

## **Pessoas com deficiência: entre exclusão, integração e inclusão no mundo do trabalho**

José Newton Garcia de Araújo

Instituto de Psicologia da PUC Minas

e-mail: [jinga@uol.com.br](mailto:jinga@uol.com.br)

Eixo do XIV Encontro: Trabalho

### **Introdução**

Sabe-se que entre os antigos (SASSAKI, 1997; BATISTA, 2002), as pessoas com deficiência (PD), especialmente as crianças, eram geralmente exterminadas, pois consideradas sub-humanas, o que legitimava a sua eliminação. Essa representação e as atitudes daí decorrentes, passaram, ao longo da história, por sucessivas transformações. Muito lentamente, as PD começaram a ser reconhecidas como pessoa e, finalmente, na contemporaneidade, como cidadãos de direitos e deveres.

O contexto que deu lugar à prática da inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho remete ao atual momento sócio-histórico, a chamada pós-modernidade, marcada pela colisão de realidades bastante distintas daquelas que sustentavam a suposta coerência da modernidade. Esta rejeitava o que era “fragmentário, descontínuo ou caótico” (HARVEY, 1989), sustentando assim, sem questionamentos, um vasto sistema de exclusões sociais. O acesso ao trabalho formal, nessa cosmovisão, era reservado só ao trabalhador física e mentalmente “normal”.

A condição pós-moderna, aceitando fragmentações e discontinuidades, tem assim criado mais possibilidades de inclusão dos excluídos. Nesse contexto, as políticas contemporâneas dos setores público e privado têm dado lugar a práticas diversas de inclusão. A abertura de empregos para pessoas com deficiência (PD) é parte desse novo cenário.

Ao mesmo tempo, o discurso globalizado do capital passa a ocupar os mais amplos setores da sociedade. Seu objetivo é a conquista indiscriminada dos indivíduos e das massas. Isso acarreta, entre outras coisas, a diluição de um ideal único de subjetividade. Nesse rumo, a indústria do consumo sai atrás não apenas de novos consumidores, mas também de novos trabalhadores. A lógica de mercado invade o social (GIDDENS, 1997) e acaba abrindo brechas, por tabela, à inclusão das minorias, entre as quais as pessoas com deficiência.

As primeiras preocupações com a inserção das PD no mundo do trabalho remetem, aos meados do século XX após as duas Grandes Guerras Mundiais, que produziram enorme contingente de deficientes. Segundo Cardoso (2006) esse fenômeno revelou a precariedade da

assistência oferecida aos mutilados de guerra, sem condições de se sustentar e considerados não-produtivos. Mas alguns deles mostraram ser capazes de se ajustar ao mercado de trabalho, caso tivessem condições para tal. Dessa época surge a ideologia da *normalização*, que inclusive incentivou os movimentos de desinstitucionalização das PD. Segundo Aranha, a ideologia da normalização pregava “*a necessidade de inserir o indivíduo deficiente na sociedade mais ampla, auxiliando-o a adquirir as condições e os padrões o mais próximo possível da vida cotidiana das demais pessoas*” (ARANHA, 2003:13). Começava, então, a vigorar o pressuposto de que a PD tem os direitos de qualquer cidadão, com qualidade de vida e inclusão no trabalho.

A partir daí, foram surgindo outras iniciativas institucionais, tais como a *Disable People International* (DPI), uma organização criada no Congresso Mundial de Reabilitação Internacional, realizado em 1980 no Canadá. Dele saiu a declaração de princípios, divulgando o conceito de equiparação de oportunidades, ou seja, “*...o sistema geral da sociedade, como meio físico, habitação, transporte, serviços sociais de saúde, oportunidades educacionais e de trabalho* (grifos meus) *e a vida cultural e social, incluindo instalações esportivas e de recreação, são feitos acessíveis para todos.* (Sasaki, 1999:87).

O ano seguinte, 1981, foi proclamado, pela Assembléia Geral das Nações Unidas, como Ano Internacional dos Deficientes. Tendo como tema a «Plena participação e igualdade», essa Assembléia defendia um programa mundial, com medidas eficazes para se atingir a igualdade e a «plena participação» dos deficientes na vida social.

Pouco depois, em 1983, a OIT (Organização Mundial do Trabalho) realizou a Convenção nº. 159, em Genebra. Neste evento, firmavam-se normas internacionais que levassem em conta a igualdade de oportunidades e de tratamento a todas as categorias de deficientes, para que eles pudessem obter algum emprego e inserir-se na coletividade.

Observe-se que a questão da deficiência diz respeito, a um só tempo, à problemática do trabalho e da educação. Esse duplo objetivo foi tratado na “*Conferência Mundial sobre Educação de Necessidades Especiais: Acesso e Qualidade*”, realizada em Salamanca, Espanha, em junho de 1994. Nela foi produzida a “Declaração de Salamanca”, que enfocou basicamente “*a melhoria do acesso à educação para a maioria daqueles cujas necessidades especiais ainda se encontram desprovidas*” (MEC, 2007). Aí se reafirma o compromisso com a “Educação para Todos”, ou seja, crianças, jovens e adultos.

Vemos então que a educação inclusiva não se refere apenas às pessoas com deficiência, mas a todas as pessoas com necessidades educacionais especiais. Isso lembra um

dos motivos arrolados como barreira ao acesso das PD ao mercado de trabalho: o *deficit* na escolarização, que resulta no *deficit* da qualificação profissional.

### **No Brasil**

O reconhecimento do direito ao trabalho para as PD, no Brasil, ainda está rodeado de problemas. Segundo o Censo de 2000, do IBGE, haveria 24,5 milhões de pessoas com deficiência, ou seja, 14,5% da população, dos quais 9 milhões em idade produtiva.

Embora o Brasil já tivesse ratificado a Convenção 159 da OIT, foi a Constituição de 1988 que rompeu com os modelos assistencialistas, instituindo os direitos das PD: direito à igualdade, à saúde, ao trabalho, ao transporte, à vida familiar, à educação, à eliminação de barreiras arquitetônicas, à aposentadoria, ao lazer. Cardoso (2006) comenta que as leis daí decorrentes marcaram a descentralização da responsabilidade da inclusão das PD, antes restrita às instituições que as representavam. Assim, o Governo e a sociedade foram envolvidos nesse processo.

O marco histórico que regulamenta, no Brasil, a proteção e a integração social das PD, no mercado de trabalho, é a Lei n° 7.853/89, regulamentada pelo Decreto 3298, de 20 de Dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração das Pessoas com Deficiência e obriga as empresas a contratá-las. Este Decreto foi ligeiramente alterado pelo Decreto 5296, de 02 de dezembro de 2004, que inclui o cumprimento das cotas (percentual) de PD que as empresas devem empregar.

As deficiências são classificadas como: física, auditiva, visual, mental e múltipla. O Decreto 5296 determina que as empresas com mais de 100 empregados devem contratar pessoas com deficiência e/ou reabilitados, nas seguintes proporções :

- de 100 a 200 empregados: 2% das vagas;
- de 201 a 500 empregados: 3%;
- de 501 a 1000 empregados: 4%;
- de 1001 empregados em diante: 5%.

Cabe lembrar ainda a Portaria 772, de 26 de agosto de 1999, que dispõe sobre o trabalho da PD sem vínculo empregatício com a empresa, sob condições especiais: o contrato, nos moldes da CLT, é intermediado por uma entidade filantrópica, sem fins lucrativos. O trabalho, que pode ser realizado na empresa ou na própria entidade assistencial, deve ter, principalmente, fins terapêuticos e vise à inserção da pessoa com deficiência no mercado profissional.

### **Levantando alguns problemas**

Todas essas iniciativas, reconhecendo os direitos das PD ao trabalho, não deixam de ser marcadas, no entanto, por formas perversas de inclusão. Assim, o emprego para elas tornou-se também nova fonte de acidentes ou de superposição de doenças profissionais às deficiências preexistentes.

A mera criação de uma lei para assegurar às PD sua reserva de cotas, no mercado formal de trabalho, não impede esses sujeitos continuem sem oportunidades de emprego. Apesar de haver, por força da lei e por iniciativas do próprio mundo empresarial, um crescente número de contratações de PD, as condições de contratação são, em muitos casos, eivadas de descaso ou discriminação.

Algumas pesquisas das quais temos participado (BATISTA, 2004; ARAÚJO, MOREIRA & ROMAGNOLI, 2006; CARDOSO, 2006) mostram que, embora haja exceções dignas de menção, muitas empresas, públicas e privadas, não têm levado a termo o real sentido dessa inclusão. Isso ocorre em dois grandes eixos: no plano da adaptação física dos locais de trabalho e no sentido das mudanças atitudinais, como discriminações e preconceitos. A este respeito, Sasaki (1997) faz uma distinção entre as noções de integração e inclusão social: a integração seria a mera inserção formal da pessoa na sociedade, enquanto a inclusão equivaleria à modificação da sociedade para acolhê-la, permitindo seu desenvolvimento e seu pleno exercício da cidadania. No trabalho, tal distinção significa que, no modelo integrativo, a empresa apenas contrata PD, deixando-lhe diversos tipos de barreiras: não-acessibilidade física, dificuldades ambientais, ergonômicas ou relacionais. No modelo inclusivo, a empresa se empenha em eliminar tais barreiras, buscando a real adaptação do novo empregado.

Quando a empresa apenas integra, ao contratar a PD só para cumprir a obrigação legal, pode ocorrer uma espécie de *exclusão na inclusão*. No caso, o sujeito com deficiência é alocado em funções de conteúdo repetitivo ou empobrecido, como serviços de portaria, de auxiliar, de empacotamento de produtos, de digitação, de telemarketing, além de outros que parecem restritivos ao seu crescimento profissional. Frequentemente ocorre que ele não se adapta a tais funções, o que leva a vivências negativas, no sentido da auto-imagem, já fragilizada anteriormente. Neste sentido, se a empresa pouco se interessa pela real inclusão da PD, esta não tem outra saída, senão “adaptar-se” às condições e à organização do trabalho, muitas vezes a duras penas.

Há que se observar, no entanto, as dificuldades experimentadas pelas empresas: a atual legislação teria um caráter preferencialmente punitivo, no caso de elas não cumprirem as

cotas de contratação, estabelecidas pelo Decreto 3298. Faltariam apoios ou incentivos complementares ao cumprimento da cota, por parte do poder público.

Alguns representantes de empresas alegam ainda que a lei protege em demasia os trabalhadores com deficiência, de modo a afrouxar o seu comprometimento com o trabalho. Tal argumento é questionável, especialmente em relação ao pouco comprometimento da PD com o trabalho. Com efeito, as pesquisas acima referidas mostram o quanto a entrada no mercado formal de trabalho significa uma esperança real de mudança de vida, de participação na *polis*, de reconhecimento social, para esses sujeitos. Por isso, eles costumam agarrar-se à oportunidade de emprego, até mesmo indo além dos limites impostos por suas deficiências.

Segundo Cardoso (2006), algumas empresas se voltam mais para condutas atitudinais, como não acolher as PD como “estranhos”, mas sem investir nas adaptações ambientais ou ergonômicas. Isso ocorre em função de problemas concretos. Por exemplo, quando a maioria dos postos de trabalho se mostra incompatível com as deficiências do sujeito, ou quando as tarefas a ele alocadas comportam altos índices de insalubridade e periculosidade. Isso requer ações para as quais, justamente, as empresas reclamam uma contrapartida do poder público, pois elas implicam custos adicionais: adequação do ambiente às necessidades de proteção, de locomoção e comunicação, adaptações ergonômicas, de equipamentos, de horários, de ritmos, etc.

Cabe ainda observar que, se muitas contratações de PD se dão só por força de lei, há empresas que adotam condutas efetivamente inclusivas. Nestas, os sujeitos com deficiência confirmam sentir-se em plenas condições para o exercício de suas tarefas ou funções. No entanto, isso não ocorre na maioria dos casos. Os entrevistados relataram várias situações em que se vêem explorados, marginalizados, alocados em tarefas ou funções incompatíveis com a sua deficiência, etc.

### **Considerações finais**

Após estes breves comentários que buscaram situar, embora apenas parcialmente, os problemas relativos à inclusão/exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ficamos com algumas questões que podem guiar a continuidade das pesquisas e das práticas político-sociais ligadas à problemática aqui discutida.

Uma primeira observação é que, no Brasil, apesar de grandes esforços, da parte do poder público e da sociedade civil, o processo de inclusão das PD no mercado de trabalho está ainda bastante incipiente, apesar de ser crescente o índice de empresas que as contratam, mesmo que só para cumprir a obrigação legal. A partir das pesquisas acima citadas, que

refletem uma incursão apenas modesta nesta área, levantamos alguns elementos que podem sintetizar os problemas aqui discutidos.

Anotamos, em primeiro lugar, como aspectos positivos:

- é cada vez menor o preconceito de que a PD traz problemas para o ambiente de trabalho. Isto sugere uma mudança de mentalidade do meio empresarial, pois esse era um argumento bastante usado para a não-contratação. Está havendo, aliás, maior afirmação na capacidade das PD, como trabalhadores mais produtivos;

- a maioria das empresas pesquisadas relatou que foi positiva a reação dos demais trabalhadores à contratação das PD, o que provocou, inclusive, melhorias nas relações internas de trabalho e no clima organizacional, evidenciando a superação de preconceitos e discriminações, além do reconhecimento da competência das PD;

- nenhuma empresa relatou ter deixado de contratar por sentir a clientela constrangida diante desse novo perfil de trabalhador.

Entre os pontos considerados negativos, anotamos os seguintes:

- as empresas públicas contratam muito mais pessoas com deficiência do que as de capital privado, nacionais e estrangeiras. No entanto, mesmo as primeiras contratam as PD apenas como estagiárias ou através das empresas terceirizadas;

- ainda é muito baixa a taxa de entrada das PD no mercado de trabalho, considerando-se a totalidade das contratações, no Brasil. A maioria das empresas não cumpre a cota exigida por lei, por justificativas diversas. Na pesquisa realizada por Batista (2002), junto a 87 empresas mineiras, 40% delas afirmaram não contratar as PD por não encontrar, entre elas, mão-de-obra qualificada; 34% alegaram preocupação com a segurança no trabalho; 50,5% afirmaram não ter conhecimento de suas capacidades ou não acreditar nelas; 8,5% julgaram que as PD não são suficientemente produtivas ou que poderiam (6,4%) trazer problemas para o ambiente de trabalho; 2,1% admitiram total desconhecimento desse tipo de contratação;

- em alguns casos, a Portaria 772, que permite a contratação de PD sem vínculo empregatício estaria sendo usada burlada: a empresa não contrata a PD, embora a conte em sua cota obrigatória. Além disso, quando o estagiário com deficiência ingressa na empresa, sente-se bastante valorizado, mas isso dura pouco, pois ele se dá conta de que será logo substituído por outra PD. O estágio teria, teoricamente, a função de qualificar e abrir oportunidades de emprego. No caso, ele tem a função paradoxal de qualificar e, logo depois, descartar o sujeito do mercado de trabalho, tornando-o um qualificado/excluído;

- em sua pesquisa, Cardoso (2006) observou que a maioria dos estagiários PD contratados recebeu algum tipo de treinamento. Este, no entanto, era quase sempre reduzido às informações gerais sobre a empresa. Em alguns casos, prometiam-se treinamentos especiais ao estagiário, como cursos de informática e outros. No entanto, ou a promessa não era cumprida ou o treinamento era deficiente, deixando-se o estagiário só em atividades simples e repetitivas;

- outra dificuldade alegada pelas empresas: grande parte das PD tem baixo grau de escolaridade - geralmente por terem baixo nível sócio-econômico - faltando-lhes a qualificação exigida pelo mercado. Esta é outra questão relevante, dada a maneira como são feitas e aplicadas as políticas inclusivas no Brasil. Nesse sentido, a efetivação da inclusão dependeria mais das políticas de qualificação das PD que da simples fiscalização e punição das empresas. Se, historicamente, essas pessoas foram objeto de políticas assistencialistas, com escolaridade precária, elas eram, em geral, excluídas da educação e da formação profissional, sendo pouco preparadas para enfrentar o mercado de trabalho.

- uma questão final, que merece ser mais explorada, dada a sua ambigüidade, é o fato de que a contratação de pessoas com deficiência tem contribuído para melhorar a imagem das empresas que se dizem “cidadãs” ou adeptas ao modismo da “responsabilidade social”. Observe-se, no entanto, que as políticas empresariais de “responsabilidade social” questionáveis, pois suas ações visariam, prioritariamente, melhorar sua imagem de marca, junto ao poder público, aos investidores e consumidores, enquanto o “público interno” - os trabalhadores - é submetido a ritmos e pressões cada vez mais desgastantes, levando a diversas formas de sofrimento e adoecimento (ARAÚJO, MOREIRA & ROMAGNOLI, 2007).

Ao terminar estas observações, julgamos importante assinalar que um dos objetivos maiores das pesquisas acima mencionadas é pensar o sentido do trabalho para o sujeito portador de deficiência. Nossa abordagem é psicossociológica. Embora leve em conta, por seu caráter multidisciplinar, elementos jurídicos, históricos, econômicos, ergonômicos ou organizacionais, ela se volta, basicamente, para as dimensões clínica e sociopolítica da inclusão. Em síntese, ela visa contribuir, através de seu engajamento prático-teórico, para que o sentido do trabalho seja, prioritariamente, de realização do sujeito, não de alienação, o que vale para todo trabalhador, não apenas para as pessoas com deficiência.

## Referências Bibliográficas

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003.

ARAÚJO, José Newton Garcia; MOREIRA, Jaqueline Oliveira; ROMAGNOLI, Roberta Carvalho; VIEIRA, Pollyana; ANDRADE, Marlene Antunes & ALMEIDA, Elizabeth Gomes. **Relações de troca na inserção do portador de necessidades especiais no programa de emprego protegido: antropofagia ou respeito à alteridade?** Relatório de pesquisa CNPq, ref: processo 402987/03-9, 2005.

ARAÚJO, José Newton Garcia; MOREIRA, Jacqueline Oliveira & ROMAGNOLI, Roberta Carvalho. Éthique et alterité: de l'insertion des personnes handicapées dans le marché du travail. **Nouvelle revue de psychosociologie**, v. 2, n. 3, p. 195-208, 2007.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho**. 2004, 234f. Dissertação (Mestrado), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais.

BRASIL. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 dez. 1999.

BRASIL. Decreto 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica; e Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 fev. 2005.

CARDOSO, Vanessa Mendes. **Dificultadores e facilitadores no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho**. 2006, 62 f. Monografia



(graduação). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Curso de Psicologia, Unidade Coração Eucarístico.

GIDDENS, Anthony. A vida em uma sociedade pós-tradicional. In. GIDDENS, Anthony et al. **Modernização reflexiva**. São Paulo: Ed. da Universidade Estadual Paulista, 1997.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. SP: Loyola, 1989.

MEC - Ministério da Educação. **Declaração de Salamanca - Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>>. Acesso em 04 de agosto de 2007.

MOREIRA, Jaqueline Oliveira; ARAÚJO, José Newton Garcia; ROMAGNOLI, Roberta Carvalho. Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado do trabalho. *Latin American Journal of Fundamental Psychopathology on Line*, v. 6, nº 1, mai 2006.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 159** - Sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Genebra, 20 jun.1983.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SASSAKI, Romeu Kasumi. Inclusão no trabalho. **Seminário Internacional Sociedade Inclusiva PUC Minas** - Anais. Belo Horizonte: Ed. PUC Minas, 1999, p. 85-92.