



Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Anais

III Seminário Internacional Sociedade Inclusiva *Ações Inclusivas de Sucesso*

Belo Horizonte
24 a 28 de maio de 2004

Realização:



Mesa Redonda “Atuação Inclusiva do ‘Sistema S’”

NEM COITADINHOS, NEM SUPER-HERÓIS - A EVOLUÇÃO DO PROCESSO DE INCLUSÃO: ALGUMAS REFLEXÕES

Andréa Godoy

SESI - Centro de Integração e Apoio ao Portador de Deficiência "Rogéria Amato".

Jackeline Figueiredo Barbosa Gomes

SESI - Centro de Integração e Apoio ao Portador de Deficiência "Rogéria Amato".

Márcia Oliveira de Carvalho

SESI - Centro de Integração e Apoio ao Portador de Deficiência "Rogéria Amato".

Rua Lindolfo Caetano, 10 - Bairro Gameleira - CEP 30.480-410 - Belo Horizonte – MG

Telefone: (31) 3378 2452 - Telefax: (31) 3313 7211

E-mail: cira@fiemg.com.br

“Quando há homogeneidade não há criação”

Maria Aparecida Silva Bento

Diretora do Centro de Estudos e Relações de Trabalho e Desigualdades – CEERT

O conceito de deficiência vem sofrendo transformações significativas ao longo da história. A deficiência já foi entendida como um grande mal e, assim, as pessoas nessas condições foram maciçamente exterminadas. Constatou-se posteriormente que eram divindades e então foram reverenciadas. Com o passar dos tempos, foram compreendidas como pessoas comuns e, desta forma, começaram a ser integradas na sociedade.

A partir daí, novas evoluções se deram até os dias atuais quando temos vivenciado a transição fase da integração para aquela da inclusão. A integração pressupõe que a pessoa com deficiência é que deve se munir de possibilidades para se colocar funcionalmente na sociedade. Neste modelo, a deficiência é vista como um problema do indivíduo, cabendo somente a ele adaptar-se à sociedade. A integração pressupõe uma via de mão única. Já a inclusão, via de mão dupla, entende que a deficiência não é um problema somente do indivíduo, cabendo a ele e à sociedade buscar meios para solucionar a questão.

Essa integração, no entanto, se deu de forma parcial, uma vez que as pessoas com deficiência ficavam confinadas em asilos e manicômios. Enquanto os muros diziam proteger essas pessoas, a sociedade se livrava da convivência com o incômodo. A exclusão acontecia de forma total: as pessoas com deficiência eram consideradas inválidas, sem utilidade para a sociedade, incapazes de trabalhar, de produzir e/ou de pensar por si mesmas.

Cabe à sociedade mudar sua forma de pensar, ampliando e inovando conceitos, removendo barreiras arquitetônicas, atitudinais e programáticas para incluir esse sujeito. Compete à pessoa com deficiência a parcela de se qualificar, de se preparar e de se emancipar, para ocupar um lugar que é seu por direito. A inclusão busca construir uma sociedade realmente para todos, calcada em princípios fortes, entre os quais se destacam: a celebração das diferenças, o direito de pertencer e a valorização da diversidade humana (SASSAKI, 1997, p.17).

Observa-se, dessa maneira, uma evolução que passou pela exclusão, pela segregação, pela integração, chegando à inclusão. Na realidade, percebe-se um esforço contínuo de diversos segmentos, com o objetivo de vencer comportamentos ainda encontrados nessas fases e que devem ser superados, para se vivenciar a plena inclusão. Acredita-se que, para se construir uma sociedade realmente para todos, são necessárias ainda diversas transformações, principalmente aquelas relacionadas à mudança de atitudes.

A sociedade em que vivemos, predominantemente capitalista, define que o sujeito só será compreendido como parte integrante de seu universo na medida em que produzir. A identidade do sujeito só se completa satisfatoriamente quando ele se torna parte integrante deste mundo produtor. O sujeito se reconhece através do que produz e, a partir

daí, mantém-se, real e simbolicamente, na sociedade da qual faz parte. O sujeito aliado desta máquina capitalista é visto como marginal, ficando isolado de todo o processo. Essa realidade é muitas vezes mais marcante e determinante para a pessoa com deficiência, na medida em que as oportunidades de trabalho para esse grupo são menores, se comparadas às oportunidades para a pessoa sem deficiência. Este fato gera, nas pessoas com deficiência, um efeito psicológico de considerar o trabalho um bem de difícil acesso. Fora deste universo laboral, a pessoa com deficiência parece assumir uma postura de menos valia em relação às demais pessoas, o que acaba por deflagrar, muitas vezes, uma fragmentação da identidade.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho proporciona, principalmente, a aquisição de um componente fundamental para a construção e manutenção da identidade saudável e do fortalecimento da auto-estima: a cidadania. Ao mesmo tempo em que conquistam mais autonomia, através de seu reconhecimento como cidadãos que têm direitos e deveres, as pessoas com deficiência vêm ganhando espaço como parte integrante desta sociedade que define o sujeito muito mais pelo que ele possui, e é capaz de produzir, do que pelo que ele realmente é.

Segundo estimativas da Organização Mundial de Saúde – OMS -, há um total de 610 milhões de pessoas com deficiência em todo o mundo. Deste total, 386 milhões fazem parte da população economicamente ativa – PEA. De acordo com o censo realizado no ano de 2000, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE -, 14,5% da população brasileira apresenta alguma deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla. De modo aproximado 9 milhões dessas pessoas se encontra em idade de trabalhar, sendo que 1 milhão delas exerce algum tipo de atividade remunerada e 200 mil têm sua carteira de trabalho assinada (ETHOS, 2002 p.12).

Para garantir o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, foi sancionada, em 1991, a Lei 8.213 que prevê reserva de vagas em forma de cotas. Esta lei foi regulamentada pelo Decreto 3.298 de 1999. Segundo a legislação vigente, toda empresa com mais de 100 funcionários deve reservar de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência ou reabilitados do trabalho (lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991).

A legislação tem proporcionado a abertura de portas e garantido a inserção dessa população no mundo do trabalho.

Apesar da legislação atual, constata-se que, no Brasil, ainda se empregam poucas pessoas com deficiência. Na realidade, o que se observa é uma multidão de pessoas buscando ocupar um lugar que lhes pertence por direito - afinal de contas é facultado a todo profissional o ingresso no mercado de trabalho -, esbarrando numa muralha que ainda insiste em se manter de pé - o preconceito. Por causa dele, deixa-se de conviver com a riqueza trazida pela diversidade.

São inúmeras as justificativas para essa situação. Entre outras, podem citar-se:

- Em primeiro lugar, o pouco espaço profissional concedido às pessoas com deficiência: a consciência sobre a responsabilidade social no Brasil ainda é pequena, não havendo o entendimento de que o desenvolvimento sustentável ultrapassa o aspecto econômico. Alguns empregadores insistem em pensar que estão fazendo caridade quando possibilitam oportunidades de trabalho às pessoas com deficiência.
- Em segundo lugar, a falta de informação sobre o potencial laboral dessas pessoas, suas competências e habilidades para o mercado de trabalho: avalia-se o sujeito por sua deficiência e não pelo seu potencial construtivo; ele se torna reduzido à deficiência que o acomete, o que o impede de exercer seu papel social de indivíduo.
- Em terceiro lugar, o baixo grau de escolaridade da pessoa com deficiência: é preciso que se invista, cada vez mais, na preparação dos professores e demais profissionais da área da educação para que sejam capazes de trabalhar com as pessoas com deficiência. É preciso investir, numa educação de qualidade, onde as diferenças estimulem o crescimento e não a estagnação. As pessoas com deficiência já reconhecem a importância da educação formal em sua vida, principalmente, profissional. Elas estão retornando às salas de aula, buscando melhores condições de competirem com os demais cidadãos. No entanto, ainda é evidente um movimento pequeno de sua parte. O Braille e a LIBRAS deverão fazer parte do currículo regular das escolas que recebem alunos com deficiência visual e auditiva, respectivamente. Os professores deverão ser capazes de lidar com esses alunos, naturalmente, sem se sentirem desesperados pelo desafio de alçarem novo voo. Não cabe esperar somente do

governo a iniciativa de melhorar as condições de ensino. Não se deve esperar que somente as pessoas com deficiência façam sua parte. Não se deve massacrar o empregador, cobrando dele a adequação total a esta nova ordem. É fundamental que governo, escola, empresas e pessoas com deficiência se unam num esforço coletivo de melhorarem as condições existentes. É preciso que sejam discutidas e viabilizadas novas possibilidades. Ficar aguardando que cada lado faça, sozinho, a sua parte só atrasa o processo.

- Em quarto lugar, a falta de incentivo do governo para que as empresas em geral invistam na qualificação das pessoas com deficiência. Não se trata apenas da redução de impostos, mas também da criação de linhas de créditos que possibilitem às empresas investirem em qualificação e na acessibilidade do ambiente físico. Torna-se preciso desenvolver a consciência de que é responsabilidade de todos investir na qualificação profissional da mão-de-obra que compõe uma empresa. Este é o tripé da inclusão: governo, empresas e pessoas com deficiência disponibilizando-se para que o processo realmente aconteça. Mário Henrique Simonsen já profetizava que estratégico é investir em gente.
- Por fim, a falta de um caráter educativo na legislação vigente: o instrumento que deveria favorecer a plena inclusão das pessoas com deficiência esbarra ainda em arestas que precisam ser aparadas. É mais fácil punir do que educar. A atitude educativa já se encontra presente nas ações de diversos profissionais que são responsáveis pela fiscalização, fato constatado muitas vezes em nosso trabalho diário. É necessário que esta iniciativa se torne regra e não exceção.

Embora tenha sido traçado, até aqui, um panorama que ainda demanda transformações, o esforço constante para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho revela um horizonte promissor. Tem-se observado um avanço significativo no processo de inclusão profissional dessas pessoas, sendo possível vislumbrar novos direcionamentos, novas formas de pensar, iniciativas diferenciadas e, principalmente, mudanças de atitude por parte dos empregadores.

Tal avanço diz respeito à forma de trabalhar a inclusão: existem etapas a serem seguidas para que a inclusão se estabeleça de forma responsável e profissional. Essas etapas

congregam desde a avaliação dos postos de trabalho, acessibilidade e ergonomia das áreas, passando pelo trabalho de conscientização sobre os benefícios de conviver com a diferença e culminando com o treinamento dos recursos humanos que desenvolverão o processo inclusivo nas empresas. É fundamental reconhecer a necessidade de que as pessoas com deficiência estejam devidamente inseridas em funções compatíveis com sua deficiência, levando sempre em consideração seu potencial para o trabalho. *“Incrementar a diversidade é promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais”* (ETHOS, 2002, pág.9).

Outro progresso verificado é a melhoria do clima organizacional, a partir de um trabalho de conscientização do espírito de equipe, onde todos têm seu valor de ordem pessoal e profissional. É possível perceber a melhoria nos relacionamentos interpessoais, o respeito pelas diferenças, bem como o crescimento de cada pessoa a partir do momento em que se dispõe a aprender com os limites que lhe são impostos. Os ganhos com a motivação e o fortalecimento da auto-estima, presentes na realidade inclusiva, são tão importantes quanto o aumento da produtividade.

O outro fator relevante é a capacitação dos gestores de recursos humanos: faz-se necessário que tenham ampla possibilidade de lidar com todo o processo de absorção da mão-de-obra da pessoa com deficiência e de se adequar à nova realidade.

Um exemplo interessante diz respeito ao uso de testes psicológicos. Eles devem funcionar como mais um instrumento de avaliação no processo seletivo, e não representarem, isoladamente, o fator decisório para a contratação ou exclusão de qualquer profissional. No caso das pessoas com deficiência visual, são as entrevistas individuais e/ou coletivas ou as dinâmicas de grupo que trarão dados relevantes sobre aquele candidato. Pelo fato de não enxergarem, não será possível lançar mão dos testes psicológicos em seu processo seletivo. No caso dos deficientes auditivos, será muito mais eficaz direcionar a seleção para testes práticos e entrevistas por competências do que utilizar mecanismos como a abstração. De início poder-se-á contar com intérpretes de LIBRAS para auxiliarem no processo seletivo dos candidatos com esse tipo de deficiência. Mas, é fundamental que as pessoas que coordenam os processos de contratação de novos funcionários tenham um conhecimento, pelo menos básico, da linguagem de sinais. Deve-se ter em mente que o profissional estará, a partir daquela

data, fazendo parte do quadro de funcionários da empresa. A comunicação é fator primordial para que se estabeleça uma boa convivência entre todos. É preciso ficar claro para as empresas que mudanças de atitude são necessárias para que se possa, realmente, mudar os paradigmas existentes na contratação das pessoas com deficiência.

É fundamental reforçar que a diversidade traz, para a empresa, a possibilidade de vislumbrar novas oportunidades em seu negócio, além de prepará-la para as demandas específicas dos diferentes universos que incorpora. É através da oportunidade de ingressarem no mundo do trabalho que as pessoas com deficiência revelam que podem ser encontradas competências, independentemente da severidade ou do tipo de deficiência que apresentam. Para tanto, deverão ser avaliadas pelo desempenho e jamais pelo tipo de deficiência que possuem.

Outra mudança importante que pode ser verificada é a percepção, por parte das empresas, de que investir na contratação de pessoas com deficiência fortalece sua imagem junto à sociedade. Em Belo Horizonte, a Delegacia Regional do Trabalho criou o Selo de Parceria pelo Social, que atesta o cumprimento da responsabilidade social da empresa. O próprio Instituto Ethos, em pesquisa realizada no ano de 2000, constatou que o consumidor dá preferência aos produtos das empresas que contratam pessoas com deficiência.

Empresas antes resistentes, que se utilizavam de processos inclusivos duvidosos, cobrando mudanças exclusivas das pessoas com deficiência ou superprotegendo-as, vivem hoje uma realidade diferente. Falam em responsabilidade social, qualificação de seus gestores de recursos humanos e líderes das demais áreas, adequações e ergonomia específicas, acessibilidade e potencialidades das pessoas com deficiência. Tudo isso em decorrência da mudança de foco da própria gestão de Recursos Humanos, que valoriza a diversidade, a qualidade de vida, a saúde do trabalhador, a equipe multidisciplinar, o capital humano das empresas, o direito de pertencer, as competências, as habilidades, a gestão inclusiva e a responsabilidade social, entre outros aspectos relevantes. O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social pronuncia-se a respeito disso, reafirmando que *“as empresas têm uma grande capacidade de influir na transformação da sociedade. Mesmo as mudanças de caráter interno repercutem*

diretamente na vida dos funcionários, suas famílias e na comunidade com a qual a empresa se relaciona” (ETHOS, 2002, p.17).

Mesmo diante de tais mudanças de atitude, é determinante lembrar a hipocrisia na “aceitação” da inclusão. Para que a cultura da inclusão seja introjetada de forma natural, é fundamental assessorar as empresas na qualificação de seus gestores. Assim, quando pensarem em ampliar, reformar e construir, pensarão em acessibilidade e leiaute adequado; quando planejarem cursos e treinamentos se lembrarão das LIBRAS e do Braille. Ou seja, quando todos tiverem consciência da potencialidade das pessoas com deficiência, o processo será incorporado naturalmente às rotinas da nova gestão.

Para que a inclusão das pessoas com deficiência seja fato consumado torna-se essencial lembrar que toda e qualquer mudança de atitude é difícil, mas não impossível. A contratação das pessoas com deficiência é apenas uma das etapas do processo inclusivo; permanecer no cargo requer outras iniciativas que deverão ser implementadas no dia-a-dia desse processo. A inclusão pressupõe a movimentação de muitas partes: é preciso ter coragem para aceitar os desafios e para prosseguir, mesmo sabendo que as dificuldades existem e são numerosas. A inclusão faculta às pessoas com deficiência o direito de fazer parte de uma sociedade produtiva, devolvendo a elas seu maior direito: a cidadania.

Para que se possa vivenciar uma cultura realmente inclusiva, deverão ser desenvolvidas iniciativas promissoras que permitam às pessoas com deficiência crescerem junto com a empresa, exercitarem sua cidadania e desenvolverem seu trabalho com competência e realização. Incluir significa muito mais do que simplesmente cumprir uma legislação ou contratar pessoas que pareçam diferentes. A verdadeira inclusão pressupõe a diversidade como parte integrante da filosofia da empresa, iniciativa estratégica para possibilitar o crescimento de todos, sempre. Incluir vai além de tolerar as diferenças: diz respeito a considerá-las um recurso valioso.

A criação de uma verdadeira cultura inclusiva, que ofereça vantagens competitivas às organizações, depende diretamente do reconhecimento de que as pessoas não são avaliadas pelas aparências. A discriminação, a caridade e o zelo excessivo são fortes instrumentos que tornam inválidos sujeitos produtivos.

Finalizando, é importante destacar que, para viver plenamente uma realidade inclusiva, é preciso que muitas dificuldades sejam vencidas e que a sociedade, como um todo, se conscientize de seu papel transformador.

Além disso, a construção de uma sociedade verdadeira deve conter em seus princípios básicos, entre outras coisas, o respeito por todos os seres humanos e, fundamentalmente, por suas diferenças.

“A natureza respeita as diferenças”

Senador Paulo Paim - Estatuto da Pessoa com Deficiência

Referências Bibliográficas

BATISTA, Cristina Abranches Mota (org). *Inclusão Dá Trabalho*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias Ltda, 2000.

_____. (org). *Educação Profissional e Colocação no Trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa com deficiência*. Brasília: Federação Nacional da APAE's, 1977.

CLEMENTE, C. A. *Vencendo Barreiras: Histórias de superação e inclusão da pessoa com deficiência*. Osasco: Editora Osasco, 2002.

_____. *Trabalho e Inclusão Social de Portadores de Deficiência*. Osasco: Editora Osasco, 2003.

ETHOS, Instituto. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: 2002

FRAGA, C. A. da C; LOPES, L. R; ABBADE, Y. K. B. *Deficiência ou Eficiência – O eficiente no trabalho - Manual Orientativo*. Paraná: SINDIMETAL, 2002.

GOULART, I. Barbosa (org). *Psicologia Organizacional e do Trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

PAIM, Paulo. *Estatuto da Pessoa Portadora de Deficiência*. Brasília, 2003 SASSAKI, R. K. *Inclusão. Construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.