

# **Resumos de Teses e Dissertações**



# A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais\*

Esta pesquisa tem como temática central a inclusão da pessoa portadora de deficiência (PPD) no mercado formal de trabalho, considerando-se os aspectos políticos, econômicos, sociais e psíquicos envolvidos nesse processo.

A inclusão social da PPD pressupõe o reconhecimento da diversidade e igualdade na participação. Mas o reconhecimento e convívio com a diversidade, em face da presença da deficiência, representam um processo especialmente difícil para o ser humano. A deficiência não só não atende às exigências da civilização, na busca de uma sociedade perfeita ou da imagem ideal do ser humano, como também aponta para a impossibilidade de se atingir esses ideais.

Nas relações interpessoais, o primeiro contato com a PPD é caracterizado pelo estranhamento frente à deficiência e pela rejeição da identificação. Essa rejeição revela uma dificuldade de identificação com a própria limitação e alteridade interna. Isso constitui uma fonte de mal-estar nas relações com as pessoas portadoras de deficiência, o que se torna objeto de segregação.

A inclusão social das PPD aponta para uma superação desse processo contra-identificatório inicial e para uma superação e aceitação da própria limitação e fragilidade do ser humano. Isso significa que os movimentos a favor da inclusão supõem processos que ocorrem nos níveis organizacional, institucional e subjetivo.

A investigação relativa ao processo histórico da inclusão mostra a passagem de um primeiro momento, marcado quase exclusivamente pela segregação, a um segundo, caracterizado pela integração, ainda portadora de atitudes discriminatórias, para desembocar, finalmente, em ações e representações inclusivas. As dificuldades individuais em lidar com a diversidade são somadas às dificuldades de se instituírem políticas sociais mais igualitárias, que permitam maior participação das PPD. A conduta assistencialista e paternalista das políticas sociais é um fator que, durante muitas décadas, contribuiu para a segregação dos portadores de deficiência. Os resquícios dessas condutas se misturam, ainda nos dias atuais, a práticas con-

---

\* Autora: Cristina Abranches Mota Batista; Orientador: Prof. Dr. José Newton Garcia de Araújo – Mestrado em Ciências Sociais – Gestão das Cidades – PUC Minas.

sideradas inclusivas, configurando um ambíguo processo de mudança conceitual e operacional relativo às PPD. A legislação atual em defesa das PPD insere-se nesse contexto e, talvez por essa razão, contenha contradições ou pontos poucos esclarecidos, relativos à sua concepção e à sua implementação.

Nas empresas também ocorrem processos similares, que vão desde uma atitude nitidamente segregacionista, passando por atitudes ambivalentes de integração, até práticas que desenvolvem políticas de fato mais inclusivas. Assim é que algumas empresas primeiro contratam por grupos e categorias, em trabalhos considerados inferiorizados, mantendo atitudes discriminatórias, e só depois reconhecem o desempenho, a capacidade de trabalho e as particularidades do trabalhador PD.

Nesta pesquisa, verificou-se que o número de contratações de PPD nas empresas tem aumentado. Já existem documentos do meio empresarial que associam a inclusão das PPD com a chamada prática de responsabilidade social, o que demonstra uma preocupação com a real inclusão. Esses documentos alertam contra as práticas segregativas e recomendam que, nas contratações, a ética seja associada à competitividade. A inclusão da PPD no mundo do trabalho supõe então o equilíbrio ou a complementaridade entre esses dois elementos, a ética e a competitividade.

A presença da PPD pode ser benéfica para a empresa até por seus efeitos secundários, ou seja, a presença de um “estranho” na organização pode quebrar a rotina alienante do ambiente de trabalho. Para um sujeito não portador de deficiência, o processo de identificação e aceitação das próprias limitações, propiciado pela identificação com a PPD, pode possibilitar relações mais afetivas no ambiente de trabalho e contaminar positivamente outras relações. A afirmação de que a presença da PPD no ambiente de trabalho humaniza as relações aponta para um processo dessa natureza. Nesse caso, quando se mantém uma relação inclusiva, o retorno para a empresa é constatado através do aumento da motivação de seus trabalhadores e, por conseqüência, maior desempenho e produtividade. Além disso, o mercado tem cobrado ações desse tipo das empresas e aquelas que conseguem manter essa prática têm também agregado valor à sua imagem. A contratação da PPD traz, assim, um retorno efetivo para as empresas que mantêm relações consideradas inclusivas no ambiente de trabalho.

No entanto, isso não significa forçosamente que a presença da PPD no ambiente de trabalho, por si só, humanize as relações interpessoais ou as relações hierárquicas, bem como as condições de trabalho. A contratação de PPD pode ser utilizada como mais um meio de manipulação dos demais trabalhadores, quando o seu objetivo é tentar uma contaminação dos demais trabalhadores pela mão-de-obra considerada dócil e submissa das PPD. Algumas vezes, a própria PPD é colocada em condições “adoecedoras”, que compreendem pesadas e estressantes cargas de trabalho. Outros objetivos que também se distanciam das efetivas relações de inclusão ocorrem, por exemplo, quando as empresas contratam visando a vantagens de curto prazo, principalmente em termos de valorização de seu *marketing* institucional. Nesses casos, as atitudes segregativas são mantidas no ambiente de trabalho.

Da mesma maneira, as empresas que contratam apenas pela imposição legal não favorecem efetivamente a inclusão. Na verdade, a presente investigação mostrou que a imposição legal não favorece a inclusão, nem sensibiliza as empresas e, em diversos casos, é fonte de resistências à real política de inclusão. Por outro lado, verificou-se que a prática de responsabilidade social das empresas tem favorecido tanto a contratação quanto o desenvolvimento de relações inclusivas no ambiente de trabalho.