



INCLUSÃO DEMOCRÁTICA: DEFICIÊNCIA, PRECONCEITO E O MERCADO DE TRABALHO

Erliandro Felix Silva¹, William Velozo Francioni², Paula Aparecida Diniz Gomides³

¹Instituto Federal do Rio Grande do Sul, leandro.felix1980@gmail.com

²Instituto Federal de São Paulo, w.francioni@gmail.com

³Universidade Federal de Minas Gerais, paulagomides@ufmg.com.br

Resumo: Debate-se a forma como as pessoas com deficiência são percebidas no mercado de trabalho, a partir do Mito da Deficiência que as segmenta, tolhendo-os a coletividade e empatia. Realizou-se uma pesquisa qualitativa, pautada na revisão bibliográfica. No atual cenário, os indivíduos permanecem segregados, mesmo com o auxílio de importantes políticas como a Lei de Cotas que visa a contratação de pessoas com deficiência. Indicamos subsídios de apoio para a construção de ambientes pautados na inclusão democrática e participação social.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência, Mercado de trabalho, Democracia, Mito da Deficiência, Inclusão social, Políticas afirmativas.

1. Introdução:

A inclusão tem sido um tema de grande relevância nos tempos atuais, tendo em vista o reconhecimento da diversidade em todos os âmbitos. Em relação ao mercado de trabalho não seria diferente. Nossa Constituição Federal de 1988 promoveu uma verdadeira revolução, acolhendo as pessoas com deficiência, fomentando outras bases de apoio para essa luta que é constante. As cotas, nos setores público e também privado, favorecem a inserção de um percentual mínimo de pessoas com deficiência, buscando dignidade e reconhecimento (Toldrá, 2009).

Apesar dos avanços legislativos, muitos desafios ainda estão presentes, dentre eles, crenças que enfocam a visão capacitista sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, enfatizando o Mito da Deficiência (Amaral, 1994). Debateremos os desafios e oportunidades na inclusão de pessoas com deficiência no atual cenário, defendendo a inclusão democrática, a partir de mudanças atitudinais importantes a serem promovidas pelas empresas.



O acompanhamento se faz necessário com o intuito de facilitar o processo de adaptação ao posto de trabalho, a cultura e valores da organização, além de oferecer um espaço de escuta à pessoa com deficiência, auxiliando em suas dificuldades. Cabe ressaltar a necessidade de mais estudos sobre a temática, sobretudo, pelos profissionais em questão, na medida em, que cada vez mais, terão que estar preparados para atuar sobre os processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

De acordo com Jacon, Rocha e Cruz (2019), ao longo da história, as pessoas com deficiência enfrentaram inúmeras barreiras para ingressar e se manter no mercado de trabalho. Por muito tempo, foram marginalizadas e excluídas, sendo consideradas incapazes de realizar as mesmas atividades que as demais pessoas. No entanto, graças a lutas e conquistas de movimentos sociais, leis e políticas públicas voltadas para a inclusão, temos presenciado uma mudança significativa nesse cenário.

3. Metodologia

A pesquisa é caracterizada como qualitativa, pautada na revisão bibliográfica. Debateremos, com o apoio de autores como Amaral (1994), Toldrá (2009), Garcia (2014), Pinheiro e Dellatore (2015) e Neves-Silva, Prais e Silveira (2015). A forma como as pessoas com deficiência são (re)conhecidas no mercado de trabalho, tendo em vista os desafios enfrentados e as oportunidades que a diversidade e a inclusão podem suscitar. Questionamos: como a inclusão democrática pode ser desenvolvida a partir

4. Inclusão democrática e o Mito da Deficiência

O Mito da Deficiência, de acordo com Amaral (1994), favorece a dicotomia presente entre os ditos deficientes *versus* os não deficientes. “O profundo abismo que supera o mito da realidade tem sido por mim pensado como os fossos repletos de crocodilos dos castelos medievais. Brincando com a ideia, tenho nomeado esses hipotéticos crocodilos de preconceitos, estereótipos e estigma” (Amaral, 1994, p. 128). Assim, essa visão dicotômica cria fronteiras e distanciamentos, tolhendo a

Grupo de Pesquisa Texto Livre	Belo Horizonte	v.16	n.2	2023.2	e-ISSN: 2317-0220
-------------------------------	----------------	------	-----	--------	-------------------

Realização:

Apoio:

Produção:





capacidade de expressão da diversidade:

Os preconceitos, assim constituídos, são como filtros de nossa percepção, colorindo o olhar, modulando o ouvir, modelando o tocar... - fazendo com que não percebamos a totalidade do fenômeno à nossa frente. Configuram uma predisposição perceptual. O estereótipo (no contexto aqui abordado) é a concretização do preconceito. Cria-se um “tipo” fixo e imutável que caracterizará o objeto em questão – seja ele uma pessoa, um grupo ou um fenômeno (Amaral, 1994, p. 128).

Para Toldrá (2009) que indicou as percepções de funcionários com deficiência, algumas afirmativas mostram a forma como esses indivíduos se percebem no mercado de trabalho. Essas percepções nos mostra como o Mito da Deficiência descrito por Amaral (1994) encontra-se presente no cenário atual: a) as legislações se fazem fundamentais, sem elas não haveriam contratações; b) essas leis podem favorecer a diminuição dos preconceitos, ressaltando o potencial dos indivíduos; e c) não há capacitação adequada para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por isso há menor remuneração, em postos de trabalho de menor complexidade (Toldrá, 2009).

O Mito da Deficiência é fomentado por um fator chamado generalização indevida, que visa a transformação da pessoa com deficiência na própria deficiência. “O indivíduo não é alguém com uma dada condição, é aquela condição específica e, o que é mais grave, é a encarnação da “ineficiência total”” (Amaral, 1994, p. 129). O grande problema é que a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho permanece como uma ação assistencialista ou protecionista, algo que já deveria ter sido superado.

De acordo com Garcia (2014), a inclusão no mercado de trabalho não se trata apenas de cumprir uma cota estabelecida por lei, mas sim de reconhecer o potencial e as habilidades de cada indivíduo, proporcionando-lhes oportunidades de emprego adequadas às suas capacidades. Dessa forma, é possível promover a igualdade de condições e garantir que todos os cidadãos tenham acesso às mesmas oportunidades.



Para isso, é necessário que as empresas e organizações adotem políticas de inclusão, que vão desde a acessibilidade física nos ambientes de trabalho até a adaptação dos processos seletivos e a oferta de programas de capacitação específicos. Além disso, é fundamental que haja sensibilização por parte dos gestores e colaboradores, para que sejam promovidos ambientes acolhedores e livres de preconceitos (Toldrá, 2009; Garcia, 2014).

Em concordância, Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) indicam que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho traz benefícios tanto para as empresas quanto para os próprios colaboradores. A diversidade de experiências e perspectivas contribui para a criatividade e inovação, além de promover um ambiente mais inclusivo e harmonioso. Além disso, as pessoas com deficiência têm muito a oferecer em termos de dedicação, comprometimento e resiliência, características que são essenciais em qualquer ambiente de trabalho.

Entendemos ser de fundamental importância destacar que a inclusão democrática não se limita apenas à contratação de pessoas com deficiência, mas também envolve a criação de condições para o pleno desenvolvimento profissional e pessoal desses indivíduos. Isso inclui a oferta de programas de capacitação, a garantia de acessibilidade nos locais de trabalho e a promoção de uma cultura de respeito e valorização da diversidade. Portanto, modificações atitudinais na forma como as empresas gerenciam o trabalho oferecido às pessoas com deficiência favorece a criação de ambientes mais democráticos e inclusivos.

5. Conclusão

Em síntese, a inclusão democrática de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um desafio que deve ser enfrentado por toda a sociedade. É necessário quebrar as barreiras físicas e mentais, superar estereótipos e preconceitos, para que todos possam contribuir de forma plena e igualitária para o desenvolvimento social e econômico do país. A inclusão é um direito humano fundamental e, acima de tudo,



Universidade Federal de Minas Gerais
UEADSL 2023.2 - Liberdade e Cidadania

um dever de todos nós.

Atualmente, empresas e organizações têm se sensibilizado para a importância da diversidade e da inclusão, reconhecendo o potencial e as habilidades das pessoas com deficiência. Essa mudança de mentalidade é fundamental para garantir a igualdade de oportunidades e o pleno exercício da cidadania. Ainda há muito a ser feito, mas é inegável que avanços significativos foram alcançados, abrindo caminhos para um futuro mais inclusivo e igualitário. Esperamos que o Mito da Deficiência seja cada vez mais problematizado, visando maior inclusão e reconhecimento social para as pessoas com deficiência.

Referências

AMARAL, L. A. Mercado de trabalho e deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, v.1, 2, p.127-136, 1994.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. Agência IBGE Notícias. Estatísticas Sociais.

JACON, L. de S.; ROCHA, L. R. M. da; CRUZ, G. A. Histórias de vida de servidores com deficiência da UTFPR: a educação como agente de transformação. **VI CONEDU: Congresso Nacional de Educação**. 2019.

GARCIA, V. G. Panorama da Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, 2014.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, 20(8):2549-2558, 2015.

PINHEIRO, L. R. S.; DELLATORE, R. Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. **PERSPECTIVA**, Erechim. v. 39, n.148, p. 95-109, 2015.

TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas. **Rev. Ter. Ocup.** Univ. São Paulo, v. 20, n. 2, p. 110-117, 2009.



Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons Atribuição Não Comercial-Compartilha Igual (CC BY-NC- 4.0), que permite uso, distribuição e reprodução para fins não comerciais, com a citação dos autores e da fonte original e sob a mesma licença.