

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
PROCESSOS PSICOLÓGICOS E SUAS DIMENSÕES SOCIOCULTURAIS

ELEUSE ÁDAMO DA COSTA LEITE SILVA

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MUNDO DO TRABALHO:
INCLUSÃO OU EXCLUSÃO?

Campo Grande – MS

2025

ELEUSE ÁDAMO DA COSTA LEITE SILVA

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MUNDO DO TRABALHO:
INCLUSÃO OU EXCLUSÃO?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Ciências Humanas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito para obtenção do título de Mestre em Psicologia Social.

Orientadora: Profa. Dra. Branca Maria de Meneses

ELEUSE ÁDAMO DA COSTA LEITE SILVA

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MUNDO DO TRABALHO:
INCLUSÃO OU EXCLUSÃO?**

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). Dra. Branca Maria de Meneses – UFMS –
(orientadora)

Prof(a). Dra. Lucimêre Rodrigues de Souza – UEFS
(membro externo)

Prof(a). Dra. Inara Barbosa Leão – UFMS –
(membro externo)

Prof(a). Dra. Alexandra Ayach Anache – UFMS –
(suplente)

Campo Grande – MS , maio de 2025

Dedico esse trabalho à minha família, pelo incentivo, apoio e compreensão, quanto aos meus objetivos de vida. Em especial, aos meus netos Pedro Henrique e Maria Eduarda, crianças adoráveis, carinhosas, inteligentes e alegres que renovam minhas energias e me proporcionam alegrias. Que seja um incentivo a eles para perseguirem seus sonhos e projetos, independentemente do tempo e da idade.

Às pessoas com deficiência, para as quais os direitos fundamentais, especialmente ao trabalho, estão por se consolidar de forma plena, sem preconceito e discriminação.

Agradecimentos

Concluir o mestrado representa a realização de uma jornada de muito aprendizado e desafios. Por isso, há muitas pessoas às quais devo minha gratidão.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, que me concedeu as condições necessárias para trilhar este caminho, realizar este trabalho e alcançar meus objetivos. Sem Ele, nada disso seria possível. Até aqui o Senhor me ajudou.

Agradeço à Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, por me acolherem e proporcionarem um espaço de conhecimento e crescimento acadêmico e pessoal.

Sou especialmente grata à minha orientadora Profa. Dra. Branca Maria de Meneses, por seus conhecimentos, acolhimento, orientação, dedicação em todas as etapas deste trabalho e paciência por me fazer conhecer e compreender a Teoria Crítica da Sociedade, que deveras me fez refletir sobre a ideologia dessa sociedade na qual estamos inseridos.

À Profa. Dra. Lucimêre de Souza e Profa. Dra. Alexandra Ayach Anache, pelas significativas contribuições no momento da qualificação. As indicações e orientações favoreceram uma compreensão mais ampla e enriquecedora das questões abordadas, na discussão deste trabalho.

Não poderia deixar de expressar o meu carinho e gratidão sinceros à minha colega de graduação Profa. Dra. Inara Barbosa Leão, pelo grande apoio aos meus movimentos iniciais e pelas valiosas observações que me permitiram ampliar a consistência dos argumentos apresentados neste trabalho.

Aos colegas de curso, que dividiram comigo as angústias, as conquistas e o aprendizado durante esses dois anos, e de forma muito especial às minhas colegas, Talita, Vanessa, Thalita, Luiza, meus sinceros agradecimentos pelo compartilhamento de informações. As trocas e amizades formadas ao longo dessa trajetória foram fundamentais para tornar esse percurso mais leve e enriquecedor.

Aos meus familiares, que sempre estiveram ao meu lado, oferecendo amor, apoio e compreensão em todos os momentos, minha eterna gratidão. Vocês são minha base e minha inspiração para continuar buscando novos horizontes. Posso dizer com toda certeza que, sem vocês, eu não teria chegado nem perto de concluir este mestrado.

À minha querida sobrinha Dra. Brenda Lopes, pela colaboração e por, pacientemente, me auxiliar para que eu me inscrevesse no Programa de Mestrado, mesmo estando muito

ocupada, se preparando para a defesa da sua Tese de Doutorado. Sua ajuda foi muito valiosa e imprescindível para que eu chegasse até aqui.

À minha nora Lariane Favaro, que muito me auxiliou e me socorreu com a informática, que, para mim, foi um desafio muito grande para que esse trabalho tomasse forma de acordo com as normas estabelecidas.

Aos meus colegas de trabalho, Elídio, Catyuce, Jucimara, que me ajudaram com informações necessárias para que esse trabalho acontecesse.

A todos os entrevistados pela colaboração no fornecimento de informações relevantes para a conclusão desse trabalho e para o campo da Psicologia.

Por fim, agradeço a todos os amigos e pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a concretização deste trabalho. Cada palavra de incentivo, cada gesto de apoio e cada momento compartilhado foram essenciais para que eu pudesse chegar até aqui.

A todos, minha gratidão!

SIGLAS

BPC – Benefício de Prestação Continuada

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CLT – Consolidação das Leis Trabalhista

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

eSOCIAL- Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

FUNSAT - Fundação Social do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT- Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PCD – Pessoa com Deficiência

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SIT – Secretaria de Inspeção Trabalhista

RESUMO

O estudo com o tema – Pessoas com deficiência e o mundo do trabalho: inclusão ou exclusão? Teve como objetivo geral identificar os fatores que têm dificultado a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mais especificamente, identificar o valor dado ao trabalho por essas pessoas e verificar se ocorre a manifestação do preconceito e discriminação pelos gestores e pelas pessoas com quem trabalham, no Município de Campo Grande/MS. Apesar das políticas de inclusão e da legislação vigente, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar desafios para a sua efetiva inclusão e permanência no mercado de trabalho, principalmente aqueles com deficiências mais acentuadas. Grupos sociais, como pessoas com deficiência, homossexuais, indígenas, indivíduos em situação de rua e estrangeiros entre outros, enfrentam barreiras significativas para sua participação na sociedade. Tais barreiras podem ser de ordem física, econômica ou cultural, resultando em processos de exclusão e na privação de direitos. Dentre esses grupos, as pessoas com deficiência encontram desafios específicos no acesso ao trabalho, mesmo sendo este um meio de inclusão social. A persistente exclusão desse grupo decorre de valores e crenças enraizados na sociedade, bem como das condições de vida que enfrentam cotidianamente, o que justifica a realização da presente pesquisa. Neste estudo, discutimos sobre a deficiência, o trabalho e o preconceito. Para tanto, fundamentado nos estudos da **Teoria Crítica da Sociedade**, que se dedica à análise reflexiva e crítica da sociedade capitalista contemporânea. Desenvolvida por intelectuais como Max Horkheimer, Theodor Adorno, Herbert Marcuse e Walter Benjamin, entre outros. Os autores frankfurtianos buscam compreender as contradições estruturais da sociedade, enfatizando a necessidade de emancipação do indivíduo diante dos mecanismos de dominação e controle social. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, a escolha deu-se pelo interesse em analisar as condições objetivas dos sujeitos por estar alinhada a valores, atividades e experiências de vida e das relações de trabalho. Assim, a escolha do instrumento foi a entrevista semiestruturada, realizada com 10 trabalhadores e trabalhadoras com deficiência e 03 gestores de empresas do setor privado. A escolha dos sujeitos da pesquisa se deu devido à procura dos mesmos junto à agência pública de emprego FUNSAT (Fundação Social do Trabalho) para garantir a empregabilidade. Quanto ao resultado da pesquisa ficou evidenciado a presença do preconceito, estigma da deficiência, bem como, a lógica produtivista do capitalismo que ainda, orientam práticas que excluem ou minimizam a presença dessas pessoas no mercado de trabalho. Os dados apontaram que a inclusão, quando ocorre, tende a ser formal e limitada, muitas vezes condicionada a exigências normativas que ignoram as singularidades dos sujeitos, ou seja, as empresas inserem essas pessoas para não serem multadas pelo Ministério do Trabalho, e quando o fazem dão preferência pelas deficiências leves. A análise dos dados evidencia que essas exclusões são expressões das contradições do sistema capitalista, no qual a valorização da produtividade, da normalidade e da adaptação funcional impedem o reconhecimento das diferenças e diversidade humana. Dessa forma, espera-se que o resultado desta pesquisa possa contribuir com a melhoria das políticas públicas através de reflexões, ampliando a compreensão dos limites e possibilidades da inclusão social em uma sociedade marcada por profundas contradições e de práticas mais assertivas no encaminhamento e acompanhamento do processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Campo Grande/MS.

Palavras-Chave: trabalho, deficiência, inclusão, exclusão, preconceito.

ABSTRACT

The study, entitled “People with disabilities and the world of work: inclusion or exclusion? The general objective was to identify the factors that have hindered the inclusion of people with disabilities in the job market, more specifically, to identify the value given to work by these people and to verify whether prejudice and discrimination are manifested by managers and the people they work with, in the Municipality of Campo Grande/MS. Despite the inclusion policies and current legislation, people with disabilities continue to face challenges in their effective inclusion and permanence in the job market, especially those with more severe disabilities. Social groups such as people with disabilities, homosexuals, indigenous people, homeless individuals and foreigners, among others, face significant barriers to their participation in society. These barriers can be physical, economic or cultural, resulting in exclusion and deprivation of rights. Among these groups, people with disabilities face specific challenges in accessing work, even though this is a means of social inclusion. The persistent exclusion of this group is due to values and beliefs rooted in society, as well as the living conditions they face daily, which justifies the present research. In this study, we discuss disability, work and prejudice. To this end, we based our study on the Critical Theory of Society, which is dedicated to the reflective and critical analysis of contemporary capitalist society. Developed by intellectuals such as Max Horkheimer, Theodor Adorno, Herbert Marcuse and Walter Benjamin, among others. The Frankfurt authors seek to understand the structural contradictions of society, emphasizing the need for individual emancipation in the face of mechanisms of domination and social control. This is a qualitative study, chosen because of the interest in analyzing the objective conditions of the subjects, as it is aligned with values, activities and experiences of life and work relations. Thus, the instrument chosen was a semi-structured interview, conducted with 10 workers with disabilities and 03 managers of private sector companies. The choice of research subjects was due to their search for the public employment agency FUNSAT (Social Labor Foundation) to ensure employability. Regarding the results of the research, the presence of prejudice, stigma of disability, as well as the productivist logic of capitalism, which still guides practices that exclude or minimize the presence of these people in the labor market, was evidenced. The data showed that inclusion, when it occurs, tends to be formal and limited, often conditioned by regulatory requirements that ignore the singularities of the individuals. In other words, companies include these people to avoid being fined by the Ministry of Labor, and when they do, they give preference to those with mild disabilities. The analysis of the data shows that these exclusions are expressions of the contradictions of the capitalist system, in which the valorization of productivity, normality and functional adaptation prevent the recognition of human differences and diversity. Thus, it is expected that the result of this research can contribute to the improvement of public policies through reflections, broadening the understanding of the limits and possibilities of social inclusion in a society marked by profound contradictions and more assertive practices in directing and monitoring the process of inclusion of people with disabilities in the labor market in Campo Grande/MS.

Keywords: work, deficiency, inclusion, exclusion, preconception.

RESUMEN

El estudio con el tema – Las personas con discapacidad y el mundo del trabajo: ¿inclusión o exclusión? El objetivo general fue identificar los factores que han dificultado la inclusión de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, más específicamente, identificar la valorización dada al trabajo por estas personas y verificar si el prejuicio y la discriminación son manifestados por los gestores y las personas con quienes trabajan, en el Municipio de Campo Grande/MS. A pesar de las políticas de inclusión y la legislación vigente, las personas con discapacidad continúan enfrentando desafíos en su inclusión efectiva y permanencia en el mercado laboral, especialmente aquellas con discapacidades más severas. Grupos sociales, como las personas con discapacidad, los homosexuales, los indígenas, las personas sin hogar y los extranjeros, entre otros, enfrentan barreras importantes para su participación en la sociedad. Estas barreras pueden ser físicas, económicas o culturales y dar lugar a procesos de exclusión y privación de derechos. Entre estos grupos, las personas con discapacidad enfrentan desafíos específicos para acceder al trabajo, aun cuando éste es un medio de inclusión social. La persistente exclusión de este grupo se debe a valores y creencias arraigados en la sociedad, así como a las condiciones de vida que enfrentan cotidianamente, lo que justifica la presente investigación. En este estudio abordamos la discapacidad, el trabajo y los prejuicios. Para ello, se parte de estudios de la Teoría Crítica de la Sociedad, que se dedica al análisis reflexivo y crítico de la sociedad capitalista contemporánea. Desarrollado por intelectuales como Max Horkheimer, Theodor Adorno, Herbert Marcuse y Walter Benjamin, entre otros. Los autores frankfurtianos buscan comprender las contradicciones estructurales de la sociedad, enfatizando la necesidad de la emancipación individual de los mecanismos de dominación y control social. Se trata de una investigación cualitativa, la elección se realizó debido al interés en analizar las condiciones objetivas de los sujetos en cuanto a su alineamiento con valores, actividades y experiencias de vida y relaciones laborales. Así, el instrumento elegido fue la entrevista semiestructurada, realizada con 10 trabajadores con discapacidad y 03 gerentes de empresas del sector privado. Los sujetos de investigación fueron elegidos debido a su búsqueda de la agencia pública de empleo FUNSAT (Fundación Social del Trabajo) para garantizar la empleabilidad. En cuanto a los resultados de la investigación, se evidenció la presencia de prejuicios, estigma de la discapacidad, así como la lógica productivista del capitalismo, que aún orienta prácticas que excluyen o minimizan la presencia de estas personas en el mercado de trabajo. Los datos mostraron que la inclusión, cuando ocurre, tiende a ser formal y limitada, muchas veces condicionada por exigencias normativas que desconocen las singularidades de los sujetos, es decir, las empresas incluyen a estas personas para no ser multadas por el Ministerio de Trabajo, y cuando lo hacen, dan preferencia a quienes presentan discapacidades leves. El análisis de los datos muestra que estas exclusiones son expresiones de las contradicciones del sistema capitalista, en el que la valorización de la productividad, la normalidad y la adaptación funcional impiden el reconocimiento de las diferencias y la diversidad humanas. Así, se espera que el resultado de esta investigación pueda contribuir al perfeccionamiento de las políticas públicas a través de reflexiones, ampliando la comprensión de los límites y posibilidades de la inclusión social en una sociedad marcada por profundas contradicciones y prácticas más asertivas en la dirección y acompañamiento del proceso de inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Campo Grande/MS.

Palabras clave: trabajo, discapacidad, inclusión, exclusión, prejuicio.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 – SOCIEDADE, TRABALHO E DEFICIÊNCIA.....	20
1.1 A HISTÓRIA DOS VENCIDOS.....	20
1.2 A DIALETICA DA SOCIEDADE.....	22
1.3. AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA VIDA DOS TRABALHADORES E DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	24
CAPÍTULO 2 – A RESISTÊNCIA PARA A INCLUSÃO NA SOCIEDADE ADMINISTRADA	45
2.1 O PRECONCEITO E O ESTIGMA DA DEFICIÊNCIA	45
2.2 A LEGISLAÇÃO PARA A INCLUSÃO.....	60
CAPÍTULO 3 – REVISÃO DE LITERATURA.....	67
3.1 CONCLUSÃO	73
CAPITULO 4 – O CAMINHO DA PESQUISA SOBRE O TRABALHO, DEFICIÊNCIA E O PRECONCEITO.....	76
4.1 O MÉTODO	76
4.2 SUJEITOS DA PESQUISA.....	77
4.3 OS INSTRUMENTOS DA PESQUISA.....	79
4.4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	81
4.4.1 A PERCEPÇÃO SOCIAL DOS GESTORES SOBRE A DEFICIÊNCIA.....	82
4.4.2 PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO EM RELAÇÃO À DEFICIÊNCIA	85
4.4.3 SENTIDO DO TRABALHO PARA OS SUJEITOS DA PESQUISA	92
4.4.4 SOBRE O BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA / BPC-LOAS	97
4.4.5 QUANTO AO VÍNCULO EMPREGATÍCIO – TRABALHO FORMAL E INFORMAL.....	98
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	99
CONCLUSÃO.....	101
REFERÊNCIAS	102
APÊNDICES - ENTREVISTAS	108
ANEXO A - FORMULÁRIO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM OS GESTORES.....	152
ANEXO B – FORMULÁRIO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	153
ANEXO C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	154

INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa, apresentamos os resultados do estudo com o tema: As pessoas com deficiência e o mundo do trabalho: inclusão ou exclusão?

Apesar das políticas de inclusão e da legislação vigente, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar desafios para a sua efetiva inclusão e permanência no mercado de trabalho, principalmente aqueles com deficiências mais acentuadas.

Na busca por respostas sobre as dificuldades enfrentadas no encaminhamento e empregabilidade desse grupo de pessoas, estabelecemos como objetivo geral: identificar os fatores que dificultam a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, mais especificamente, identificar o sentido dado ao trabalho pelo trabalhador com deficiência e verificar se ocorre a manifestação de preconceito e discriminação pelos gestores e pelas pessoas com quem trabalham.

Dessa forma, as condições de vida enfrentadas cotidianamente por essas pessoas suscitam análises e reflexões que precisam ser sistematicamente explicitadas. Assim, surgiu a proposta deste estudo, particularmente, aliada à nossa experiência profissional, como psicóloga, por doze anos, junto à agência pública de emprego – Fundação Social do Trabalho de Campo Grande (FUNSAT) – no encaminhamento e orientação de trabalhadores e trabalhadoras com deficiência para o mercado de trabalho.

O referencial teórico para a realização da pesquisa foi fundamentado, principalmente, nos estudos da Teoria Crítica da Sociedade, também conhecida como Escola de Frankfurt. Fundada em 1924, por iniciativa de Félix Weil e composta por intelectuais como Max Horkheimer, Theodor Adorno, Herbert Marcuse e Walter Benjamin em diálogo com outros teóricos. Aqui no Brasil com José Leon Crochík.

Os autores ora citados comprometidos com a análise crítica e compreensão da (ir)racionalidade do trabalho na sociedade administrada e suas consequências para a vida dos trabalhadores e trabalhadoras, bem como, o rompimento com a dominação e emancipação destes.

Ao refletirem criticamente sobre a sociedade contemporânea, chamam a atenção para o papel da cultura na formação do indivíduo.

[...] Os estudos da Teoria Crítica da Sociedade, dentre outros estudos, tem por base a interpretação materialista da sociedade, a partir dos estudos de Marx. O que interessou aos intelectuais frankfurtianos foi a noção de indivíduo e a relação com a cultura e sociedade. Na sociedade capitalista contemporânea, o trabalho, caracterizado pelas distintas transformações

advindas da globalização e crises econômicas, da emergência do capitalismo, das crises políticas e sociais, resultam na terceirização (Matos, 1999, p.12).

A pesquisa revelou que, apesar da existência de políticas públicas e legislação que visam à inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, persiste o preconceito, o estigma, com isso, criando-se barreiras simbólicas e materiais que dificultam sua efetiva inserção/inclusão.

Por meio das entrevistas realizadas com os sujeitos foi possível identificar que o preconceito e a lógica produtivista do capitalismo ainda orientam práticas que excluem ou minimizam a presença dessas pessoas no mercado de trabalho.

Os dados apontaram que a inclusão, quando ocorre, tende a ser formal e limitada, muitas vezes condicionada a exigências normativas que ignoram as singularidades dos sujeitos, ou seja, as empresas inserem essas pessoas para não serem multadas pelo Ministério do Trabalho, e quando o fazem dão preferência pelas deficiências leves.

A análise dos dados evidencia que essas exclusões são expressões das contradições do sistema capitalista, no qual a valorização da produtividade, da normalidade e da adaptação funcional impedem o reconhecimento da diferença.

A luta dessas pessoas por direitos e reconhecimento tem raízes históricas e ganhou maior relevância com o avanço de marcos normativos nacionais e internacionais. No Brasil, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e a Lei de Cotas 8.213/91, em seu Art. 93, representam um avanço significativo ao estabelecer diretrizes para a acessibilidade, empregabilidade e participação social desse grupo.

No âmbito internacional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006) consolidou princípios fundamentais, como o direito à igualdade de oportunidades e a não discriminação.

Porém, as políticas de inclusão, muitas vezes, não passam de mecanismos formais que mantêm a estrutura de exploração intacta, mascarando desigualdades sob a aparência de integração social. Dessa forma, a inclusão no trabalho das pessoas com deficiência, quando não acompanhada de uma mudança estrutural nas condições de trabalho, pode reproduzir a lógica da exclusão sob um novo formato.

Visto que o trabalho considerado um importante meio de inclusão social, que deveria ser um meio de expressão e realização humana, torna-se um mecanismo de exclusão para aqueles que não se encaixam nos moldes produtivistas, como as pessoas com deficiência que ainda encontram barreiras para sua inclusão, mantendo-as em uma posição marginal.

A alienação, conceito central na crítica marxista e desenvolvido pelos estudos da Teoria Crítica da Sociedade, também se manifesta na relação entre deficiência e trabalho.

O entendimento sobre a deficiência tem se modificado ao longo do tempo, porém essas pessoas ainda são alvo de preconceito e discriminação e, com isso, acabam sendo excluídas em decorrência dos valores e das crenças instituídos pela sociedade.

Horkheimer e Adorno (1985), ao analisarem a sociedade capitalista contemporânea, questionam a (ir)racionalidade instrumental e as contradições que regem as relações de trabalho, demonstrando como a produtividade e a eficiência são valores centrais, com isso, excluem aqueles que não se encaixam nos padrões de desempenho estabelecidos.

Conforme aponta Sassaki (2009), a inclusão exige mudanças não somente legais, mas também atitudinais e organizacionais. O fortalecimento de iniciativas sociais e a implementação de políticas públicas eficazes são passos fundamentais para assegurar que esse grupo exerça plenamente seus direitos e participe ativamente da sociedade.

Antunes argumenta que (2006), a terceirização está profundamente enraizada na lógica neoliberal do capitalismo globalizado, que busca subordinar o trabalho ao capital de maneira mais intensa, promovendo a fragmentação da classe trabalhadora e precarizando as condições de emprego. O autor enfatiza que essa prática tende a gerar instabilidade no mercado de trabalho, com jornadas irregulares, salários mais baixos e redução da proteção social, ao mesmo tempo em que favorece os interesses do capital.

Esse processo evidencia as contradições do sistema capitalista, no qual a maximização do lucro se dá, muitas vezes, em detrimento da valorização da força de trabalho, impactando negativamente os trabalhadores, especialmente aqueles mais vulneráveis, que enfrentam maiores dificuldades de inserção no mercado. Além disso, a robotização do trabalho influencia no aumento do desemprego maciço e no retrocesso dos direitos trabalhistas.

De acordo com Severo (2015), em decorrência de várias reformas, o trabalhador e a trabalhadora estão perdendo os direitos conquistados por meio da organização coletiva e reivindicações por melhores salários, condições e carga horária de trabalho, manutenção do emprego, entre outros. Diante disso, constata-se que não há negociação entre trabalho e capital, sendo essa prática de retirada de direitos uma ação neoliberal.

O trabalho considerado como essencial à sobrevivência do indivíduo e adotado como modelo de convívio social impõe ao trabalhador a condição de mercadoria passível de ser negociada; nessa perspectiva, a maioria das pessoas para sobreviver depende da venda da força de trabalho.

Marx (2008) afirma que a sociedade capitalista difunde a propaganda de liberdade e autonomia, no entanto, consolida-se como um sistema do trabalho forçado, obrigatório, propagando sofrimento, alienação, dominação, competição, conflitos, principalmente, em relação às pessoas com deficiência, de tal maneira que, se pudesse, o trabalhador fugiria do mesmo como se foge de uma peste. Em uma sociedade baseada na troca, trabalhar não é uma escolha.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho um direito fundamental e uma parte essencial da promoção da igualdade de oportunidades e da diversidade. Defende que as pessoas com deficiência devem ter acesso a oportunidades de emprego significativas, salários justos, bem como, receber o apoio necessário para alcançar seu potencial.

O relatório da OIT (2019) mencionou que aproximadamente 50% das pessoas com deficiência em idade ativa no mundo estão desempregadas, além disso, apenas 25% dessas pessoas em idade ativa estão participando da força de trabalho em comparação aos 75% das pessoas sem deficiência. Esses dados destacam a importância da inclusão desse grupo no mundo do trabalho e a necessidade de políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e o acesso ao emprego.

Portanto, a OIT promove a implementação de políticas e práticas inclusivas que garantam a participação e efetiva dessas pessoas no mundo do trabalho. Ao buscar promover, proteger e assegurar o exercício pleno e igualitário de todos os direitos humanos, liberdades fundamentais e o respeito às pessoas com deficiência, a Organização das Nações Unidas promulgou os resultados da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2008).

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, emitida pelas Nações Unidas em 1948, o trabalho passou a ser considerado um direito fundamental do ser humano, com o objetivo de garantir a sobrevivência, o bem-estar emocional, satisfazendo o desejo de sentir-se produtivo e reconhecido socialmente. Porém, isso não tem acontecido na prática, especialmente em relação ao trabalhador e trabalhadora com deficiência, pois, infelizmente, esse tratamento vem sendo perpetuado até os dias atuais, mesmo diante do progresso da sociedade?

Um levantamento elaborado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base em informações do eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas), em janeiro de 2025, mostra que o país tem 545.940 mil pessoas com deficiência e reabilitados do INSS inseridos no mercado formal de trabalho.

Dentre os empregados com deficiência informados, a maioria são homens (341.392) em comparação com mulheres (204.548), demonstrando que também os trabalhadores com deficiência vivem algumas desigualdades. Em decorrência dos valores instituídos pela sociedade capitalista e das condições de vida enfrentadas cotidianamente pelas pessoas com deficiência justificou-se a pesquisa.

Devido à deficiência comumente entendida como um “problema”, no qual são evidenciadas a ausência de partes ou limitações funcionais, as pessoas sofrem diversas restrições e se encontram marginalmente inseridas ou excluídas da sociedade. A vida das pessoas com deficiência nos diferentes momentos históricos, desde o seu abandono à própria sorte até o banimento do convívio social, foi e continua permeada por preconceito, discriminação e estigma, formas de violência constantes até à sua inserção no processo produtivo.

Com a pretensa forma de garantia de inclusão, a vida dessas pessoas tem sido marcada por lutas e conquistas, porém ainda enfrentam obstáculos para a inclusão social, especialmente no trabalho. Esses fenômenos do preconceito, discriminação e estigma fortalecem o processo de exclusão social e, com isso, o prejuízo da saúde mental dessas pessoas, configurando o desrespeito aos direitos humanos, ou seja, a injustiça social.

A sociedade capitalista, em sua lógica (ir)racional, exige cada vez mais trabalhadores submetidos ao controle e às exigências do processo produtivo. Dessa forma, a vida daqueles que trabalham torna-se diretamente condicionada pela ideologia do capitalismo.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), a população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas de dois anos ou mais, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária. O indicativo faz parte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD): Pessoas com Deficiência 2022.

Quanto ao trabalho, o percentual de pessoas empregadas em relação ao total de pessoas com 14 anos ou mais apresenta uma estimativa de 26,6%, considerando-se todos os níveis de escolaridade das pessoas com deficiência, sendo que cerca de 55% desse grupo de pessoas que trabalham estão em situação de informalidade (36,5%), diferentemente daqueles sem deficiência, em que 25,4% trabalham na informalidade; sendo um contingente significativo.

Apesar das garantias legais conquistadas pelas lutas dessa população, como a Lei 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, que obriga as empresas privadas a reservarem vagas e incluírem trabalhadores com deficiência, porém, a participação dessas pessoas no mercado de trabalho formal ainda é incipiente.

Conforme expõe Aranha (1995), mesmo com as conquistas legais, as percepções preconceituosas e ideias construídas no decorrer da história a respeito dessas pessoas ficam acentuadamente associadas à concepção de que representam um peso para a sociedade pelo fato de não estarem produzindo, por serem vistas como incapazes e desqualificadas e por não contribuírem para o aumento do capital, como preceitua o sistema capitalista, comprometendo significativamente sua participação enquanto força de trabalho.

O valor social dado ao trabalho deve ser entendido dialeticamente ao considerar suas modificações históricas. O acesso ao trabalho como direito fundamental do indivíduo, em nosso país, garantido pela Constituição Brasileira de 1988, que, dentre seus fundamentos promulga o valor social do trabalho e o desenvolvimento digno da atividade laboral.

A partir daí houve mudanças no âmbito legal, cujo intuito foi assegurar às pessoas com deficiência o acesso ao mundo do trabalho formal, direito fundamental que proporciona dignidade? Infere-se que a essência da dignidade se relaciona à valorização do trabalho. Porém, não é o que acontece; cabe questionar: qual o valor e a dignidade que a sociedade capitalista tem proporcionado ao trabalhador e trabalhadora?

Pois, as empresas, segundo Marcuse (1973), reproduzem as condições objetivas da sociedade administrada – relações de dominação e excessivo controle – que acabam por excluir pessoas pela diferença em seus corpos.

Conforme esclarecem Horkheimer e Adorno (1985), em uma sociedade totalmente administrada, na qual as contradições são substanciais, a singularidade da existência humana deixa de ter, de certa forma, razão de existir, torna-se irrelevante, desvalorizada. A individualidade e o pensamento crítico são minados em prol de uma conformidade com as normas sociais e as expectativas.

Os autores referem-se a uma sociedade em que tudo é organizado, controlado e regulado por instituições burocráticas, tecnológicas e da aparelhagem econômica que a tudo incorpora. Essa administração busca eficiência, racionalidade e controle, resultando na alienação e submissão do indivíduo. O processo técnico, no qual o sujeito se coisificou após a eliminação da consciência, está livre das múltiplas experiências.

Assim, a subjetividade dissipa-se na lógica das regras do jogo pretensamente indeterminadas pelo capitalismo. Trata-se da condição histórica da corporalidade apontada por Horkheimer (BLOCH; ADORNO; KRUGER, 1989, p.40):

[...] a relação entre corpo e sociedade está intrinsecamente ligada às estruturas de dominação e à razão instrumental, que moldam a experiência humana e reduzem o corpo a um objeto de controle e exploração. No

capitalismo avançado, o corpo deixa de ser um espaço de experiência subjetiva e torna-se uma ferramenta de produção, regulada por normas sociais e econômicas. Em relação a isso, poder-se-ia dizer que as ferramentas são prolongamentos dos órgãos humanos, os órgãos são também prolongamentos das ferramentas. [...] O trabalhador, reduzido a uma força produtiva, cujo corpo deve ser disciplinado, treinado e padronizado para atender às exigências do mercado.

Na visão de Horkheimer, a corporalidade, aspecto da experiência humana, está profundamente enredada nas relações de poder, na economia e na cultura. A dominação do corpo reflete a própria lógica da sociedade capitalista, que reduz tudo – inclusive a existência física – à lógica da utilidade e do controle. Superar essa condição implica um resgate da subjetividade e da experiência corporal livre, questionando os mecanismos que aprisionam o corpo dentro das estruturas de dominação social.

Portanto, a subjetividade está mediada de forma indiscutível no espírito do nosso tempo, pelo véu tecnológico, pelo fetiche da técnica, que só é possível porque há, entre nós, uma extensa instrução do corpo para cujo alcance concorrem, sem nenhuma dúvida, os esquemas da indústria cultural. Essa conformidade produzida dos sentidos encontra seu destino desumano na sociedade administrada. Para Adorno:

[...] os homens inclinam-se a considerar a técnica como algo em si mesma, um fim em si mesmo, uma força própria, esquecendo que ela é a extensão do corpo dos homens. Os meios – e a técnica dirigidos à autoconservação da espécie humana – uma vida humana digna – encontram-se encobertos e desconexos da consciência das pessoas (1995, p.132-133).

Diniz (2007) destaca que a opressão do corpo não se limita apenas a aspectos físicos, de autonomia e liberdade das pessoas, mas também, a aspectos políticos e sociais. Ressalta que as normas e expectativas internalizadas pela sociedade provocam atitudes de opressão intencionais, sobre os corpos que apresentam particularidades, diferenças.

Com isso, sendo vítimas do capacitismo, da discriminação formas de preconceito composto por um conjunto de atitudes, crenças, ideologias que colocam as pessoas com deficiência em uma posição de inferioridade, dificultando sua capacidade de ação e expressão, determinando a identidade social.

Ao longo da história, as concepções em relação à deficiência estabelecem a dialética de exclusão-inclusão, segregação-integração. O desejo pelo corpo perfeito, válido, está subsumido na sociedade capitalista, que é pautada pela lógica do mercado que oprime os indivíduos, especialmente, as pessoas com deficiência.

A partir dessa compreensão de seus corpos, as pessoas com deficiência, por apresentarem diferenças em relação à maioria da população, são consideradas incapazes e estão condenadas aos tratamentos médicos e ao assistencialismo. Mesmo diante das mudanças ocorridas na sociedade relacionadas à vida dessas pessoas decorrentes de muitas lutas que culminaram na legislação internacional e brasileira, ainda, são discriminadas.

No Brasil (2015), apesar dos direitos assegurados em leis e das proibições de qualquer tipo de discriminação em razão da deficiência, asseguradas pela Lei Brasileira de Inclusão/2015 (LBI), são comuns as situações de discriminação e preconceito. A sociedade não se dispõe a conhecer e aceitar as diferenças, com isso, as pessoas com deficiência sofrem com o estigma da não aceitação pelo estereótipo criado por meio da cultura.

Portanto, devemos analisar os desafios enfrentados no acesso ao trabalho, bem como, as estruturas de poder que colaboram para a perpetuação do estigma social e da discriminação por parte do sistema capitalista.

Apesar das lutas e conquistas de legislação para a inclusão no trabalho, como a Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, marco importante no Brasil, o cenário ainda está longe do ideal. Como mostram os dados de 2020 da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), as pessoas com deficiência registradas em empregos formais no Brasil representam apenas 1% do total de contratações do regime CLT. Dos 46.630 milhões de profissionais, somente 486 mil com carteira assinada, há poucas pessoas com deficiência trabalhando em emprego formal (DIÁRIO PCD, 2022).

Com os avanços científicos, tecnológicos e de legislação que permeiam o século XXI com o propósito de garantir os direitos humanos, ainda nos deparamos com atitudes de preconceito, internalizadas pela sociedade em relação aos grupos denominados minorias que, de certa forma, promovem a exclusão social desses, impedindo-os de participar enquanto cidadãos de direitos em vários contextos sociais, principalmente, quanto às pessoas com deficiência em relação ao mundo do trabalho.

Compreender a temática da deficiência e trabalho é compreender a dialética indivíduo e sociedade em seu processo histórico que não podem ser dissociados. Porém, a história que o progresso da sociedade traz nos livros não retrata o processo de exclusão que, desde o início da trajetória humana, se revela aos indivíduos que apresentam particularidades que os distinguem dos demais indivíduos considerados normais de acordo com os ditames da sociedade.

Com isso, há a necessidade de dar visibilidade e escuta em relação às experiências das pessoas com deficiência que convivem constantemente com o preconceito. Diante desse

cenário, esta pesquisa buscou compreender como a organização do trabalho impacta a inserção e permanência dessas pessoas no mercado de trabalho. Para isso, investigou-se não apenas a perspectiva desses trabalhadores, mas também as visões e práticas dos gestores responsáveis pela implementação de políticas para a inclusão.

O estudo está organizado em quatro capítulos. No primeiro capítulo, intitulado Sociedade, trabalho e deficiência, três categorias em análise, onde abordamos sobre o processo histórico do progresso, mudanças e contradições ocorridas nas sociedades, nas relações do trabalho e as implicações na vida dos trabalhadores(as) e das pessoas com deficiência seguido do conceito e sentido do trabalho para o indivíduo na sociedade capitalista.

No segundo capítulo intitulado A resistência para a inclusão na sociedade administrada, foi abordado a questão do preconceito e estigma da deficiência e suas implicações nas relações de trabalho; em continuidade elencamos a legislação internacional e nacional para a inclusão e os desafios pertinentes nos vários contextos sociais.

No terceiro capítulo consta a Revisão de Literatura que nos mostra as pesquisas realizadas sobre o tema: deficiência, trabalho, inclusão, referente ao período de 2018 a 2023. No quarto capítulo intitulado O Caminho da Pesquisa: trabalho, deficiência e preconceito foi sistematizada a pesquisa, com os procedimentos e instrumentos utilizados, a coleta dos dados, as análises e os resultados. Por fim, apresentamos as considerações finais e conclusão sobre este estudo.

Com o resultado da pesquisa, pretende-se contribuir com os estudos acadêmicos e a melhoria das políticas públicas ao identificar os fatores que dificultam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal, no Município de Campo Grande/MS. Além disso, propor mudanças para o encaminhamento e a realização do acompanhamento no processo de inclusão dos trabalhadores com deficiência no local de trabalho.

No capítulo 1 abordamos sobre a história dos vencidos, o processo histórico da sociedade, do trabalho, da vida dos trabalhadores e trabalhadoras, das pessoas com deficiência e as contradições inerentes ao sistema capitalista.

CAPÍTULO 1 – SOCIEDADE, TRABALHO E DEFICIÊNCIA

“A dominação da natureza se reflete na dominação dos homens. O progresso técnico, longe de libertá-los, aprofunda a exploração ao integrar os indivíduos em um sistema de produção que os reduz a meros instrumentos do capital”
(Horkheimer & Adorno, 1985).

Neste capítulo, iniciamos ponderar o pensar a questão da história assente ao pensamento de Walter Benjamin (1892 - 1940), reconhecendo que a história não deve ser vista como uma sucessão progressiva de eventos, mas como um campo de disputas, rupturas e possibilidades interrompidas.

Em seguida tratamos sobre a dialética da sociedade, que nos permite compreender que as mudanças históricas não ocorrem de forma linear, previsível ou harmônica. Pelo contrário, seu movimento marca as lutas, tensões, conflitos de interesses, das forças sociais e contradições onde passado e presente se entrelaçam continuamente, moldando a realidade. A partir dessa perspectiva, refletimos sobre o trabalho, a deficiência e a sociedade.

Assim, busca-se neste capítulo articular uma leitura crítica da sociedade, reconhecendo a historicidade, a contradição e a necessidade de transformação que permeiam as relações sociais contemporâneas que, muitas vezes, deixa de expressar as contradições e descontinuidades inerentes às experiências da vida humana. Com isso, retomar as mudanças históricas que fizeram parte da vida dos trabalhadores e das pessoas com deficiência.

1.1 A HISTÓRIA DOS VENCIDOS

Conhecer e compreender a história dos oprimidos, excluídos e esquecidos, não pode ser apenas parte da memória de quem a viveu, mas, a que busca retratar a presença da violência marcada, nos diferentes momentos históricos, em especial, em relação às pessoas com deficiência, principalmente, no âmbito do trabalho, o que ainda não deixou de acontecer.

Nos termos de Benjamin (1994), podemos aludir que a história das pessoas com deficiência é a história dos vencidos, ou seja, a história do destino, dos instintos e das paixões humanas recalcadas e desfiguradas pela civilização. Por isso, se faz necessário olhar para o passado sem o olhar nostálgico, mas como uma forma de compreender as opressões e injustiças que persistem em sua forma presente.

Salvar a história da sua continuidade significa operar o instante dialético e destrutivo dela mesma, sem separações. Diante disso, a história requer crítica à concepção tradicional de progresso, que negligencia as experiências individuais, a luta dos oprimidos e a luta de classes. Diz Benjamin (1987, p.78) que a história tradicional ou a história dos vencedores, que se encontra em nossos livros, não é o melhor caminho capaz de preconizar o passado como verdadeiro através dos argumentos políticos, incutidos como históricos alguns fatos míticos.

Benjamin (1994), ao observar o quadro *Angelus Novus* (1920), uma das mais famosas obras de Paul Klee¹, fez uma metáfora para a concepção histórica:

[...] A imagem do “anjo”, um ser abstrato entre o angelical e o satânico, com asas abertas, olhos esbugalhados e boca dilatada, parece querer afastar-se de algo que encara fixamente, sendo seu rosto direcionado ao passado. O anjo, avançando em sua jornada, é compelido a olhar para trás para ver o acúmulo de ruínas e destroços que representam a história (Benjamin, 1994, p.226).

A leitura do pensador frankfurtiano ao interpretar a história abre caminho para a reflexão sobre o fazer histórico e os resíduos abandonados na inevitável escolha da história apresentada como verdade, pois o fardo da história, a carga dos acontecimentos passados e suas consequências continuam a afetar o presente.

A expressão de choque ou angústia no rosto do anjo simboliza a reação diante dessa carga, por ser ele incapaz de intervir ou mudar o passado. Na tentativa de juntar os fragmentos desse tempo, uma tempestade sopra do paraíso e prende-se em suas asas com tanta força que não pode mais as fechar. Essa tempestade, caracterizada como progresso, leva o anjo, irresistivelmente para o futuro, ao qual ele vira as costas, enquanto o amontoado de ruínas cresce até o céu, ruínas essas, que são a alegoria da degradação temporal, da irreversível supressão das coisas corroídas pela história.

Tanto a literatura quanto a história enraízam-se no cuidado com o lembrar. Para Benjamin (1994) o anjo representa o desejo de parar o fluxo da história e olhar para o passado, mas, ao mesmo tempo, ele está sendo arrastado para o futuro, sem poder evitar as catástrofes que estão por vir.

¹ Paul Klee (*18/12/1879 + 29/07/1940), foi pintor, desenhista, poeta e professor que nasceu e cresceu na Suíça, mas de nacionalidade alemã. Seu estilo altamente individual foi influenciado por movimentos artísticos que incluíam expressionismo, cubismo e surrealismo. Ao longo de sua carreira foi um mestre em traduzir sentimentos e ideias complexas para o plano visual, estabelecendo-se como um dos grandes nomes da arte moderna. Foi um dos artistas mais inovadores do século XX, cujas obras continuam a influenciar artistas e pensadores até os dias atuais. “*Angelus Novus*”(1920), não é apenas uma obra de arte visualmente intrigante, mas também um ponto de partida para discussões filosóficas e reflexões sobre a natureza da história, do progresso e das tragédias humanas.

Assim, lembrar-se da vida das pessoas com deficiência remete à história de suas lutas e seus sofrimentos. Nessa história, essas pessoas, as quais desde o início do processo civilizatório até os tempos atuais, têm sido marcadas por violência, preconceito, discriminação e exclusão. Segundo Benjamin (1994), através da memória o sujeito interage e reflete sobre o mundo em que vive. No que diz respeito às relações de trabalho, no mundo da ordem e do progresso, faz-se imprescindível ater-se à dialética para tentar reconstruir um passado que nos escapa e resguardar alguma coisa em sua finitude.

1.2 A DIALETICA DA SOCIEDADE

No que diz respeito às relações de trabalho, a dialética entre indivíduo e sociedade configura-se como essencial para compreender as dinâmicas sociais e históricas, responsáveis por moldar nossas interações, comportamentos e valores. Recorrer aos fatos históricos nos faz refletir e entender como a sociedade se sobrepõe aos interesses e às necessidades do indivíduo, que não subsiste em si mesmo, não sendo entidade abstrata e destituída de mundo, mas sim, como participante de uma dada sociedade e das condições determinadas historicamente, especialmente para as pessoas com deficiência.

Com isso entende-se que, a educação e o trabalho são espaços de possibilidades e expressão de uma racionalidade que fundamenta a constituição objetiva e subjetiva dos indivíduos, portanto, determinam modos de vida.

Ao abordar o trabalho na constituição do indivíduo, este se vincula à educação. Adorno (1995, p.181) esclarece que “educar é essencialmente ensinar a pensar e não simplesmente transmitir conteúdos”. A verdadeira educação exige que se desafiem as normas estabelecidas e se promova a reflexão crítica e não apenas treinar indivíduos para se ajustarem a um mundo administrado, mas sim, estimulá-los ao pensamento crítico, e levá-los a não contribuir com a manutenção da dominação.

O autor frankfurtiano vê a educação como um instrumento fundamental para evitar a barbárie e promover a autonomia intelectual, contrapondo-se à sua instrumentalização para fins de conformidade social. Neste sentido, Adorno (1995) considera fundamental direcionar todos os esforços para que a educação promova a contradição e a resistência ao que está posto. Isso significa, incentivar o pensamento crítico e a oposição ao conformismo, permitindo avançar além da mera reconstrução cultural e superar a semiformação, conectando-se com a realidade concreta da vida.

Com isso, a educação está diretamente ligada ao processo de emancipação do indivíduo e à formação crítica diante da sociedade. Ao enfatizar que a educação não deve ser um instrumento de adaptação ao sistema, mas sim, um meio para a autonomia e a resistência à alienação. Conforme a Declaração Mundial sobre Educação para Todos - que aconteceu em Jomtien, Tailândia (1990), onde as nações afirmaram na Declaração Universal sobre os Direitos Humanos - todas as pessoas têm direito à educação, sem distinção.

O conceito de trabalho abordado a partir da perspectiva do materialismo histórico dialético de Marx, não é visto apenas como uma expressão existencial do ser humano, mas como prática social concreta, determinada historicamente pelas condições materiais de produção. A alienação do trabalho, no capitalismo, resulta da estrutura econômica que transforma a força de trabalho em mercadoria, submetendo o trabalhador à lógica da mais-valia e da exploração.

No contexto do trabalho, a interação entre os trabalhadores, seja no mesmo espaço ou em diferentes ambientes, vai além da execução de tarefas e torna-se um espaço de relação social. Com as transformações no mundo do trabalho, a identidade e a subjetividade dos indivíduos são profundamente impactadas. Por isso, torna-se essencial compreender o trabalho não apenas como uma dimensão econômica, mas também como um fator central na formação da subjetividade.

De acordo com Marx (2008), o trabalho visto como uma atividade essencial, na qual os seres humanos transformam a natureza e produzem os bens necessários para sua sobrevivência, tornando-se assim um elemento central na vida dos indivíduos. No capitalismo, o trabalho torna-se alienante em relação à questão econômica, social e existencial, pois leva o trabalhador a não reconhecer o produto do seu trabalho, apropriado pelo capitalista como mais-valia.

Para Marx (2011, p.205), a “sociedade não consiste em indivíduos, mas expressa a soma de vínculos, relações em que se encontram esses indivíduos uns com os outros”. Isso significa que não é possível pensar o indivíduo isolado da sociedade.

Horkheimer e Adorno (1985) analisam o trabalho não apenas como uma atividade produtiva e econômica, mas também como um elemento central na formação da subjetividade humana. Os autores argumentam que o trabalho, no capitalismo, tem caráter ambivalente: ao mesmo tempo em que é um meio de subsistência e produção material (dimensão objetiva), também molda a consciência, a identidade e a subjetividade dos indivíduos (dimensão subjetiva).

Contudo, a forma como o trabalho está organizado na sociedade capitalista, aliena os trabalhadores, transformando-os em meros executores de tarefas, reduzindo a autonomia e capacidade de expressão.

Marcuse (1978, p.256) argumenta que o “trabalho não é a atividade na qual o indivíduo satisfaz suas necessidades, pois o trabalhador ao vender sua força de trabalho entrega-se totalmente, corpo, alma, tempo e sonhos”.

Antunes (2013, p.42) ressalta que, apesar das transformações no capitalismo global, o trabalho continua a ser elemento central para a organização da sociedade e para a constituição da subjetividade humana; embora fragmentado e precarizado, mantém seu papel estruturante na vida social e na identidade dos trabalhadores. Assim, o trabalho molda não apenas a economia, mas as emoções, a criatividade e a identidade do trabalhador.

Dessa forma, ainda que os mecanismos de dominação sejam poderosos, eles não eliminam completamente a capacidade dos trabalhadores de transformar a realidade e de buscar condições dignas.

Portanto, o diálogo entre os autores frankfurtianos e marxistas fornecem uma base teórica essencial para investigar as relações entre sociedade, trabalho, deficiência e preconceito. Apesar das transformações impostas pelo capitalismo contemporâneo, o trabalho ainda é considerado um espaço central para compreender as experiências dos trabalhadores e das pessoas com deficiência.

Diante disso, as dificuldades, resistências, necessidade de emancipação, reconhecimento e a luta constante contra as formas de preconceito e discriminação estruturam as desigualdades sociais. De acordo com as exposições, os autores mostram que o trabalho simultaneamente é considerado uma atividade objetiva e subjetiva e um espaço de produção material e de expressão do ser humano.

1.3. AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA VIDA DOS TRABALHADORES E DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As condições das relações do trabalho passaram por diversas mudanças significativas que refletiram diretamente na concepção dos trabalhadores. Essas mudanças nas relações do trabalho evidenciam a eficácia do poder de controle do capital e podem ser acompanhadas na diversidade de estratégias utilizadas para continuar a sua reprodução e expansão. Tais

transformações têm trazido alterações qualitativas na forma de ser dos trabalhadores e nas experiências de suas vidas.

Contudo, sendo aliadas às estratégias de dominação do capital, essas mudanças têm desconsiderado a necessidade de singularidade para a existência, e muitas vezes os indivíduos acabam por se entregar acriticamente à sociedade. Na medida em que as ações dos seres humanos são determinadas pela ordem da sociedade, a maioria dos indivíduos acaba por se colocar sob o julgo dessa ordem e sequer refletem sobre o controle existente em suas vidas.

Cabe mencionar que a finalidade das narrativas históricas aqui apresentadas, procura contextualizar os aspectos importantes das mudanças nas relações de trabalho na vida dos trabalhadores e das pessoas com deficiência, que foi conferida à ideia de incapacidade, sendo excluída da participação social. Faz-se necessária a análise sobre esse processo histórico que tem gerado até os nossos dias uma história de exploração e desvalorização do trabalhador e trabalhadora pelo não entendimento da sociedade sobre a deficiência enquanto diversidade humana, pelo julgamento de que todo corpo fora dos padrões estabelecidos não serviria para o trabalho, sobretudo com o surgimento e progresso das sociedades capitalistas industriais.

Conforme estudos de Fonseca (2006), na comunidade primitiva os indivíduos não tinham o domínio da natureza, prevalecendo o nomadismo. As pessoas viviam em pequenos grupos, com pouca hierarquia e trabalhavam coletivamente para garantir a subsistência e sobrevivência de todos, com base na partilha de tarefas organizadas por capacidades e habilidades naturais. A forma dominante de trabalho era a caça, a coleta de alimentos e a agricultura rudimentar.

Só quando aquele modo de existência predatório da natureza se esgotou foi que a espécie *Homo sapiens* passou a constituir-se como ser humano. Ao buscar formas de se alimentar, elaborou ferramentas, meios pelos quais o indivíduo deu início ao trabalho como realidade social, que passou a fazer parte de uma das necessidades essenciais à atividade humana. Ao prover seu espaço vital, o indivíduo transformou os recursos disponíveis existentes, com isso, modificou suas necessidades e suas relações de trabalho. Entretanto, tais mudanças foram relacionadas apenas à produção e reprodução de bens e à presença das motivações de subsistência.

De acordo com Fonseca (2006), com o crescimento dos grupos, novas formas sociais de interação surgiram. Assim, os indivíduos tornaram-se produtores, exercendo as atividades agrícola e pastoril, que permitiram a fixação na terra. Com o crescimento demográfico, deu início à especialização e à divisão social do trabalho, acontecendo conforme as condições para a produção da vida dos agrupamentos humanos; sendo os homens responsáveis pela caça de

animais, enquanto as mulheres tornaram-se responsáveis pela coleta de alimentos para alimentar seus filhos.

Como naquela época as pessoas buscavam a manutenção de suas vidas, aqueles que tinham alguma dificuldade ou limitação para o desempenho de atividades que garantiam a sobrevivência, como idosos, doentes e pessoas com deficiência, eram, em sua maioria, eliminados ou abandonados à própria sorte, com a justificativa de representarem ameaça ao grupo, diante dos perigos.

Na Sociedade Antiga, como relata Pessotti (1984), predominou a escravidão clássica, na qual os povos estavam organizados em hierarquias rígidas, sendo a classe dominante quem governava os territórios e controlava a economia. A riqueza era medida, sobretudo, pela posse da terra e da propriedade de escravos porque viviam sob excessivas coerções, considerados como instrumentos de trabalho que tinham valor de uso e de troca, o que possibilitou a acumulação de bens econômicos e a formação de diferentes ritmos de produção.

Os cidadãos que viviam do trabalho trivial ou de negócios passaram a ser considerados desprezíveis ou incompatíveis com as qualidades morais, impostas pela nova classe social em ascensão e moldadas pelo usufruto da mais-valia não paga aos trabalhadores. Assim, removeram os últimos obstáculos que preservavam a divisão qualitativa do trabalho, em manuais, considerados desprezíveis, sem valor, e os intelectuais, próprios dos indivíduos que podiam se dedicar à vida cidadã.

O trabalho considerado indigno era principalmente produzido por escravos e mulheres, excluídos da cidadania e da participação política nas questões das Cidades-Estado. Valorizava-se o trabalho intelectual, o lazer (ócio) considerado indispensável ao desenvolvimento das qualidades morais e à prática das atividades políticas, que cumpriam um papel essencial na vida dos cidadãos. Só eram considerados cidadãos plenos aqueles que trabalhavam para a esfera pública. O indivíduo livre dominava seu corpo para não se submeter às necessidades impostas pela subsistência.

“O mito converte-se em esclarecimento, e a natureza em simples objetividade. O esclarecimento recai na mitologia, que ele jamais soube evitar” (Horkheimer e Adorno, 1985, p.24). Ao discutirem a dialética entre mito e esclarecimento, Horkheimer e Adorno observaram que ao longo da História ocorreu a dominação da natureza exterior, mas também a do ser humano e a da sociedade. Esse pensamento revela que o esclarecimento, ao buscar libertar a humanidade da superstição e do mito, acaba criando seus próprios dogmas e formas de dominação, transformando-se em um novo tipo de mito.

Com o desenvolvimento das necessidades dos seres humanos, estes se utilizaram de formas para se proteger dos perigos presentes na natureza. Diante disso, criaram maneiras de dominá-la, como garantia para a sobrevivência e preservação do grupo. Assim, não podem ter características inerentes à natureza, mas comportamentos, determinados pelas características humanas, sendo estas construções culturais e sociais perpetuadas por estruturas de poder. Com isso, foi estabelecido hierarquias de classes e consequentemente as desigualdades socioeconômicas, resultando em relações de opressão e exploração das camadas mais marginalizadas da população.

A história, de acordo com Mazzota (1995), sobre o pensamento mítico foi a forma inventada para explicar a realidade, a criação do mundo, a natureza, as origens dos povos e seus valores. O elemento central do pensamento mítico foi a explicação sobrenatural, povoada por deuses e espíritos, e o papel do destino.

Em muitas culturas da sociedade antiga (grega, romana, egípcia, entre outras), conforme explica Barreto (2003, p.94), o trabalho estava associado à pobreza e por isso era visto como castigo e considerado profano, produtor de muito esforço físico e sofrimento. Como maldição, não era aceito como um fim em si mesmo, não servindo à salvação. “Na sociedade antiga, o trabalho era visto como uma atividade inferior, destinada aos escravizados e às camadas mais baixas, enquanto a elite se dedicava às atividades intelectuais e políticas” (Patto, 1997, p.46).

Estudos de Platão (1999) e Aristóteles (1988), pensadores da época em questão, estavam de acordo com o costume de eliminar a pessoa com deficiência. Platão partia do princípio de que a aceitação e permanência das pessoas com deficiência na sociedade estavam condicionadas à sua contribuição social, principalmente, por meio do trabalho. Em seu livro “A República”, disse:

[...] Pegarão então os filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém. Aos inválidos não serão dados cuidados, estes serão simplesmente abandonados (Platão, 1999, p.136).

A exclusão social da pessoa com deficiência, de acordo com Platão (1999), era imprescindível. A deficiência era entendida como consequência direta da ira divina, como uma punição dos deuses a essas pessoas, ou ainda, pelos atos praticados por seus pais. Por isso, esse filósofo recomendava a exclusão das pessoas com deficiência. Em sua obra “A República”, Platão discute as ideias sobre a organização social e a justiça, defendendo uma

sociedade em que as pessoas sejam alocadas de acordo com suas capacidades e características naturais. Em relação à deficiência, Platão acreditava que as pessoas com deficiências ou deformidades deveriam ser excluídas da sociedade, pois não se ajustavam ao ideal de harmonia e perfeição que ele defendia para os cidadãos. Argumentava: “Os que nascem com defeitos ou condições físicas anormais não devem ser admitidos na cidade, pois não podem contribuir para o bem comum” (Platão, 1999).

Por sua vez, Aristóteles, discípulo de Platão, em sua obra “A Política” (1988), concebeu o homem como um animal político, destinado a viver em sociedade. Afirmava que ninguém poderia ser livre e, ao mesmo tempo, obrigado a ganhar o próprio pão. No pensamento aristotélico, indivíduo e sociedade estavam subsumidos à natureza. O ser humano vive da e na natureza, isto significa que, a natureza era seu corpo, com o qual ele precisa estar em processo contínuo para não morrer.

Seguidor das ideias de Platão, Aristóteles, era favorável à eugenia, como forma de possibilitar a convivência em sociedade e o próprio desenvolvimento desta. Igualmente a seu mestre (1988), defendia políticas eliminatórias, com base na justificativa e na crença de que as pessoas com deficiência eram punidas pelos deuses e, por isso, deveriam ser excluídas da sociedade. Para ele, a pessoa disforme, com deficiência, não traria qualquer fator de relevância à sociedade.

Disse Aristóteles (1988, p.143): “quais os filhos que se devem abandonar ou educar, deve haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme, pois tais crianças são um peso para a cidade e não têm condições de contribuir para o bem comum”.

O cidadão na sociedade antiga pertencia à Cidade-Estado, com isso, o entendimento da deficiência esteve atrelado aos ideais de perfeição, força e funcionalidade dentro da sociedade. Essa visão influenciou diretamente a forma como a deficiência humana foi concebida, muitas vezes, associando-a à incapacidade ou à inadequação em relação às normas sociais estabelecidas.

Aqueles que não se encaixavam nesses padrões eram vistos como incapazes de contribuir para o bem comum, o que implicava em sua exclusão ou marginalização. A ideia predominante era que as pessoas deveriam atender a padrões de perfeição física e mental para desempenharem funções na sociedade. Também não eram favoráveis às pessoas que nasciam com deficiência, sendo permitido aos pais, tanto nobres como plebeus, sacrificar os filhos que nasciam com deformação, pela prática do afogamento. Os sobreviventes eram explorados nas cidades por esmoladores, os anões e os corcundas passavam a fazer parte de circos para o entretenimento dos abastados. A população via a deficiência como um castigo de Deus.

Conforme explica Le Goff (2005, p.191), estudioso da sociedade medieval, “a sociedade foi totalmente transformada, prevalecendo a servidão, e o sistema de produção dominante passa a ser o feudalismo”. Aquela organização social e econômica instituída na Europa Ocidental era baseada em grandes propriedades rurais (os feudos). O processo de criação e desenvolvimento do feudalismo realizou-se de forma diferente em diversos países, contudo, se caracterizava pela dependência, exploração, poder e dominação das pessoas pelo senhor feudal.

A questão da terra foi central para o desenvolvimento da acumulação de bens, assim como, a expulsão violenta dos camponeses das suas terras, obrigando-os a encontrarem outros lugares para morar, em condições extremamente pauperizadas e insalubres. Trabalhavam longas horas, muitas vezes, sem descanso. As terras comunais foram apropriadas privadamente, estabelecendo assim novas configurações para o trabalho, que ainda estava na transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado. Foi um período marcado por precárias condições de vida e de saúde dos trabalhadores.

O período do feudalismo, conforme Le Goff (2005), foi economicamente agrícola, e os senhores feudais exerciam o controle sobre a produção e a comercialização. Os camponeses trabalhavam nas terras em troca de proteção e uma parcela das colheitas, mesmo sendo os responsáveis pelo sustento de todas as ordens feudais pela produção de riquezas, acumulação de bens e observando a subordinação ao seu senhor.

Assim sendo, o surgimento das cidades e o crescimento do comércio, a partir do final do período medieval, levou ao surgimento de uma classe mercantil que começou a desafiar as estruturas feudo-vassaladas. Em um processo gradual e complexo, essas mudanças, dentre outros acontecimentos, foram marcadas pelo surgimento de novas classes sociais: a burguesia e o proletariado.

Com o excedente da produção, houve a necessidade de comercialização, com isso teve início a contratação de trabalhadores, que passaram a ser assalariados (na forma simbólica do dinheiro). E, diferente do servo e do escravo, tornou-se “livre” para vender sua força de trabalho, embora sem romper com seu sacrifício. A divisão do trabalho era caracterizada pela especialidade produtiva na estrutura de ofícios, havendo domínio e controle sobre o processo produtivo pelos artesãos, que se organizavam em corporações em várias oficinas dirigidas pelos mestres.

As mulheres administravam a gleba familiar, cuidavam dos doentes e educavam as crianças. A nobreza tinha como principal função guerrear e exercer o poder político sobre as demais classes.

A sociedade feudal refletia e reproduzia ideias de inferioridade, exclusão e violência em relação aos trabalhadores camponeses, e pauperizou ainda mais a população, levando àqueles que dominavam um ofício a deslocarem-se e concentrarem-se nas cidades. Os ideais de constituírem nações e centralizarem sua administração promoveram os princípios positivistas de ordem e progresso, de crescimento da nação e partiam da compreensão que era necessário manter a pobreza, pois assim teriam mais trabalhadores à sua disposição para a execução do trabalho e extração da mais-valia.

Figueira (2008) destaca que, no feudalismo, a deficiência era considerada um fenômeno metafísico e espiritual devido à influência da Igreja, sendo-lhe atribuído um caráter divino ou demoníaco. As pessoas com deficiência eram vistas como castigados por Deus, por isso sofriam perseguições, uma vez que os seus delatores as entregavam aos Tribunais Eclesiásticos que lhes ofereciam como recompensa indulgências, prêmios e outros bens.

Sob as ordens de Lutero (1520), líder da Reforma Protestante, considerava-se as pessoas com deficiência, especialmente as com deficiência mental, seres diabólicos, merecedores de castigo, devendo ser purificadas; sendo assim, durante a Inquisição, toda pessoa com deficiência reconhecida como encarnação do mal era destinada à tortura e à fogueira.

O filósofo empirista Locke, em sua obra “Ensaio sobre o entendimento humano” (1999, p.45), afirma que a mente humana é uma “folha em branco”, na qual as experiências moldavam a personalidade e o conhecimento de cada indivíduo. O filósofo enfatiza a importância do ambiente e das experiências na formação do ser humano; postulando que os fenômenos humanos e da natureza deveriam ser comprovados mediante as experiências racionais. Com isso, as deficiências seriam resultantes da falta de experiências adequadas que limitaria o desenvolvimento pleno do indivíduo.

De acordo com Pessotti (1984), com a revolução da medicina, a partir dos estudos de Paracelso - anos quinhentos -, pela primeira vez, houve novas perspectivas sobre a deficiência e as doenças mentais. Acreditava-se que muitas doenças, incluindo aquelas que afetavam a mente, tinham causas físicas e poderiam ser tratadas com medicamentos específicos. Essa visão foi um avanço significativo na época para a deficiência e as doenças mentais, pois muitas eram vistas com resultado de desequilíbrios espirituais ou morais. Por fim, propôs uma concepção naturalista, com maior tolerância às limitações, tendo a pessoa com deficiência o direito de ser tratada e educada.

O médico e zoologista Philippe Pinel (1745-1826) notabilizou-se por ser o primeiro médico a tentar descrever e classificar algumas perturbações mentais. Considerou que os seres

humanos que sofriam de perturbações mentais eram doentes e deveriam ser tratadas como tal, ao contrário do que acontecia na época, quando eram tratados com violência e discriminação. Dessa maneira, teve início o atendimento às pessoas com deficiência, porém, continuou a prevalecer a postura de preconceito, discriminação e segregação. Os mutilados das guerras e as pessoas cegas e surdas já recebiam assistência especializada.

Conforme relato de Garcia (2010), o Cristianismo trouxe uma nova mentalidade e mudança no comportamento da sociedade. A deficiência passou a não ser mais vista como castigo de Deus, a pessoa com deficiência passou a ser aceita como alguém que tem alma e é merecedora de cuidados, sendo junto com os doentes amparados e internados em instituições, através dos cuidados e de assistência da saúde física, porém, segregados. Mesmo diante das mudanças de preceitos éticos e filosóficos da sociedade, alguns doutrinadores cristãos, apesar de repudiarem a eliminação das pessoas com deficiência, viam-nas como pessoas inferiores.

Assim, eram mantidas em instituições que não tinham um cunho profissionalizante, sua contribuição era a prestação de pequenos serviços nas instituições em que ficavam asiladas, e estavam excluídas da possibilidade de inclusão ao trabalho, por serem consideradas inúteis para os meios de produção. Essa realidade refletia as formas de opressão e discriminação, em que as pessoas com deficiência eram consideradas como menos humanas e, portanto, merecedoras de tratamento desumano.

Esse foi um período crucial na história europeia. Cabe aqui, lembrar Foucault sobre a existência das instituições:

[...] a instituição não apenas reprime, mas fabrica corpos dóceis, que podem ser controlados, utilizados e transformados de acordo com os interesses do poder. Essa disciplina não é imposta somente pela violência, mas, pela normatização do comportamento, fazendo com que os indivíduos internalizem as regras e as reproduzam espontaneamente (1975, p.135).

Essa prática remete à formação da sociedade disciplinar, entre os séculos XVIII e XIX, que se configurou pelo aumento progressivo dos dispositivos de disciplina, como um modo de controle dos corpos, de organizar os espaços, de vigiar e registrar o indivíduo e seu comportamento passado, presente e futuro.

Mazzotta (1995) destaca que até o século XVIII, as concepções sobre deficiência estavam imersas no misticismo e no ocultismo, sem uma base científica sólida. Nesse período, muitas vezes, a deficiência era interpretada como um castigo divino ou um sinal de transgressões espirituais, o que refletia a visão de um mundo governado por forças sobrenaturais.

A partir daquele século, com o avanço do pensamento científico e a Revolução Iluminista, começou-se a questionar essas explicações místicas, dando lugar a uma visão mais humanizada e voltada para o entendimento das condições biológicas e sociais que envolvem a deficiência.

O advento do Renascimento, de acordo com Franco Júnior (1991), foi um movimento cultural que marcou a transição da Idade Média para a Idade Moderna. Caracterizado pela valorização do antropocentrismo (o ser humano como centro do pensamento) em oposição ao teocentrismo medieval, que influenciou a filosofia, a política e a ciência nos séculos seguintes; e destacou o retorno aos valores clássicos da Grécia e Roma. As ideias de Copérnico e Galileu, por exemplo, ajudaram a estabelecer o método científico e a visão heliocêntrica do universo.

O Renascimento também deu origem a uma revolução intelectual, com a valorização da educação e da literatura. Os humanistas inspiraram reformas na educação e na filosofia que influenciaram a formação da modernidade ocidental. Portanto, o Renascimento foi um dos períodos mais transformadores da história, pois lançou as bases para muitos avanços culturais, científicos e sociais que definiram a modernidade. Seu impacto é sentido até hoje, seja na arte, na ciência, na filosofia ou nas instituições políticas.

No que diz respeito ao significado dessas mudanças, os estudos de Horkheimer e Adorno (1985) ajudam a compreender como as estruturas sociais e culturais condicionam e perpetuam a exclusão e a marginalização de certos grupos sociais. A reflexão crítica sobre as mudanças da sociedade e suas contradições desde suas origens esclarecem sobre as consequências dessas desigualdades, ao questionarem a forma como as estruturas sociais e culturais influenciam a vida das pessoas e acabam por perpetuar as injustiças sociais, inclusive em relação à existência do preconceito e da violência que o configuram.

Os autores frankfurtianos aprofundam a crítica da alienação no trabalho apontada por Marx (1867), mostrando como a racionalidade instrumental transforma o trabalho em uma atividade repetitiva e mecânica, subordinando o indivíduo à lógica da produção e do consumo.

A Reforma Protestante, conforme relata Nunes (1998), iniciada em 1517 com as 95 Teses de Martinho Lutero, desafiou a autoridade da Igreja Católica e questionou práticas como a venda de indulgências. Esse movimento deu origem ao protestantismo, fragmentando a unidade religiosa da Europa e fomentando mudanças políticas e sociais. Weber (2004, p.45), em “A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo”, argumenta que “o protestantismo, ao valorizar o trabalho, a disciplina e a busca de prosperidade, moldou profundamente a ética

econômica moderna”, com isso, contribuiu para o avanço do pensamento individualista e a secularização.

O Iluminismo (1687/1789), foi uma fase fundamental para o desenvolvimento do pensamento crítico e filosófico que influenciou diretamente os estudos dos autores da Teoria Crítica da Sociedade, especialmente na sua origem e fundamentação intelectual.

De acordo com estudos de Adorno e Horkheimer, na obra *Dialética do Esclarecimento* (1944), discutem como a razão iluminista, que buscava libertar o ser humano, também contribuiu para formas de dominação e totalitarismo, ao abordar as contradições e os efeitos do Iluminismo na sociedade moderna. Para os autores, o Iluminismo, foi um movimento intelectual, filosófico e cultural que ocorreu principalmente na Europa durante os séculos XVII e XVIII e que levou a transformações profundas nas estruturas políticas, sociais e culturais das sociedades ocidentais.

Com a influência dos ideais Iluministas, houve um aumento do conhecimento científico, progresso tecnológico e uma ênfase na razão e na lógica como formas de entender o mundo que acreditavam ser o caminho para o progresso do ser humano.

Os pensadores iluministas como Voltaire que lutou pela liberdade de expressão, religião e tolerância; Montesquieu, propôs a separação dos poderes como forma de evitar o abuso de poder; Rousseau que defendeu a ideia do contrato social e a soberania popular. Kant (1784, p.1) definiu o Iluminismo como “a saída do homem de sua menoridade, da qual ele próprio é culpado”.

O projeto da modernidade, formulado pelos filósofos iluministas, consistiu em desenvolver de maneira imperturbável as ciências objetivas, a base universalista da moral e do direito e a arte autônoma, respeitando as respectivas lógicas. O propósito iluminista foi a afirmação da autonomia do sujeito e da razão emancipatória.

Benjamin (2006, p.87), em seus escritos “*Passagens*” diz que a modernidade se caracteriza por uma dialética entre coisas materiais e espirituais, fugazes e eternas, entre o transitório e o perene. Essa perspectiva reflete sua análise das transformações culturais e sociais nas grandes cidades modernas, como Paris, com seus “*passajes*” (galerias comerciais), que simbolizam tanto o avanço do consumo quanto o desvanecimento da experiência autêntica. Para Benjamin, a modernidade foi marcada por uma relação paradoxal: o novo é constantemente celebrado, mas já nasce com uma obsolescência embutida, reforçando a tensão entre inovação e permanência.

O autor argumenta que o passado e o presente não se iluminam mutuamente, mas se encontram em um “*lampejo*”, pois implica em uma consciência crítica em relação ao tempo e

reflexão sobre a história. Isso significa que o passado não é apenas uma reminiscência distante, mas, algo vivo e presente agora. Ao trazer o passado para o presente, a modernidade busca ressignificar e reinterpretar os eventos históricos, de forma a compreendermos melhor o nosso próprio tempo. As mudanças advindas da modernidade se situam no tempo e no espaço e compreendem historicamente as transformações societárias concretizadas nos séculos XVIII, XIX e XX.

Nesse sentido, Horkheimer e Adorno (1985), na obra “Dialética do Esclarecimento”, originalmente publicada em 1944, discutem a importância da emancipação humana e do reconhecimento da diversidade como parte do processo de desenvolvimento cultural. Assim, o processo de emancipação, para os autores, passa pela crítica à racionalidade instrumental e pela busca por uma nova forma de pensar e agir que seja capaz de romper com as estruturas de opressão.

Portanto, a razão emancipatória configura a capacidade que o sujeito possui de compreender a realidade e desenvolver a consciência acerca das condições em que se dão as relações sociais e, assim, superar a ideologia predominante na cultura e intervir na sua realidade, possibilitando a diminuição da desigualdade social.

E a Revolução Francesa, de acordo com Sevcenko (1998), foi um dos eventos mais marcantes da história mundial, mudou radicalmente a estrutura política e social da França e teve impacto em todo o mundo. Inspirada pelos ideais iluministas, aboliu a monarquia absolutista, proclamou a República e defendeu os direitos humanos, tendo como um dos principais resultados a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão com o lema: “Liberdade, Igualdade, Fraternidade”.

Conforme estudos de Hobsbawm (1996. p.71), a Revolução Francesa foi o momento em que os ideais do Iluminismo se concretizaram em uma tentativa de transformação política e social em larga escala. Suas repercussões foram globais, influenciando movimentos de independência e reformas em diversos países. Concebeu um novo paradigma político baseado na ideia de direitos individuais e na limitação do poder do Estado.

Com viés de busca e alcance de justiça social para a humanidade, teve início o processo de inclusão social, influenciando significativamente no tratamento dispensado à pessoa com deficiência, embora, ainda, sob o paradigma da segregação e marginalização em instituições.

A organização socioeconômica da época fortaleceu o modo de produção capitalista. A atividade econômica passou a pautar-se pelos interesses na produção de bens materiais para o consumo e, conseqüentemente, aumentou sobremaneira o processo produtivo. Com o

desenvolvimento do capitalismo comercial urbano em escala mundial e as descobertas marítimas, surge uma nova classe social, a burguesia.

Com o fortalecimento da nascente burguesia, que impôs seu projeto de dominação política e econômica em relação às outras classes sociais, defendeu-se a concepção de que os indivíduos não eram essencialmente iguais, havendo a necessidade de se respeitar as diferenças, utilizando-se dessa concepção para naturalizar e legalizar a “desigualdade social”, cegando de maneira enfática a “razão emancipatória” dos trabalhadores (proletariado).

A divisão básica e fundamental da sociedade em classes reside na distinção entre capital (burguesia) e trabalho assalariado (proletariado). Portanto, o existir do indivíduo não pertence a ele, mas à sua classe. Como argumenta Marcuse:

[...] o proletariado, se caracteriza como uma classe, de negação de todas as classes. Os interesses de todas as outras classes são essencialmente unilaterais; o interesse do proletariado é essencialmente universal, isto é, não tem propriedade nem lucro a defender. Sua preocupação está em abolir o modo de trabalho que prevalece, é a preocupação da sociedade como um todo (1960, p.291).

Dessa forma, o trabalho passou a ser entendido como constitutivo e central na vida humana; no nível das superestruturas tal pregação ideológica anuncia que trabalhar duro conduziria ao sucesso econômico, mas escondendo que o poder político presente de forma oculta na divisão social existente era dos donos dos meios de produção, que ao mesmo tempo voltava-se contra a existência do trabalhador. Conforme os estudos críticos de Marx (1848), a luta de classes como o motor da história se desenvolveu e se desenvolve por meio de conflitos entre grupos com interesses econômicos opostos, como os senhores e servos no feudalismo, ou os capitalistas e trabalhadores no capitalismo.

A mudança de compreensão do espiritual, divino e sobrenatural, para as questões científicas, sobretudo, passíveis de análises experimentais, teve início com o Iluminismo. Antes disso, pessoas com deficiência eram frequentemente marginalizadas, vistas como resultado de castigos divinos ou misticismo. Diante dessa compreensão, a sociedade começou a se organizar, propondo medidas e ações para a melhoria dos atendimentos desenvolvidos para as pessoas com deficiência, ocorrendo os primeiros movimentos sociais no continente europeu. Assim, foram criadas, no mundo inteiro, instituições especializadas no atendimento de pessoas com deficiência e implantados programas de reabilitação.

Com o advento da Revolução Industrial, processo histórico estabelecido pelo desenvolvimento tecnológico da indústria, aconteceram mudanças profundas na produção e nas relações de trabalho, onde houve o aumento da complexidade do trabalho e da economia,

criando-se condições e transformações de vida. O trabalho, dignificado como fundamental na vida do ser humano, tornou-se o meio necessário à sua realização e liberdade. Com isso, Barreto (2003, p.94) esclarece que o trabalho foi transformado em “símbolo e fonte de toda propriedade e produtividade; de dignidade humana; de autonomia, liberdade e progresso”.

No advento da industrialização, o trabalho foi deslocado das pequenas oficinas para as fábricas, exigindo-se uma demanda por trabalhadores, proporcionando oportunidades de emprego para pessoas que antes se dedicavam principalmente à agricultura. O trabalhador tornou-se simples soldado da indústria, sob a vigilância de uma hierarquia de suboficiais e oficiais da produção, tornando o trabalho simples, de fácil aprendizagem, porém, monótono, desumanizador, salvo o trabalho especializado. Com o desenvolvimento das máquinas, o trabalho artesanal foi substituído, tornando-se concorrente do próprio trabalhador, produzindo sua miséria.

As atividades fabris foram responsáveis por um intenso processo de urbanização, consumo e produção em massa. Com a mecanização e a industrialização, as relações de trabalho eram frequentemente desumanas em condições precárias sob os riscos de acidentes mecânicos que produziram gerações de pessoas com mutilações. Enfim, foi um longo período com longas horas de trabalho e baixos salários, momento em que os trabalhadores foram colocados em uma posição de vulnerabilidade em relação aos seus empregadores, os detentores do poder. Diante dessa realidade, o trabalhador ficou reduzido à mera força de trabalho, tornando-se um apêndice da máquina e perdendo a autonomia.

Horkheimer e Adorno (1985), argumentaram que a crença no progresso racional e científico tinha implicações negativas. Observaram que, ao longo do tempo, a razão e a ciência haviam se tornado instrumentos de dominação, opressão e exploração dos trabalhadores, aumentando as desigualdades sociais.

De acordo com os estudos de Paoli (1988), o indivíduo ao ser reduzido a mera força de trabalho, ao ser desenraizado de sua vida e de seus afazeres, perde todas as referências que tinha até então, se reconhecendo e podendo ser reconhecido em sua atividade, mas, ao ser afastado das suas condições de produção, se vê alienado de sua vida e de seu trabalho. Ao vender sua força de trabalho para um patrão, e ser submetido a um trabalho repetitivo e mecânico, o trabalhador torna-se um objeto, uma simples mercadoria.

Nesse sentido, a separação do produtor dos seus meios de produção, a dissolução e a desagregação de todas as unidades originais de produção são as condições econômicas e sociais do nascimento do capitalismo moderno. No modo de produção capitalista, o indivíduo continua sendo confrontado com sua própria atividade, com seu próprio trabalho como algo

objetivo, independente dele e que o domina por leis próprias, que lhe são estranhas. E isso ocorre tanto sob o aspecto objetivo quanto o subjetivo.

O processo de industrialização, segundo Meneses (2019), impôs condições disciplinares à vida dos trabalhadores, tirando sua capacidade de pensar com a autonomia postulada por Kant, no sentido de não haver quem monitorasse o indivíduo e que este fosse capaz de pensar e ser responsável pelos seus atos, alcançando, assim, a sua emancipação. Se isso acontecesse, as contradições impostas pela lógica do mundo administrado seriam rompidas. Porém, a limitação dos postulados de Kant foi tomar como pressuposto que o ser humano não é um objeto que possa ser utilizado como um meio para se atingir um objetivo, seja econômico, político, social ou de qualquer outra natureza.

A economia no capitalismo, tendo o lucro como objetivo central, impulsionou o trabalhador a progredir em suas conquistas ao longo do tempo, ainda que em meio a muitas dificuldades e lutas, principalmente as sindicais. Apesar de suas vantagens econômicas, a propriedade privada gerava e gera desigualdades sociais.

Para Marcuse (1981), a economia política, conservadora e reacionária, que foi criticada por Marx em sua obra “Manuscritos Econômicos” (1844), fornece a justificativa científica do “estranhamento e a desvalorização da realidade humana”, presente na sociedade capitalista, imputando-o ao qual o poder político que os donos dos meios de produção também detêm. O estranhamento e a desvalorização aparecem como a ciência, que trata o ser humano como algo não essencial, justamente, por sancionar cientificamente a perversão do mundo histórico-social do indivíduo, em um mundo alienado de dinheiro e mercadorias, separando o trabalhador do produto de seu trabalho.

No processo de estranhamento, Horkheimer e Adorno (1985, p.47) esclarecem:

[...] o indivíduo perde sua própria identidade, deixando de ser um sujeito livre autônomo, capaz de decidir e escolher seus próprios meios de vida. É como se uma parte de seu ser lhe fosse arrancada. Como mônada da totalidade social, desprovido de entendimento e dessubjetivado, o indivíduo se torna apenas um corpo que experimenta um mundo que o enclausura e o disciplina aos padrões de comportamento socialmente estabelecidos. O corpo é adestrado e se adapta aos mecanismos que regulam a produção: Quanto mais complicada e mais refinada a aparelhagem social, econômica e científica, para cujo manejo o corpo já há muito foi ajustado pelo sistema de produção, tanto mais empobrecidas as vivências de que ele é capaz.

Na Europa, o capitalismo se expande e revive as crises inerentes ao seu sistema. Diante dessas transformações, surge a luta da classe trabalhadora, ganhando as ruas, porém recebe fortes confrontos dos capitalistas, por causa de suas reivindicações e desenvolvimento.

Todavia, o trabalhador estava submetido aos mecanismos de coação. O capitalismo industrial, máquina de coerção, mantenedora da produção, reprodução e acumulação do capital, trouxe profundas transformações que repercutiram no mundo do trabalho e nas relações sociais, revelando contradições das novas formas de produção, gerindo os modos de viver e sobreviver da classe que vive e depende do trabalho. O mundo do trabalho trata o trabalhador de forma objetiva e mercantilista, buscando sempre maximizar a produtividade e lucratividade das empresas.

Para Marcuse (2004), este enfrentamento não é meramente a emancipação da classe trabalhadora ou operária, mas a emancipação do ser humano em relação ao trabalho, pois o reino da liberdade começa somente quando o trabalho determinado pela carência e pela urgência das necessidades físicas terminar.

A partir da segunda metade do século XIX, relata Figueira (2008), embora ainda não se cogitasse sobre a efetiva integração das pessoas com deficiência na sociedade, iniciou-se uma nova fase, pois a sociedade começou a assumir sua responsabilidade em relação à deficiência. Deu-se um importante avanço, sendo a pessoa com deficiência reconhecida como força de trabalho. Diante dessa perspectiva, a pessoa com deficiência começa a receber atenção, resultando em descobertas relevantes no tratamento de determinadas deficiências. Algumas fábricas começaram a empregá-las, principalmente nas tarefas que não exigiam altas capacidades; impulsionadas pela crescente demanda por força de trabalho em razão do rápido crescimento industrial.

No início do século XX, conforme Braverman (1981), origina-se uma organização científica do trabalho com os estudiosos Frederick Winslow Taylor e Henry Ford. A proposta de uma gerência científica do trabalho significa um empenho no sentido de aplicar os métodos científicos aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas, com a validação da conquista do modo de vida capitalista, produtor do padrão alienado.

Esses princípios expressam a utilização dos conhecimentos culturalmente acumulados para a dominação, ao conceber mecanismos de pertinência da energia do trabalhador em suas habilidades físicas e manuais, minuciosamente cronometradas. Seu interesse não é investigar a qualidade do trabalho em geral, mas a adaptação do trabalho às necessidades do capital.

Marcuse (1973) esclarece que a ideia de trabalho está intrinsecamente relacionada com a ideia de propriedade privada. O sistema capitalista, que ainda permitia uma dimensão de transcendência em direção à forma extra capitalista de organização social, acaba por expulsar essa dimensão, petrificando-se na imanência absoluta. Com isso, a sociedade bidimensional

tornou-se unidimensional, o indivíduo não mais percebe o caráter alienado do seu trabalho, não se dá conta de que a sobrevivência do sistema capitalista impõe a manipulação totalitária das necessidades, a fim de forçar a absorção dos bens supérfluos sem os quais a economia não poderia funcionar em condições de pleno emprego.

O modo produtivo predominante demandava o aumento do consumo e a estratégia mais eficaz para transformar o trabalhador em consumidor. Desse modo, a cada época, com seu modo de produção e reprodução da vida, produz-se um conjunto de transformações que dizem respeito às formas de vida em sociedade, de organização dos sujeitos e das relações de poder. Essas transformações não demoraram também a revelar os efeitos perversos na vida dos trabalhadores. Discursos ideológicos contraditórios legitimam a desigualdade, tal como ela existe ou deveria existir e descreve as regras econômicas, sociais e políticas que permitem estruturar o todo.

Para Adorno (1995, p.62), o sistema capitalista, mesmo tendo sofrido transformações, ainda continua baseado no modelo industrial. As esferas da cultura, da subjetividade humana e do Estado são baseadas na produção e no consumo e, portanto, no trabalho. A centralidade no trabalho não significa centralidade do emprego formal ou do sistema salarial, mas da propriedade privada, da lógica do lucro e do sistema produtor de mercadorias.

As características da sociedade capitalista baseiam-se na transformação de todas as coisas em mercadoria; dando início ao ciclo de exploração e reprodução do capital. Ao invés do indivíduo realizar todas as suas potencialidades por meio do trabalho, ocorre justamente o contrário, ele perde sua humanidade, uma vez que o trabalho surge como espoliação. Com isso, surgiu a ideia de contrato de trabalho, onde um empregador contratava um trabalhador para executar determinadas tarefas em troca de um salário.

Nesse sentido, Benjamin (1994) faz crítica ao progresso material sem alma, ligado ao desenvolvimento técnico e científico. A racionalidade burocrática, a quantificação da vida social e a divisão do trabalho solaparam todos os modos de vida pré-capitalista e pré-industrial, entendendo, assim, o movimento da história do capitalismo como a expansão contínua da própria barbárie.

Para Marcuse (1981), no processo de trabalho, cada vez mais racionalizado e mecanizado, o trabalhador perde seu caráter ativo, para ter uma atitude de contemplação, em um mundo cada vez mais socializado, portanto, a impotência do indivíduo só lhe permite contemplar as forças que o subjugam. Pode-se, assim, afirmar que a exploração capitalista se fortaleceu mais ainda com o avanço tecnológico, visto que o capitalismo disfarça a repressão

com uma falsa promessa de felicidade oferecida através da mídia e fortalecida pela tecnologia.

[...] A dominação ultrapassou a esfera das relações pessoais e criou as instituições para a satisfação ordeira das necessidades humanas, numa escala crescente. Mas é precisamente o desenvolvimento dessas instituições que está abalando os alicerces estabelecidos na civilização. Seus limites interiores aparecem na recente era industrial (Marcuse, 1981, p.87).

A lógica do capital nivelou a tudo e a todos os imperativos da economia. Nada escapa à mão invisível do mercado, que modela não somente os bens e serviços, mas também a alma humana. Na sociedade capitalista, conforme Adorno (1995), quem não se comporta segundo as regras econômicas tem sua vida arruinada, pode sucumbir à marginalização. Torna-se visível o caminho para o associal, para o criminoso; a recusa de colaborar torna suspeito e expõe à vingança social.

O medo [*Anghust*] de ser excluído, a sanção social do comportamento econômico, internalizou-se há muito através de outros tabus sedimentando-se no indivíduo. Tal medo transformou-se historicamente em segunda natureza. O superego, a instância da consciência moral, não apenas coloca perante os olhos do indivíduo o que é proscrito socialmente como o mal em si, mas também mescla irracionalmente o medo arcaico de aniquilação física com o medo muito posterior de não mais pertencer ao conjunto social, que abarca os seres humanos em vez da natureza.

Conforme Adorno (1995), no capitalismo nada resta ao indivíduo senão adaptar-se à situação existente, se conformar; com isso, renunciar à subjetividade autônoma que remete à ideia de democracia. Consegue sobreviver apenas na medida em que abdicam seu próprio eu. O mesmo processo de subjugar, dominar e transformar tudo o que é vivo em coisa, também se aplica à história do corpo humano. O corpo e os instintos humanos sempre foram objetos de coerção no interior das práticas sociais. Essa dominação é parte de um longo processo de reificação da existência humana pela sociedade.

No século XX, o mundo do trabalho passou por mudanças drásticas, devido ao avanço da tecnologia e à globalização. Marcadas pelas consequências da Revolução Industrial (capitalismo industrial), mudanças econômicas, sociais e políticas ocorreram ao longo do século, pelo acúmulo de capital (instituições financeiras), de informações, pelo apogeu e queda dos movimentos sindicais em prol de mudanças nas condições de trabalho, pelo movimento das minorias em busca de garantia dos direitos civis. Além disso, os trabalhadores frequentemente enfrentavam discriminação e exploração por parte dos empregadores.

Para Horkheimer e Adorno (1985), a racionalização promovida pela tecnologia resultou em uma alienação do trabalhador, que se tornou cada vez mais uma peça substituível no sistema produtivo. Marcuse, em “Homem Unidimensional” (1981), alertou para a ideia de que a tecnologia estava sendo utilizada para controlar e manipular a massa trabalhadora, eliminando qualquer possibilidade de resistência. Embora tenham surgido algumas formas alternativas de trabalho, ainda há muitas barreiras e discriminação a serem superadas para garantir a inclusão e a igualdade.

As mudanças nas relações de trabalho, desde a sociedade primitiva até os dias atuais, refletem as transformações sociais, econômicas e tecnológicas pelas quais a humanidade passou ao longo da história. Em suma, essas mudanças no mundo do trabalho impulsionadas pela tecnologia nos últimos séculos têm gerado impactos profundos na vida dos trabalhadores, levantando questões sobre alienação, exploração e precariedade.

A dominação sobre seres humanos na contemporaneidade continua a ser exercida através do processo econômico e pelo avanço e transformações implementados pela tecnologia, que tem alienado o trabalhador de forma sutil. Marcuse afirma que:

[...] o indivíduo que não tem possibilidades de expressar a sua resistência frente à realidade e lutar pela liberdade em direção a novas maneiras de vida não é digno desse conceito, que se refere à independência de pensamento, autonomia e direito de oposição política (1967, p.23).

Um marco de horror aconteceu no século XX, com a Segunda Guerra Mundial (1939-1945); guerra global com o conflito mais mortal da história, envolvendo todas as principais potências mundiais. Os nazistas, liderados por Adolf Hitler, disseminaram uma ideologia baseada na superioridade racial germânica e na purificação étnica, que culminou no Holocausto e na morte de cerca de seis milhões de judeus. Foram perseguidos, marginalizados, forçados a viver em guetos, submetidos a trabalho escravo e, finalmente, enviados para campos de concentração e de extermínio, onde foram sistematicamente assassinados. O antissemitismo durante a Segunda Guerra Mundial, conforme esclarece Matos (1999), foi uma forma intensificada de preconceito e discriminação contra os judeus. Foi a partir dessa perspectiva que Horkheimer e Adorno (1985) pensaram todos os genocídios, holocausto e barbáries que aconteceram no início do século XX.

Além dos judeus, outros grupos foram brutalmente discriminados e mortos, entre eles, pessoas com deficiência, negros, mulheres, ciganos, pessoas doentes, resultando na morte de aproximadamente 75 milhões de pessoas. As pessoas com deficiência foram submetidas a uma série de atrocidades e tratamentos desumanos por parte do regime nazista, cuja ideologia

considerava as pessoas com deficiência como uma “carga” para a sociedade, contrária aos ideais de pureza racial e superioridade ariana.

Médicos e profissionais de saúde foram responsáveis por selecionar os pacientes para serem enviados para centros de extermínio, onde eram mortos por meio de gás ou injeções letais. Dentro dos campos de concentração e extermínio, as pessoas com deficiência eram rotineiramente segregadas em áreas específicas e, muitas vezes, alvo de experimentos médicos cruéis e abusivos.

Utilizando-se da cientificidade tecnológica, essas atrocidades representam uma das páginas mais sombrias da história, após a barbárie ocorrida na Europa em relação às pessoas com deficiência, avanços importantes aconteceram para essas pessoas, sobretudo em relação às ajudas técnicas ou elementos tecnológicos.

De acordo com Amaral (1994), naquela época surgiram os movimentos sociais e mudanças legislativas que promoveram a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Porém, a questão do trabalho para a pessoa com deficiência tornou-se ainda mais complexa. Impulsionada pelo neoliberalismo e pela globalização, afetou negativamente as oportunidades de emprego para esse grupo de pessoas.

Com os avanços tecnológicos, em muitos países, surgiram novas leis e iniciativas visando promover a inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, que passam a proibir a discriminação no local de trabalho com base na deficiência. No entanto, mesmo com tantas mudanças, a inclusão e a valorização dos trabalhadores com deficiência vêm de forma tímida e coercitiva ganhando espaço.

Com o desenvolvimento do capitalismo contemporâneo, caracterizado pela ideologia neoliberal, que se baseia na defesa da liberdade econômica de mercado, na minimização da intervenção do Estado na economia, na privatização de empresas estatais e na redução de impostos e regulações, a automação e o avanço tecnológico, como a inteligência artificial, têm acelerado ainda mais as transformações no mundo do trabalho.

Devido ao avanço tecnológico, à globalização e a mudanças nas relações entre empregadores e empregados, as empresas estão cada vez mais buscando eficiência e produtividade, o que tem levado a uma maior automação de processos e à criação de novas formas de trabalho, como o *home office* e o trabalho remoto. Dessa forma, trouxe consigo novas formas de trabalho e novas lutas dos trabalhadores.

No capitalismo tardio, difunde-se uma cultura aparentemente interessada no indivíduo e na construção de uma sociedade democrática que tenta equilibrar as contradições, mas, na verdade, expande a desigualdade e a exclusão social. Os elementos apresentados pela

sociedade, por sua vez, propagam a ideologia de que todos são iguais e que há espaço para lutar por aquilo que se deseja. Esta ideologia também enfatiza a competição e a meritocracia como meios de promover o desenvolvimento econômico e social. Além disso, o capitalismo contemporâneo valoriza a busca pelo lucro, o individualismo e a acumulação de riqueza como motores principais do crescimento econômico.

Alves (2002), em seus estudos sobre Trabalho e Educação: fundamentos ontológicos e históricos, destaca como a tecnologia está alterando os padrões tradicionais de emprego, levando a uma precarização crescente do trabalho.

Barreto (2003) ao relatar sobre o avanço tecnológico, trouxe a redefinição da divisão de trabalho, como a terceirização, quarteirização, trabalhos temporários, com a imposição de novas formas de gerenciamento em busca de produtividade e qualidade do produto. Com a visão sistêmica do processo produtivo, qualificação e polifuncionalidade do trabalhador tornam-se exigências. Diante da competição macroeconômica, as empresas apresentam capacidade de se reorganizar ante as alterações do mercado, porém, o mesmo não acontece com os trabalhadores, que sofrem com a precarização, baixos salários, jornadas prolongadas, novas doenças no e do trabalho, mortes, desemprego em massa, criação de subempregos e eliminação dos postos de trabalho.

Na sociedade contemporânea, consolida-se o discurso de propriedade, empreendedorismo e meritocracia, geradores e fortalecedores da desigualdade, violência e exploração. A eficácia do poder e controle do capital, mencionada por Meneses (2008, p.85), pode ser verificada na diversidade de estratégias utilizadas, de contínua reprodução e expansão e pode ser acompanhada nas profundas mudanças no mundo do trabalho. Contudo, essas mudanças têm desconsiderado a necessidade de singularidade para a existência da vida das pessoas.

A esse respeito, Crochík (2003) afirma que uma sociedade que não tenha dado conta da produção necessária por meio do trabalho de satisfazer às necessidades de seus indivíduos, não é propícia à liberdade.

Nos estudos de Costa e Fuzetto (2017), a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho indica que a condição humana é duplamente negada, pois antes mesmo de ter acesso ao trabalho, são criados obstáculos para sua inserção, já que supostamente lhes faltam a competência e a habilidade, consideradas imprescindíveis pela sociedade capitalista, pois, o modelo econômico capitalista também impacta diretamente a busca por um emprego formal e a recolocação no mercado de trabalho.

Até os dias atuais, apesar das leis de inclusão, especialmente no ambiente de trabalho, as pessoas com deficiência, alvo de constantes atitudes de preconceito e discriminação, enfrentam grandes desafios como a falta de infraestrutura nas empresas para recebê-las e incluí-las, como rampas de acesso para cadeirantes, banheiros adaptados, sinalizações em Braille e sinais sonoros para pessoas com deficiência visual, entre outros desafios instigantes. É inegável que o mercado de trabalho avançou muito em termos tecnológicos, contudo, quando se trata de igualdade social, ainda segue a passos lentos. A inclusão de pessoas com deficiência exige conhecimento e reconhecimento social.

Portanto, no próximo capítulo tratamos sobre a diversidade humana, conceito da deficiência, o preconceito, o estigma e a discriminação que ainda, se fazem presentes até os dias atuais na vida da pessoa com deficiência, bem como a legislação internacional e nacional para a inclusão social e no trabalho.

CAPÍTULO 2 – A RESISTÊNCIA PARA A INCLUSÃO NA SOCIEDADE ADMINISTRADA

2.1 O PRECONCEITO E O ESTIGMA DA DEFICIÊNCIA

Em nossa experiência profissional no encaminhamento dos trabalhadores(as) com deficiência para o mercado de trabalho, foram observadas, através dos contatos telefônicos, por e-mail ou pessoalmente com gestores de Recursos Humanos das empresas, algumas situações como: solicitação por trabalhadores com “deficiências leves”, sendo excluídos os que apresentam deficiências mais acentuadas; demora quanto ao resultado do processo seletivo e com isso o trabalhador é levado a trabalhar na informalidade ou, ainda, a recorrer ao Benefício de Prestação Continuada – BPC-LOAS.

Diante das observações mencionadas, podemos inferir que existe preconceito ou falta de informações sobre as habilidades e capacidades desses trabalhadores e que o recrutamento realizado visa mais a evitar as multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho.

O conceito de acessibilidade, conforme a Lei nº 10.098/2000 (BRASIL, 2004), é descrito como a condição para utilização com segurança e autonomia total ou assistida dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU (2006), reconhece a acessibilidade como um direito humano essencial para garantir a igualdade de oportunidades e a plena participação na sociedade.

Na história da sociedade, mudanças e contradições têm feito parte do processo de formação do indivíduo. O ser humano apresenta peculiaridades que o difere dos demais indivíduos componentes de um dado grupo social em uma determinada sociedade, tais como, pensamentos, comportamentos, aparência e funcionalidade.

A experiência com a diversidade em nossa vida diária significa estar em contato com pessoas, culturas, tradições e práticas diferentes das nossas, devendo ser considerado como riqueza nos relacionamentos. As diferenças culturais são essenciais em todas as sociedades, pois a heterogeneidade faz a diferença. Falar sobre diversidade leva-nos a falar sobre todos nós, pois é exatamente disso que somos feitos, das nossas diferenças.

Torna-se vital e enriquecedora para qualquer sociedade, pois, pressupõe a preservação de que todas as pessoas são iguais no que se refere ao valor máximo da existência, a humanidade do ser humano. Neste sentido, a diferença não deve se constituir em critério de hierarquização da qualidade humana, pois, independentemente da condição existencial de cada um, todos são seres humanos, com o mesmo valor existencial.

Porém, as diversas diferenças como pessoas negras, indígenas e latinas; LGBTQIAPN+, lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexos, assexuados e outras orientações ou identidades sexuais; pessoas com deficiência entre outras, estão relacionadas a problemas de classes sociais ou estrutura social, como fonte das discriminações e segregações.

Desde os primórdios da sociedade, as pessoas com deficiência foram inabilitadas, marginalizadas e privadas de liberdade, sendo relegadas aos mais perversos tratamentos. A discriminação, causada pelo preconceito e a desinformação, oriundas das diferentes culturas, criaram impedimentos sociais e dificultaram a vida dessas pessoas, principalmente em relação ao processo produtivo.

A sociedade capitalista, na busca por um ideal de normalização, o percebido como diferente, muitas vezes rotulado como anômalo ou inferior, torna-se vítima do preconceito.

A luta por direitos desses grupos, muitas vezes, está ligada a movimentos sociais que buscam igualdade, justiça social e respeito pela diversidade, abordando questões como inclusão social, igualdade de oportunidades, e combate à discriminação. Com isso, conviver com os considerados diferentes nos proporciona a possibilidade de conhecer o outro, respeitar, entender, analisar e estudar os conhecimentos culturais diversos.

Em relação às lutas sociais, Benjamin (1994) argumenta que a literatura e a história do ser humano refletem o pensar discriminatório, por ser mais fácil prestar atenção aos impedimentos e às aparências do que às potencialidades e capacidades das pessoas com deficiência. Para o autor, a história oficial é a perspectiva dos vencidos em oposição à história oficial do progresso que se recusou a qualquer identificação triunfalista da ideologia. Assim, propõe que seja feita justiça à história e memória dos vencidos e excluídos.

Na obra “Dialética do Esclarecimento” (1985), Horkheimer e Adorno discutem como a sociedade moderna, ao valorizar a razão instrumental e a lógica da dominação, contribui para a marginalização de grupos considerados outros ou diferentes. Os autores argumentam que a sociedade utiliza categorias de diferença para justificar a opressão. Esclarecem que a racionalidade moderna que deveria ser um instrumento de emancipação, na verdade, muitas

vezes, leva à desumanização e à exclusão, sendo bem retratada pela frase: “a razão que não se dispõe a se emancipar está a serviço da violência”.

Isso implica que, ao invés de promover a inclusão e a dignidade, as estruturas sociais e culturais tendem a reforçar estigmas, especialmente contra aqueles que não estão de acordo com os padrões normativos estabelecidos de corpo e mente.

A deficiência, entendida como desvio da normalidade, constitui-se como um objeto permanente de isolamento e vigilância. Tais atitudes se manifestam no cotidiano sob as formas de preconceito, de discriminação e estão entrelaçados com o estigma, tornando-se grave, pois transformam as pessoas com deficiência em seres incapazes, indefesos, sem direitos e, com isso, deixados em segundo plano.

O termo estigma originário da Grécia referia-se a sinais corporais com os quais se procurava mostrar algo extraordinário ou mau sobre a condição moral de quem os apresentava, como sinal de que o portador era escravo, criminoso ou traidor, com isso, devendo ser impedido do convívio. Goffman (1988, p.4) o define como um atributo profundamente depreciativo, pré-concebido que reduz o portador “de uma pessoa completa e usual para uma pessoa marcada, desacreditada”.

Portanto, o estigma é considerado uma construção social que ocorre na interação entre o indivíduo e a sociedade, resultando em processos de exclusão e discriminação, inabilitando-o socialmente. Goffman (1988), ainda, esclarece que a identidade se constitui tanto simbólica quanto socialmente e que o indivíduo estigmatizado encontra dificuldade para a constituição da identidade pessoal e social, essência do indivíduo, que o diferencia dos demais.

Segundo o autor, o estigma pode ser dividido em: físico (deficiências físicas), de caráter (fraquezas percebidas, vícios etc.) e de identidade (classe social, etnia, gênero, orientação sexual etc.).

Para Goffman (1988), a sociedade prescreve os meios de classificar as pessoas e as características consideradas comuns e naturais para os membros que constituem cada categoria criada. O indivíduo considerado estranho evidencia atributos que o tornam diferente de outros que se encontram e são considerados normais e aceitos pela sociedade.

Quando um grupo rotulado com base em estereótipos, isso, pode resultar em atitudes discriminatórias e marginalizantes de seus membros. Os estereótipos se inter-relacionam fortemente com a ideia de estigmas, pois são simplificações generalizadas que influenciam como vemos e tratamos os outros, frequentemente baseados em características visíveis ou percebidas e podem levar à formação de preconceitos sociais, afetando com isso, a forma

como as pessoas são tratadas em diversos contextos, como escolas, locais de trabalho e na sociedade em geral.

[...] as diferenças a serem produzidas pelos já diferentes devem se contrapor à normalização, contudo, essas diferenças não são negadas, e assim a relação entre natureza e cultura parece se perder. Não se trata de contestar a diferença entre os seres humanos dada pela natureza, mas, que essas sejam compreendidas socialmente, independentemente da deficiência. Que todos devem incorporar a cultura para melhor poder expressar essa diferença como universal e, com isso, expressar a diversidade humana, essência da humanidade (Crochík, 2011, p.82-85).

Para Crochík (2011), a constituição do indivíduo, dada pela mediação social, se define como diferenciada dos demais; assim as regras, os princípios e as normas tornam-se fundamentais, e a objetividade do indivíduo com capacidade de se exteriorizar torna-se sua subjetividade. Isso significa que, ao interagir com o mundo e se exteriorizar (se comunicar, agir e se posicionar), o indivíduo constrói e reforça a percepção de si mesmo. Em outras palavras, a forma como alguém se apresenta ao mundo influencia sua própria identidade e consciência.

Segundo o autor, a normalização faz referência às necessidades sociais e se essa sociedade tem como base o trabalho real ou ideológico, as normas devem também se referir às questões das relações de produção. Quanto mais uma cultura torna-se diversificada, mais instrumentalizados estão os indivíduos para que possam expressar seus desejos, medos e preocupações, com isso, dando-lhes a possibilidade de diferenciação.

Gilberto Velho (1985), ao analisar a patologia social, faz uma crítica sociológica à ideologia do capitalismo que exclui determinados grupos sociais, considerando seus membros como divergentes ou desviantes. O autor entende como divergentes as variações nas identidades, crenças ou experiências que não necessariamente invocam uma sanção social negativa, enquanto o desvio está relacionado a normas sociais estabelecidas e referindo-se a comportamentos que se afastam do que é considerado normal ou aceitável pela sociedade.

Os conceitos de desvio e divergência podem se entrelaçar na análise do estigma e do preconceito social, pois a sociedade tende a rotular como desviantes aqueles que não se encaixam nas normas ou valores dominantes, levando à estigmatização e à negativa de reconhecimento da diversidade. Já a divergência, por sua vez, pode ser vista como uma oportunidade de ampliar o entendimento sobre a pluralidade das experiências humanas, mas, muitas vezes, tratada como uma ameaça, resultando em discriminação, marginalização e exclusão.

Portanto, o discurso, conforme Velho (1985), sobre as pessoas com deficiência está calcado no entendimento da deficiência como um desvio da norma, como um não ajustamento aos padrões ideologicamente definidos como normais. A exclusão social, sendo um processo inerente ao modo de organização capitalista, se manifesta de várias formas como prática social perversa, marcada pela sociedade com a exclusão econômica, a qual se sobrepõe aos grupos minoritários, especificamente à pessoa com deficiência.

Dessa forma, podemos entender a complexidade das dinâmicas sociais em torno do preconceito e do estigma. Conforme postulado por Goffman (1988) e Velho (1985), as identidades estigmatizadas, frequentemente relegada a uma posição de inferioridade social e, ao mesmo tempo, às normas que definem o que é considerado desvio, são socialmente construídas e, portanto, suscetíveis a mudanças, por meio da educação, do diálogo e da valorização da diversidade.

Assim, a pessoa que apresenta em seu corpo marcas, diferenças, é rotulada na sociedade. No caso da deficiência, que deve ser entendida na perspectiva histórica, se faz indispensável reportar à constituição dos conceitos fixados de acordo com a cultura.

A maneira como um fenômeno se denomina tem importantes implicações sobre como a sociedade o compreende. Através de termos, conceitos e expressões, pode-se determinar certa posição social e servir de recurso para lidar com problemáticas diárias. Dessa forma, a perspectiva com a qual se entende a deficiência e as causas de sua existência influencia diretamente na aceitação e participação das pessoas que a possuem na sociedade.

Para a Organização das Nações Unidas (2006), pessoas com deficiência “são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”, ou seja, qualquer perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que limite a capacidade de realizar uma atividade de maneira considerada normal para o ser humano.

A ONU (2006), ao promulgar as Convenções Internacionais sobre os direitos das pessoas com deficiência, entende a necessidade de se ter respeito aos direitos fundamentais da dignidade humana, especialmente em relação ao trabalho, fator importante quando se trata desse grupo de pessoas, marcado por violações de direitos em toda a história.

Diniz (2007) entende a deficiência como um fenômeno construído socialmente. Moldado e mantido por padrões normativos e estruturas sociais discriminatórias. Marcado pela interação entre a diversidade biológica humana e as barreiras sociais que impedem a participação plena e igualitária das pessoas com deficiência na sociedade. Segundo a autora,

não está apenas ligada às limitações físicas, sensoriais ou intelectuais, mas também às desigualdades estruturais que marginalizam e excluem indivíduos considerados diferentes.

Observa que recorreu a várias linhas de análise para defini-la, tendo diversas nomenclaturas ao longo da história. Esta variação não foi linear seguramente como fruto da falta de conhecimento, da discriminação e do estabelecimento de estigmas sobre pessoas diferentes do padrão socialmente determinado.

Aliás, não se trata *a priori* do conceito abstrato, mas de como a pessoa com deficiência é percebida e incluída na realidade social. Inclusive, porque na cronologia dos documentos internacionais que tratam direta ou indiretamente das pessoas com deficiência, são utilizadas várias nomenclaturas para se referir a este grupo social.

Diniz (2007) analisou com cuidado especial a influência do Modelo Médico, que considerou a deficiência como algo que precisava ser tratado, dando enfoque às limitações do indivíduo; em detrimento do Modelo Social que enfatiza as barreiras e a falta de inclusão na sociedade como um todo.

Além do aspecto histórico, marcadamente excludente e discriminatório, o conceito de deficiência é uma produção social, tanto nos aspectos qualitativos, se referindo aos tipos característicos, quanto nos aspectos quantitativos, em referência aos graus de diferença. A autora critica a visão individualista e medicalizada da deficiência e como as estruturas sociais, políticas, econômicas e culturais contribuem para a marginalização das pessoas com deficiência, criando barreiras para a participação plena na sociedade.

A inovação do modelo social da deficiência, como relata Diniz (2007) está na constituição de que a experiência da opressão não é uma consequência natural de um corpo com lesões, mas de uma idealização social. A rejeição à deficiência, tão disseminada nas sociedades industrializadas, levou ao debate da centralidade do corpo como espaço de expressão da desigualdade social, não devendo o mesmo ser ignorado, até porque nem todos os ajustes arquitetônicos possíveis assegurarão a plena liberdade de ir e vir e de agir das pessoas com deficiência, cujas necessidades divergem conforme a gravidade de suas lesões, sejam físicas ou cognitivas.

A deficiência não deve ser vista como um problema individual, mas sim coletivo. Por entender que o corpo traz na sua formação a cultura em que está inserido, e reconhecer que, além da cultura, cada acontecimento tem uma forma e sentidos peculiares, pois, devemos compreender que os acontecimentos, carregados de simbologias ocultas e determinantes, muito mais do que um corpo no mundo, mas acima de tudo, a constituição da identidade de cada indivíduo. Ferreira e Guimarães definem o corpo como:

[...] um conjunto complexo, que guarda sentimentos, sensações, pensamentos os mais diversos, armazena e desvela uma trajetória devida, conferindo à história consistência e densidade. Não se pode, então, deixar de falar sobre o corpo ao abordar a deficiência, pois é naquele que esta se manifesta e se instala. Além disso, o corpo é um espaço recortado por práticas de poder, de prazer, e de subjetivação, um palco de lutas e de conflitos, onde a vida faz-se presente e se revela (2003, p.79).

Para Fonseca (2008), o corpo meio privilegiado da relação e da comunicação social com o exterior e com os outros corpos, pois se trata de uma infraestrutura biológica de onde emana o comportamento humano; constituído de sentido e de expressão intelectual e mental, dita não simbólica, que não pode ser ignorada. Assim, a atividade interior do sujeito no mundo expressa-se e concretiza-se através da atividade corporal, que carrega a subjetividade de cada indivíduo, conectando-o ao mundo, condição essencial para a existência humana.

Em relação aos padrões existentes e classificados em sua morfologia, os indivíduos, são aceitáveis ou não na sociedade, que, desde a sociedade antiga, seleciona que para viver e ser aceito, o indivíduo deve ser produtivo.

Como ainda esclarece o autor, o corpo precisa de liberdade para agir com independência e relacionar-se com outros indivíduos, num âmbito de igualdade de direitos, assegurados por leis referentes à educação, à saúde, ao trabalho e ao lazer. Porém, as pessoas com deficiência, por diversos motivos, ainda possuem uma constituição social impregnada de fatores que influenciam na constituição de seu ser, tanto individual quanto coletivo, que acabam por dificultar sua inserção social e a construção de suas relações, por fazerem parte de uma sociedade que ainda produz a exclusão até os dias atuais.

Crochík (1984, p.129) define a deficiência como um “estado decorrente da interação de fatores orgânicos, sociais e culturais que impedem o desenvolvimento pleno do indivíduo, limitando suas capacidades e habilidades”. O autor entende que, para minimizar o preconceito em relação às pessoas com deficiência, se faz necessário a sociedade promover a inclusão social, processo que visa à criação de uma sociedade justa e igualitária, onde todos tenham oportunidades de participar plenamente da vida em sociedade, independentemente de suas características individuais.

Omote (1994, p.68-69) considera a deficiência “um constructo social constituído por elementos históricos, sociais, políticos e culturais que resulta da incapacidade da sociedade em reconhecer e valorizar a diversidade humana”, impondo barreiras físicas, econômicas e sociais aos indivíduos com características diferentes das produzidas e mantidas por um grupo social na medida em que interpreta e trata com desvantagens certas diferenças apresentadas

por determinadas pessoas. Para o autor, a deficiência e a não deficiência fazem parte do mesmo tecido social.

Enquanto o modelo médico pode ser útil em determinados contextos, especialmente em questões de saúde e tratamento, o modelo social traz à tona a necessidade de mudanças estruturais e sociais para garantir a inclusão e igualdade de direitos e oportunidades das pessoas com deficiência, faz-se necessário a promoção de sua participação ativa na sociedade.

Em geral, as pessoas se sentem confusas em relação à terminologia que devem usar para identificar a pessoa que tenha alguma deficiência e, na busca do politicamente correto, muitas vezes, utilizam termos que podem reforçar a segregação e a exclusão social dessa população.

A terminologia “Pessoa com Deficiência”, como se identifica na época atual, foi adotada pelas pessoas com deficiência e utilizada pela Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU). O Brasil ratificou o uso com valor de emenda constitucional em 2008, ao entender que esse termo, considerado mais adequado, destaca a pessoa à frente de sua deficiência. Além de ser um termo que não esconde ou camufla a deficiência, mas apresenta a realidade, valoriza as diferenças e as necessidades decorrentes dela.

Figueira (2008) destaca que a perspectiva em relação à deficiência vem mudando gradualmente, com a luta por direitos humanos e igualdade de oportunidades, que envolvem as pessoas com deficiência, porém, mecanismos de exclusão, políticas de assistencialismo, oportunismo, caridade, entre outras questões, ainda prevalecem.

Especialmente no contexto do trabalho, as pessoas com deficiência foram e ainda são excluídas devido à associação que se faz entre deficiência e incapacidade, uma manifestação das desigualdades estruturais presentes na sociedade. A busca da igualdade material entre as pessoas e o entendimento de que a dignidade humana perpassa a eliminação de todas as barreiras que impeçam seu desenvolvimento completo trouxe a necessidade de se criar mecanismos de efetivação desta igualdade.

De acordo com Martins (1997, p.14), a noção de exclusão, quando abordada de forma fantasiosa e equivocada para se referir às segregações sociais da modernidade, deforma a realidade, pois opera com rótulos. O autor pontua que a ideia e o debate da dialética inclusão-exclusão, ideologia do capitalismo, indicam contradições sociais para além da produção.

E refere-se à exclusão como um processo complexo e multifacetado que configura as dimensões materiais, políticas, relacionais e subjetivas, produtos do funcionamento do sistema capitalista presentes nas diversas formas de discriminar, marginalizar e segregar as

minorias. Além disso, esse processo está vinculado ao uso do ideal que camufla as contradições sociais do movimento de excluir para incluir, porém, de forma marginal, desigual.

A inclusão precária ou marginal das pessoas com deficiência na sociedade, conforme Martins (1997), torna-se ambivalente, pois não se pode dizer que estão fora das escolas, das empresas, muito menos estão dentro, no sentido de uma integração satisfatória e produtiva.

Na sociedade brasileira, conforme pesquisa e análise do autor, a centralidade da exclusão deve ser problematizada e não camuflada, pois está se transformando em uma sociedade dupla, fazendo coexistir duas “humanidades”.

De um lado, uma humanidade constituída de integrados (ricos e pobres), na qual todos estão inseridos de algum modo, decente ou não. De outro lado, uma sub-humanidade em todos os sentidos, que se baseia em insuficiências e privações que se desdobram para além do econômico. Portanto, Martins (1997) entende que a discussão sobre inclusão/exclusão contém uma falsa questão, pois só existe inclusão precária, marginal.

De fato, o sistema capitalista, ou mais amplamente, a sociedade administrada, a tudo inclui, a todos integra: nada pode ficar de fora, porque o que está fora gera medo, com isso os diferentes são reduzidos aos conceitos prévios, o que ocorre no preconceito. Para o autor, a sociedade exclui para incluir e essa transmutação condição da ordem social desigual, o que implica o caráter ilusório da inclusão. Todos estamos inseridos de alguma maneira, nem sempre digna, no circuito reprodutivo das atividades econômicas, sendo a grande maioria da humanidade inserida através da insuficiência e das privações que se desdobram para fora do econômico.

Assim, a dialética inclusão/exclusão não se restringe à esfera de produção material, mas se propaga para todas as esferas da sociedade. Lopes (2006), em seu texto “O lado perverso da inclusão – a exclusão”, objetiva focar a inclusão e a exclusão como duas posições que não são contraditórias, mas geradoras uma da outra, e ambas geram outros acontecimentos ambivalentes e ameaçadores para os indivíduos excluídos.

No decorrer da história, constata-se a exclusão social da pessoa com deficiência, estabelecendo padrões que a considerava incapaz de realizar qualquer atividade, principalmente, relacionada ao trabalho produtivo. Ao concentrar-se na deficiência, Crochík diz:

[...] a luta pelo direito à diversidade acusa a sociedade por sua intolerância, e neste sentido, uma luta necessária, mas, não deveria desconhecer que ela não pode existir em uma sociedade alicerçada na dominação, e que esta deve ser

combatida e não reproduzida; caso contrário, a luta pela liberdade auxilia a perpetuação das condições de opressão, ou seja, [...] torna-se ideológica (2001, p.89).

Especialmente no contexto do trabalho, as pessoas com deficiência foram e ainda são excluídas, pela associação que se faz entre deficiência e incapacidade, uma manifestação das desigualdades materiais, sociais, políticas e econômicas presentes na sociedade. A busca da igualdade material entre as pessoas e o entendimento de que a dignidade humana perpassa a eliminação de todas as barreiras que impeçam seu desenvolvimento completo trouxe a necessidade de se criar mecanismos de efetivação desta igualdade.

Adorno (1995) criticou a forma como a sociedade capitalista marginaliza aqueles que não são produtivos, o que resulta em exclusão social e discriminação. Estamos falando de um público que não é valorizado por sua competência, tem desvantagem em relação a salários e, ainda, sofre com a exclusão ou bullying no ambiente de trabalho e na sociedade de forma geral.

Os fenômenos da discriminação, segregação e marginalização estão interligados e refletem a dinâmica do preconceito, limitando a autonomia dos grupos discriminados e ocorrem em diversas esferas da vida, como na família, na escola, no trabalho e no convívio social. Historicamente, as pessoas com deficiência foram amplamente segregadas. No entanto, na contemporaneidade, observa-se um movimento crescente de inclusão, promovendo sua participação mais ativa na educação, no mundo do trabalho e em outros contextos sociais.

Para Crochík (1997) a discriminação refere-se ao tratamento desigual e injusto dado a indivíduos ou grupos com base em características como deficiência, raça, gênero ou classe social, decorrente de um processo de desvalorização do outro, sendo sustentada por normas e práticas institucionais que reforçam hierarquias sociais, enquanto a segregação, diz respeito à separação forçada de determinados grupos da sociedade, limitando seu acesso a espaços, direitos e oportunidades, que impede a integração e o convívio social, reforçando estereótipos e desigualdades. E a marginalização consiste na exclusão sistemática de indivíduos ou grupos dos espaços de participação social, econômica e política, como resultado da negação do reconhecimento e da participação plena desses sujeitos na sociedade, tornando-os invisíveis ou relegados a posições subalternas.

Todavia, se a situação do mundo do trabalho tem sido difícil, devido ao processo de exploração existente da mão de obra para trabalhadores e trabalhadoras tidos como normais, a situação se configura extremamente difícil para as pessoas com deficiência.

Adorno *et al.* (1950, p.228), no estudo sobre a Personalidade Autoritária (*The Authoritarian Personality*), entendem o preconceito como resultado de uma estrutura psicológica autoritária, associada a traços de rigidez cognitiva, submissão a figuras de autoridade e hostilidade dirigida a grupos considerados diferentes.

Os pesquisadores consideram “o preconceito um fenômeno complexo gerado pela personalidade, que se instala no desenvolvimento do indivíduo como produto de aspectos sociais, políticos, culturais e psicológicos, funcionando como um mecanismo de defesa contra a ambiguidade e a mudança”.

Os conflitos gerados por essa ambiguidade e mudanças correspondem a uma visão simplificada da realidade que justificam uma relação de hostilidade contra grupos que tenham aparência, costumes e ou valores distintos do grupo ao qual pertence o indivíduo preconceituoso. Isso, revela a existência de diferentes perfis de indivíduos preconceituosos, que demonstram variados graus de dificuldade em se relacionar, interagir e ter experiências com outras pessoas.

O preconceito, compreendido por Adorno (1995) como fenômeno psicológico, se constitui pela mediação da sociedade na história, caracterizado por uma conduta rígida e aversiva à experiência. O preconceito pode, então, ser definido como um produto de relações entre os estereótipos fornecidos pela cultura e conflitos psíquicos, mas, desenvolvido de maneira singular por cada indivíduo.

A estrutura psicológica deste indivíduo, moldada pelas condições históricas e pelo ambiente social em que está inserido, fornece os elementos que o preconceituoso rejeita, influenciando suas atitudes e crenças. A concepção de preconceito diz respeito a uma disposição psicológica, um fenômeno complexo e dinâmico que se constrói na mediação entre indivíduo e sociedade.

A compreensão sobre o preconceito apoia-se nas palavras de Horkheimer e Adorno (1973, p.173-174) ao afirmarem que:

[...] As grandes leis do movimento social não regem por cima das cabeças dos indivíduos, realizando-se sempre por intermédio dos próprios indivíduos e de suas ações. A investigação sobre o preconceito tende a reconhecer a participação do momento psicológico nesse processo dinâmico em que operam a sociedade e o indivíduo.

Crochík (1997, p.54) nos estudos sobre O Preconceito, a Psicologia e a Ideologia, argumenta que o preconceito está ligado a uma contradição social: tanto exclui quanto pode justificar uma inclusão forçada. Para o autor, “o preconceito, muitas vezes inconsciente, se

manifesta de forma ambígua, gerando tanto rejeição quanto uma aparente aceitação forçada do outro”.

Gordon Allport (1954, p.9), em *“The Nature of Prejudice”*, compreende o preconceito como “uma atitude hostil ou negativa dirigida contra um grupo, baseada em generalizações errôneas e inflexíveis”.

Sasaki (1997, p.23), em *“Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos”*, discute o preconceito em relação às pessoas com deficiência, relacionando-o à falta de informação e ao capacitismo estrutural. O autor afirma que “o preconceito contra pessoas com deficiência não decorre apenas de estereótipos, mas de um modelo social que perpetua barreiras e limitações”.

O trabalho considerado importante meio para a sobrevivência do indivíduo em uma sociedade. Contudo, as pessoas com deficiência enfrentam maiores dificuldades ao desejarem ser inseridas neste mundo, sendo sua inclusão impregnada de controvérsias, discriminação e preconceito resultantes das contradições do próprio sistema capitalista que privilegia as pessoas consideradas “normais”, ou seja, dentro dos padrões estabelecidos.

Além disso, no mercado de trabalho, isso significa que as pessoas com deficiência frequentemente não são vistas como profissionais capazes, sendo subestimadas ou relegadas a funções inferiores. Esse processo reforça a ideia de que a deficiência é um fator de limitação absoluta, quando, na realidade, são as barreiras sociais e estruturais que restringem suas oportunidades.

Ao tomar como base a análise de Horkheimer e Adorno (1985), quando discutem o antissemitismo, pode-se afirmar que já não existem antissemitas; o que existe, segundo os autores, são sujeitos incapazes de mediar sua própria consciência aos padrões sociais e suas próprias demandas, o que caracteriza a ideologia, nesse caso, o pensamento do “ticket”, ou seja, um pensar a partir de estereótipos.

Se a cultura se reproduz formando sujeitos cuja capacidade de reflexão é reduzida pela força da onipresença de estereótipos, na indústria cultural, a luta contra o preconceito não pode renunciar à crítica a este tipo de semiformação cultural.

Para Ferreira e Guimarães (2003), na atualidade, a tão esperada inclusão da pessoa com deficiência tem por princípio o cumprimento dos direitos humanos, que estão destinados a todos os indivíduos, reconhecendo a igualdade e a diferença como valores indissociáveis. Contudo, conforme pontua os autores, a discriminação é uma realidade que exclui, retira ou limita direitos, impedindo o desenvolvimento econômico e social plenos.

No mercado de trabalho, o preconceito contra pessoas com deficiência se manifesta como exclusão social que persiste na contemporaneidade, refletindo dessa forma as estruturas de dominação e as ideologias enraizadas na sociedade. As atitudes de preconceito, normalmente formuladas sem exame ou conhecimento prévio, desenvolvem-se no processo de socialização, fruto da cultura e da história. A dinâmica do preconceito, como atitude hostil, é direcionada a objetos definidos a partir de generalizações, informações imprecisas e incompletas.

Esse modelo de pensamento leva à naturalização da exclusão dessas pessoas, vistas como integrantes de um grupo incapaz ou inadequado para determinadas funções. Assim, o trabalho, com os fatores que o envolvem, com suas contradições, influencia as percepções geradas pelas ideologias predominantes nas sociedades, especialmente, a capitalista. Ao moldar a forma como as pessoas vivem e interagem com o mundo, muitas vezes, as práticas no ambiente de trabalho, vistas como discriminatórias, fundamentadas em ideias preconceituosas, se manifestam de forma negativa, depreciativa e hostil, principalmente em relação aos indivíduos pertencentes a grupos considerados minoritários, como as pessoas com deficiência, ou seja, que enfrentam a discriminação sustentada por estigmas e preconceitos.

Na contemporaneidade, o discurso da inclusão social tornou-se parte das políticas corporativas, mas a prática nem sempre acompanha essa retórica. Crochík (2011, p.87) compreende que a inclusão social deve ser concebida para além das exigências do mercado de trabalho, abrangendo novas formas de convivência. Com o avanço social e tecnológico, a produção de bens essenciais para a sobrevivência da humanidade já não demanda um esforço excessivo de cada indivíduo. Nesse contexto, a inclusão torna-se uma questão política, onde o desenvolvimento econômico permite a reivindicação de direitos iguais para todos.

Como aponta Sassaki (1997), a verdadeira inclusão ocorre quando há adaptações estruturais e atitudinais que permitem a participação plena das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. No entanto, muitas empresas ainda resistem à adaptação de suas infraestruturas e processos, dificultando o acesso e a permanência desses trabalhadores.

Crochík (1997) destaca que o preconceito pode ser tanto explícito quanto sutil, e muitas vezes, se manifestar de maneira velada no ambiente de trabalho. O autor aponta que o preconceito contra a deficiência pode se apresentar como um aparente excesso de zelo ou proteção, que, na prática, resulta na segregação desses indivíduos.

Como exemplo, muitas empresas contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir cotas legais, sem oferecer oportunidades reais de crescimento e participação igualitária no ambiente organizacional.

Com os avanços tecnológicos, em muitos países, inclusive no Brasil, surgiram novas leis e iniciativas visando promover a inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e assim proibindo a discriminação. No entanto, mesmo com as mudanças, a inclusão e a valorização dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência vêm de forma tímida e coercitiva ganhando espaço.

De acordo com Crochík (1997), os considerados fracos, inferiores, atrasados, incapazes são objetos do preconceito, portanto, estão sempre relacionados a uma situação de dominação, justificada por meio de valores estereotipados. Assim, o preconceito remete às condições subjetivas pelas quais opera a ideologia, que se ancora em uma estrutura de personalidade tendencialmente autoritária.

Dessa forma, tendências e comportamentos de pessoas preconceituosas presentes em determinadas características de personalidade, consideradas dentro do contexto social no qual tais indivíduos estão inseridos. Caracteriza-se por uma objetividade, presente nas particularidades dos objetos a que se dirigem; por uma generalização *a priori* destas especificidades e por um determinado tipo de reação frente ao objeto, produto de determinados conteúdos dirigidos a ele.

Crochík (1997, p.11) descreve o preconceito como “uma atitude emocional conotada negativamente em relação a membros de grupos diversos dos quais fazemos parte”. Assim, não está ligado apenas ao indivíduo vítima do preconceito, mas, também, ao sujeito preconceituoso que não consegue deter o ódio a si mesmo e à sua condição social e psíquica, dirigindo-o para outros grupos e pessoas, muitas vezes, sendo evidenciadas de forma sutil como desprezo e indiferença. Como resultado do processo de socialização, das tensões pulsionais agressivas, manipuladas e projetadas socialmente.

O preconceito surge como resposta aos conflitos presentes na luta cotidiana pela sobrevivência, que a sociedade, de certo modo, condiciona como um processo de adaptação à realidade. Contudo, para Crochík (1997), o preconceito tem profunda relação com as necessidades que se encontram no sujeito preconceituoso, não tem relação direta com a vítima. Para o autor, as atitudes de preconceito apresentam uma apropriação distorcida da realidade, através da qual se projeta em outro ser humano, grupo ou sociedade características não aceitas em si mesmo.

Podemos dizer que o preconceito é o sentimento de medo ante o diferente, o desconhecido, sendo a base da nossa formação. É menos produto daquilo que não conhecemos do que, daquilo que não queremos e não podemos reconhecer em nós mesmos através do outro.

Como o preconceito está relacionado com necessidades psíquicas, a pessoa que tem preconceito a um determinado grupo, por exemplo, contra os judeus, tende a ter por outros grupos como negros, ciganos e pessoas com deficiência, sendo que este último lembra a fragilidade que se quer negar, como se nos remetesse a uma situação de inferioridade diante das trágicas mudanças que nos podem ocorrer.

Nesse sentido, Crochík (1997) indica a necessidade de se fazer uma reflexão quanto ao processo de formação, pois, quanto maior a dificuldade do sujeito em experimentar e refletir sobre o objeto ou sobre o real, maior será sua necessidade de defesa frente aos objetos que lhe causam estranheza. Nas relações pautadas pelo preconceito, outro ser humano, colocado como mero objeto dessa relação e não como sujeito ativo das relações sociais e constituição da subjetividade.

Existem diversos fatores que propiciam o aparecimento e desenvolvimento do preconceito, por exemplo, nas relações dogmáticas, sem críticas, sem história e sem reflexão entre indivíduos; a não identificação dos seres humanos com a humanidade; falta de igualdade de relações sociais e dificuldade em lidar com fraquezas e imperfeições que são projetadas no outro. Em um mundo capitalista, baseado na propriedade privada, na alienação e no narcisismo, o preconceito aliena ambos, o sujeito e o objeto do preconceito, em uma relação estática.

São inúmeros os exemplos de preconceito na história e variam desde a barbárie do holocausto até piadas e ditos populares que projetam características negativas em grupos minoritários como: “Para de ser retardado”; “Lá vem o manquitola”, “Faz direito, até parece que é preto”; “Dar uma de João sem braço”; “Mais perdido que cego em tiroteio”; “Mas como você faz as coisas tendo essa deficiência?”

A contradição estabelecida pela sociedade indica, ao mesmo tempo, o progresso e a manutenção de uma ordem social bárbara em relação às pessoas com deficiência, em que o preconceito se configura como um mecanismo de negação social, no qual suas diferenças são ressaltadas como falta, carência ou impossibilidade.

Como observa Galvão (2011), torna-se fundamental conhecer e entender cada vez mais sobre a deficiência e as condições objetivas existentes na sociedade, principalmente em relação ao mundo do trabalho.

Uma sociedade para ser inclusiva deve acolher a todos, respeitando suas diferenças, particularidades e limitações. Contudo, muitas sociedades, especialmente a brasileira, não estão preparadas para lidar com as diferenças, o que promove a discriminação. Os indivíduos devem procurar compreender o preconceito e suas relações e desenvolver discussões, transformando as relações preconceituosas em relações humanas, éticas e igualitárias

2.2 A LEGISLAÇÃO PARA A INCLUSÃO

Os serviços prestados às pessoas com deficiência, historicamente baseados em conceitos biomédicos, são questionados por não considerarem o contexto e barreiras sociais que dificultam a participação dessas pessoas na vida em sociedade: na escola, nas atividades de lazer, no trabalho, entre outros. Por outro lado, o modelo social da deficiência se baseia no conceito de que a deficiência está na sociedade e não no indivíduo e que a lesão não está diretamente relacionada à deficiência. Este modelo está cada vez mais presente nas ações destinadas às pessoas com deficiência, porém, o modelo hegemônico, na prática, ainda é o modelo biomédico.

As primeiras políticas internacionais de emprego para pessoas com deficiência, segundo Metts (2000), datam das décadas de 1920 e 1930. Países como Portugal, Espanha, França, Itália, Alemanha, Áustria, Bélgica, Holanda e Irlanda, adotaram a forma de cota e nos EUA, Canadá, Suécia, Finlândia e Dinamarca a opção foi investir em reabilitação vocacional, estratégias de treinamento e políticas antidiscriminatórias. Na União Soviética, adotou-se o emprego reservado pelo Estado em determinadas empresas. De acordo com esse autor, a reserva de cotas para pessoas com deficiência surgiu inicialmente para atender acordos pós-I Grande Guerra e recomendações da OIT, assegurando uma percentagem de postos de trabalho para veteranos de guerra com deficiência com um sistema de penalidades para aqueles que não as cumprissem. Posteriormente, as cotas passaram a incorporar pessoas acidentadas no trabalho e, após a II Grande Guerra, países como Reino Unido, Holanda, Irlanda, Bélgica, Grécia e Espanha adotaram sistemas de cotas mais amplos, abrangendo outros tipos de deficiência.

No Brasil (1991), os dispositivos legais que asseguram a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de forma inclusiva e cidadã são a Lei 13.146 de 2015, (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e a Lei 8.213 de 1991, conhecida como Lei de Cotas, marco importante para assegurar e promover condições de igualdade, exercício dos direitos e das liberdades fundamentais visando à inclusão social das pessoas com diferentes habilidades, características e experiências para que tenham acesso, especialmente no mundo do trabalho, a ambientes livres de preconceito e discriminação. Ou seja, para que todas as pessoas sejam tratadas com respeito e dignidade. Em seu Art. 93 dispõe sobre os planos e benefícios da Previdência:

Subseção II – Da habilitação e da reabilitação profissional. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados - 2%; II - de 201 a 500 - 3%; III - de 501 a 1.000 - 4%; IV - de 1.001 em diante - 5%. No parágrafo 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou com deficiência habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

O direito à educação e ao trabalho para todos, estabelecido como direito de cidadania e perseguido como forma de integração social, preconizada no marco temporal, a Constituição Brasileira de 1988, objetiva assegurar o acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, de acordo com as condições regulamentadas pelas leis trabalhistas. Ao observarmos a efetividade da legislação na absorção dessa força de trabalho, particularmente da Lei Federal 8.213/1991, que favorece o emprego nas empresas privadas com mais de 100 funcionários, o campo empírico indicou que esta lei não tem sido capaz de favorecer a inserção e permanência dos trabalhadores com deficiência no mercado formal.

A história das pessoas com deficiência, segundo Costa (2001), é marcada por um longo e vigoroso processo de exclusão, discriminação, marginalização, segregação e negação de direitos sociais básicos, como o direito à educação, a elementos civis, ao trabalho, inclusive à preservação da vida. As mudanças só começaram no século XX, especialmente após a I Guerra Mundial, que teve um acentuado número de pessoas mutiladas na sociedade, fazendo com que o Estado, como principal mediador entre capitalistas e trabalhadores, intervisse a fim de reabilitar essas pessoas para o trabalho, pois a necessidade de mão de obra era intensa para fazer a indústria funcionar, e com isso explorar ao máximo o trabalho das pessoas, inclusive das que tinham deficiência. Nesse contexto, teve início o processo de integração social das pessoas com deficiência na sociedade, sem um preparo desta última para recebê-las. Esse processo não se deu pela lógica de garantia e consolidação de direitos, mas sim pela perspectiva de mercado, de exploração da força de trabalho.

Embora existam garantias legais para a “inclusão social” da pessoa com deficiência por meio do direito ao trabalho, suas necessidades e valorização enquanto cidadãos de direito não são devidamente atendidas. De acordo com as mudanças da sociedade, os movimentos sociais vêm buscando o reconhecimento e a igualdade de tratamento, entretanto o preconceito ainda tem prevalecido. Assim sendo, evidencia-se a situação de injustiça social na sociedade como um todo.

A preocupação para com as pessoas com deficiência passou a ser a pauta da Organização das Nações Unidas (ONU) desde a década de 50. Foram realizadas conferências e congressos em vários países, iniciando movimentos sociais por familiares, amigos, associações de pessoas com deficiência, políticos e outros segmentos da sociedade para que os direitos das crianças inválidas, pessoas com deficiência, reabilitados, dentre outros temas, fossem respeitados. O primeiro grande marco na luta das pessoas com deficiência foi a Declaração dos Direitos de Pessoas com Deficiência Mental, promulgada pela ONU em 1971. Mais tarde, em 1975, a Assembleia Geral das Nações Unidas deu um passo a mais e proclamou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência. Anos depois, a ONU declarou “1981” o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência.

No Brasil, o trabalho é garantido pela Constituição Brasileira de 1988, que no Artigo 23º deixa claro que: “Todas as pessoas têm direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual”. Já no Artigo 5º da mesma constituição: “A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano, degradante”. O Movimento das Pessoas com Deficiência, no Brasil, ganhou visibilidade no final da década de 1970 e início da década de 1980. Esse movimento trouxe, pela primeira vez, as pessoas com deficiência como protagonistas da sua própria história, como sujeitos políticos ativos. Assim, tiveram voz e puderam manifestar suas reais necessidades sem precisar de intermediários, com isso não aceitando que outras pessoas tomassem rumo das suas histórias.

Destaque para a frase utilizada e conhecida que marcou a história do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil: “NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS”. Ou seja, como reivindicar direitos a essas pessoas sem a participação das mesmas na informação e discussão de suas necessidades e desejos.

A Primeira Conferência sobre Crianças Inválidas, termo utilizado à época, (Londres/Inglaterra, 1904), Congresso Mundial dos Surdos (Saint Crianças Inválidas (Londres/Inglaterra, 1904) e a Primeira Conferência da Casa Branca sobre os Cuidados de Crianças Deficientes (Washington D.C/EUA, 1909) são exemplos de eventos que começaram a tratar do tema. Além disso, a partir dos anos 1990 países como Estados Unidos e Reino Unido começaram a elaborar legislações específicas, resguardando seus direitos e criando políticas públicas em prol da inclusão.

Em 1994, na Espanha, foi referendado um conjunto de princípios e diretrizes sob a designação de Declaração de Salamanca (1994), considerada um dos principais documentos mundiais que visa à inclusão educacional, cujo modelo a seguir é a educação como direito, em uma concepção de escola inclusiva. No Brasil, posteriormente, houve ajustes na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional/ LDBEN (1996). E assim surge a Convenção da Guatemala (2001), que alavanca o surgimento de diferentes formas de perceber e entender as pessoas com necessidades educacionais especiais e não apenas a pessoa deficiente. Parece pouco, mas essa mudança de foco permite perceber a pessoa além da deficiência e compreendê-la como alguém capaz, desde que lhe sejam dadas as condições e possibilidades para o exercício das ações.

Conforme pesquisa de Jannuzzi (2004), no Brasil, a garantia do direito à educação se constitui como a primeira ação e uma das maiores conquistas do movimento político das pessoas com deficiência, uma vez que o acesso à educação é princípio para o processo de inclusão na sociedade. A primeira ação se concretizou em 1854, quando foi criado, pelo Imperador D. Pedro I, o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, desenvolvido por José Álvares de Azevedo, que tinha a finalidade de ensinar a educação primária, alguns ramos da secundária, educação moral e religiosa, ensino de música e ofícios fabris.

Em 1856, foi inaugurado o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, na cidade de São Paulo, sendo assistidas somente as pessoas com deficiência auditiva e visual. De acordo com a necessidade de outras deficiências não contempladas, a sociedade civil criou organizações voltadas para a assistência nas áreas da educação e saúde, como as Sociedades Pestalozzi em 1932, e as Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE, em 1954, mantidas até os nossos dias atuais, onde questionamos a questão da inclusão ou segregação. Em 1971, emite-se a Declaração de Direitos do Deficiente Mental aprovada pela ONU, que afirma que o deficiente mental tem direito à educação e segurança econômica. Em 1975, a ONU promulga outra declaração mais abrangente, define quem são as “pessoas deficientes” e afirma a pessoa com deficiência sujeito de direitos civis e políticos. Em tese, essa prerrogativa supõe-lhe autonomia sobre sua própria vida.

Com o intuito de garantir a igualdade de oportunidades e combater a discriminação no local de trabalho, em muitos países, leis foram estabelecidas. Aprovada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1958, a Convenção nº 111 dispõe sobre a eliminação de qualquer tipo de discriminação em matéria de emprego para todo e qualquer ser humano. Uma das primeiras normas nesse sentido foi a Convenção nº 159 da OIT. Elaborada em 1991 na Conferência Geral da OIT, tendo como objetivo estabelecer regulamentos para a inclusão das

pessoas com deficiência no ambiente de trabalho no mundo. Dessa forma, a Convenção determinou o princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho de modo a possibilitar a reabilitação profissional e o emprego dela.

Dessa forma, no século XX, as pessoas com deficiência começaram a ser consideradas cidadãs com direitos e deveres de participação na sociedade, mas ainda de maneira assistencial – como na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

As empresas por força de legislações passam a adotar políticas de inclusão e diversidade. Segundo o Ministério do Trabalho (2001), no Brasil o movimento pela inclusão das pessoas com deficiência no trabalho ganhou força, promulgando legislações e políticas públicas que visam garantir a igualdade de oportunidades no emprego.

As leis de inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no Brasil começaram a ser implementadas em 1991, com a promulgação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), que determinou que empresas com mais de 100 funcionários deveriam reservar de 2% a 5% de seus cargos para pessoas com deficiência. Essa lei foi um marco na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e contribuiu para a criação de oportunidades de emprego, porém, essas pessoas ainda enfrentam desafios e preconceitos para sua inclusão. Por causa dessa falta de reconhecimento e preconceito, muitos empregadores deixam de contratar esses profissionais, com isso fechando as portas para as pessoas com deficiência dentro das organizações.

- Lei nº 8.742/1993, conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social: estabelece diretrizes para a assistência e integração da pessoa com deficiência na sociedade.

- Lei nº 9.029/1995: proíbe a discriminação nos processos seletivos de emprego por motivo de deficiência, entre outros.

- Lei nº 11.126, promulgada em 2005: garante a acessibilidade às pessoas com deficiência visual nos locais de trabalho. Essa lei estabelece que as empresas devem disponibilizar recursos como o sistema Braille e equipamentos de audição para promover a inclusão e garantir a igualdade de oportunidades.

- Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência: visa promover a inclusão social, ou seja, os direitos das pessoas com deficiência em diferentes aspectos da vida, incluindo o acesso ao trabalho. Assim, proíbe a discriminação no ambiente de trabalho com base na deficiência e estabelece medidas para promover a inclusão social, como ações afirmativas, adaptações razoáveis e acesso a cursos de capacitação. Algumas das principais disposições da lei incluem:

- Garantia de acessibilidade em todos os locais públicos e privados de uso coletivo. Isso inclui a exigência de adaptações arquitetônicas, equipamentos e tecnologias assistivas.

- Educação inclusiva em todos os níveis de ensino, da educação infantil ao ensino superior. As escolas são obrigadas a oferecer adaptações pedagógicas e tecnológicas para garantir a inclusão de alunos com deficiência. Partindo do pressuposto de que educação implica em “inclusão social”, os ideais da Revolução Francesa do direito de todos à educação, bem como, o reconhecimento das desigualdades produzidas na sociedade globalizada pelo capitalismo financeiro, introduz a educação como direito de todos e mantém as propostas de Salamanca em 1994.

- Garantia de livre escolha ao trabalho e de ambientes acessíveis e inclusivos, seja no âmbito público ou privado.

- Acesso à cultura e ao lazer, incluindo o direito à participação em eventos culturais e esportivos.

- Direito à saúde, incluindo o acesso a serviços especializados e a tecnologias assistivas.

Além disso, a Lei prevê outras disposições importantes, como a criação de um sistema de proteção e garantia de direitos das Pessoas com Deficiência e a criminalização de atos de discriminação.

Atualmente, existem programas e políticas públicas que auxiliam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como o Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência (PIPD), que oferece apoio e incentivos para a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas. Essas medidas têm contribuído para a inclusão gradual dessas pessoas no mercado de trabalho no Brasil nos séculos XX e XXI. Empregadores são obrigados a tomar medidas razoáveis para acomodar as necessidades das pessoas com deficiência e fornecer condições de trabalho adequadas. Porém, a ordem e a organização econômica continuam obrigando a maioria das pessoas a depender de situações dadas em relação às quais são impotentes, bem como, a se manter numa situação de não emancipação. A visibilidade para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho requer não apenas leis, mas também são necessárias campanhas efetivas na educação básica. Devemos pensar as vidas para além das legislações.

A implementação de estudos que visem um melhor entendimento do processo de inclusão no mercado de trabalho, bem como, seu impacto no desenvolvimento das pessoas com deficiência, torna-se de grande relevância para a compreensão do desenvolvimento humano e para a implementação e planejamento de políticas públicas de inclusão.

No próximo capítulo apresentamos a revisão de literatura referente às pesquisas que trataram da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, conforme a legislação brasileira. A revisão de literatura tem como objetivo oferecer um embasamento teórico consistente, permitindo compreender criticamente as relações entre deficiência, trabalho e preconceito na sociedade contemporânea.

Essa etapa é fundamental para situar a pesquisa em um campo teórico consolidado, identificar lacunas existentes na produção acadêmica e construir uma abordagem crítica que vá além da leitura normativa ou tecnicista da inclusão.

CAPÍTULO 3 – REVISÃO DE LITERATURA

Mediante as considerações apontadas nos capítulos anteriores, realizamos uma revisão de literatura com o objetivo de contextualizar o estudo dentro do conhecimento já existente sobre o tema, com isso identificando conceitos, teorias, métodos e lacunas que justificam a investigação.

Nesse sentido, pesquisamos em artigos publicados no idioma português, entre os anos de 2018 e 2023, em duas bases eletrônicas de dados dos periódicos: a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); e o Google Acadêmico.

As buscas foram realizadas utilizando os seguintes descritores: trabalho, deficiência e preconceito. Foram selecionados 08 artigos de pesquisas bibliográficas e 03 pesquisas etnográficas que mais se aproximaram do nosso objeto de estudo, através de observação temática das publicações, os quais, posteriormente, foram analisados sob as características dos estudos da Teoria Crítica da Sociedade.

Identificamos que as áreas mais frequentes nos artigos e pesquisas foram: Recursos Humanos, Políticas Públicas, Psicologia, Pedagogia, Direito, Sociologia e Administração. Os artigos e as pesquisas incluídos no processo de revisão podem ser conferidos nos quadros a seguir. Para sistematizá-los foram elencados, em 02 quadros, identificados de: Quadro 01, referente a artigos sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mundo/mercado de trabalho; Quadro 02, com as pesquisas sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mundo/mercado de trabalho.

As pesquisas e os artigos abordaram a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, analisando aspectos como: tipo de deficiência, raça, gênero, preconceito, discriminação e violência sofridas por esse grupo. Além disso, discutiram a efetividade da legislação vigente, com destaque para o Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas.

Dessa forma, a revisão de literatura não apenas orienta o percurso analítico da pesquisa, mas também permite o aprofundamento da reflexão sobre os mecanismos de exclusão e os limites das políticas de inclusão no sistema capitalista da contemporaneidade.

Quadro 01 - Artigos sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mundo/mercado de trabalho

Tema	Autor(es)	Área de Conhecimento	Data	Local de Publicação
ARTIGO - A inclusão da pessoa com deficiência na perspectiva empresarial.	Elaine Ribeiro MUNIZ.	Pedagogia	2019	Reasu – Revista eletrônica de Administração da Univ. Stª Úrsula
ARTIGO - Os Principais Desafios das Pessoas com Deficiência em Adentrar o Mercado de Trabalho.	Raimunda Alves de BRITO; Thércia Lucena Grangeiro MARANHÃO.	Psicologia	2020	Revista Id on-line – Multidisciplinar e Psicologia
ARTIGO - A Inserção do Surdo no Mercado de Trabalho frente às Políticas Públicas de Inclusão.	Camila JORGE e Graciane Rafisa SALIBA.	Direito	2021	Revista Direitos Culturais
ARTIGO - Inclusão da pessoa com deficiência: análise de empregabilidade.	Anna Beatriz de A. REIS; Daiane B. P.SILVA ; Marcela V. S. de ANDRADE; Monique D. do N. BASSO.	Direito	2021	Revista Laborare (Qualis B3)
ARTIGO - Produção Científica Brasileira sobre Pessoas com Deficiência Visual em Contextos de Trabalho.	Geiverson da Silva SANTANA; Fabíola Marinho COSTA; Roberval Passos de OLIVEIRA.	Educação Especial	2022	Revista Brasileira de Educação Especial
ARTIGO - Preconceito, Discriminação e Estigma contra pessoas com deficiência: revisão sistemática de literatura	Marlon Jose Gavlik MENDES, Fátima Elisabeth DENARI, Maria Piedade Rezende da COSTA.	Educação, Direito e Psicologia.	2022	Revista Eletrônica de Educação
ARTIGO - Inclusão da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho.	Sharmilla Tassiana de SOUZA; Solange Franci Raimundo YAEGASHI; Cláudio Vicente de FARIA JUNIOR; Vitória de Araujo ZANCHETTI; Emanoela Thereza Marques de Mendonça GLATZ	Direito Humanos, Recursos Humanos e Administração.	2022	Revista Educar Mais
ARTIGO - Ações afirmativas e políticas públicas para a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Henrique Alexander Grazzi KESKE e Antônio Janiel Ienerich da SILVA.	Direito	2023	Revista Clium.Org

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Quadro 02 - Pesquisas sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mundo/mercado de trabalho

Tema	Autor(es)	Área de Conhecimento	Data	Local de Publicação
PESQUISA - A Inclusão da Pessoa com deficiência no mercado de trabalho no Município de São Ludgero.	Gabriele HOBOLD; Jadina de NEZ; Rovanio BUSSOLO; Giovani ASCARI.	Direito, Administração, Políticas Públicas e Recursos Humanos.	2018	SC. Periódicos UNESC
PESQUISA - A mulher negra, surda e o acesso ao mercado de trabalho.	Silvieli Cristina da Silva SOUZA, Vanessa Cristina ALVES e Simone Gardes DOMBROSKI.	Estudos de Gênero, Étnicos e Direitos Humanos.	2021	Brasilian Journal Development
PESQUISA - Preconceito no Setor Bancário: uma análise da inserção e ascensão de pessoas com deficiência.	Adílio Renê Almeida MIRANDA e Thalita Aparecida VICENTE.	Psicologia	2022	Revista Desafio On-line

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Ao considerar fatores como raça, gênero, preconceito, discriminação e violência, as pesquisas indicam que a exclusão das pessoas com deficiência não ocorre isoladamente, mas está inserida em um contexto de múltiplas desigualdades. Isso significa que, mesmo com a existência de mecanismos legais como a Lei de Cotas (Art. 93 da Lei nº 8.213/1991), sua implementação enfrenta obstáculos relacionados a barreiras culturais, estruturais e institucionais, com isso contribuindo para estudos futuros e o entendimento mais profundo da inclusão, evidenciando que garantir o direito ao trabalho para pessoas com deficiência exige não apenas o cumprimento da legislação, mas também mudanças nas práticas empresariais, políticas públicas eficazes e a desconstrução de estereótipos e preconceitos enraizados na sociedade. Logo abaixo descrevemos com mais detalhes como foram realizadas as pesquisas, o que investigaram e os resultados alcançados.

O estudo qualitativo de Habold *et al.* (2018) investigou a percepção do setor industrial quanto à contratação de pessoas com deficiência, evidenciando a forma como esse segmento enxerga a inclusão e os obstáculos estruturais e culturais envolvidos nesse processo. Essa abordagem se conecta com a pesquisa discutida por Muniz (2019), que analisou os desafios e benefícios dessa inclusão a partir da perspectiva das empresas, com ênfase na importância da educação e sensibilização dentro do ambiente corporativo. Essa ênfase reforça a necessidade de ações voltadas para a transformação organizacional e cultural, visando não apenas o cumprimento da legislação, mas também a construção de um ambiente mais acessível e igualitário.

Por sua vez, o estudo de Brito e Maranhão (2020) complementa essas análises ao adotar uma abordagem mais ampla, realizando uma revisão sistemática da literatura entre 2015 e 2020 para mapear os principais desafios da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Sua investigação parte da questão central: “Quais os principais desafios para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Isso permitiu uma visão geral sobre as barreiras enfrentadas, sejam elas físicas, culturais, educacionais ou institucionais. Chegaram à conclusão de que apesar dos avanços legais e sociais em prol da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda há muitos desafios a serem superados. Entre eles, o preconceito, a falta de acessibilidade, a ausência de qualificação adequada e o desrespeito à legislação. Ressaltaram a importância da continuidade em promover o debate social sobre o tema, implementando políticas públicas que vão além da legislação e do investimento na educação e na sensibilização dentro das empresas. Além disso, consideraram fundamental o acompanhamento psicológico e o fortalecimento das redes de apoio para que

essas pessoas possam enfrentar os desafios impostos pela sociedade e construir uma trajetória profissional digna e significativa.

O estudo de Jorge e Saliba (2021), baseado em revisão bibliográfica e documental, utilizou o método dedutivo para investigar as barreiras enfrentadas pelos surdos ao ingressar no mercado de trabalho. Esse estudo evidencia os desafios específicos da comunidade surda, como a falta de acessibilidade comunicacional e a escassez de adaptações no ambiente laboral. Concluíram que, apesar dos avanços nas políticas públicas de inclusão, ainda existem grandes desafios para que os surdos sejam efetivamente incluídos no mercado de trabalho brasileiro. As barreiras linguísticas, a ausência de intérpretes de Libras e a falta de preparo das empresas são alguns dos principais obstáculos que impedem a eficácia dessas políticas. Um ponto relevante trazido no estudo foi a falta de qualificação adequada para muitos surdos, que enfrentam barreiras educacionais desde a infância; e a ausência de programas de capacitação profissional específicos para pessoas surdas.

Em complemento, Reis *et al.* (2021) analisaram a inclusão de pessoas com deficiência a partir da legislação vigente, demonstrando o arcabouço jurídico na promoção da empregabilidade e as dificuldades na efetivação dessas normas. Os autores chegaram à conclusão de que as barreiras atitudinais (preconceito e discriminação) são uma das principais dificuldades apontadas, somadas à falta de treinamento adequado para que as empresas saibam lidar com essas questões de forma humanizada. Dessa forma, sugerem que a inclusão deve ir além do cumprimento de cotas legais, propondo uma reflexão mais ampla sobre a criação de políticas públicas de inclusão que integrem não apenas o âmbito legal, mas também, o social e cultural.

Souza *et al.* (2021), a partir de dados estatísticos e qualitativos como relatos e depoimentos, analisaram a intersecção de três fatores que impactam o acesso ao mercado de trabalho, tais como raça, gênero e deficiência. Através de realidades vividas por mulheres, constataram que as barreiras sociais, culturais e econômicas criam um cenário de múltiplas discriminações que afetam as mulheres negras e surdas no mercado de trabalho.

A revisão sistemática conduzida por Santana *et al.* (2022) oferece uma análise sobre a inclusão das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, considerando diferentes perspectivas e desafios. Os autores analisaram as produções científicas nacionais sobre diversidade e acessibilidade no trabalho e ofereceram um panorama das principais questões discutidas na academia, bem como, lacunas a serem exploradas em futuras investigações. Esse estudo contribui para o debate ao demonstrar a necessidade de políticas e práticas voltadas à adaptação dos espaços e processos laborais, garantindo a participação efetiva de trabalhadores

com deficiência. Além disso, oferecem uma análise sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, considerando diferentes perspectivas e desafios. Após as análises, os autores verificaram os principais pontos recorrentes encontrados na literatura, como a questão da acessibilidade física e tecnológica no ambiente de trabalho, além das barreiras organizacionais e culturais; a presença do preconceito que os empregadores têm em relação à capacidade dessas pessoas para desempenhar funções complexas ou técnicas, a necessidade de qualificação profissional além da falta de sensibilização e treinamento dentro das empresas. E identificaram também lacunas na produção científica brasileira sobre o tema, como a falta de pesquisas focadas em estudos longitudinais, que acompanhem o desenvolvimento e a trajetória profissional de pessoas com deficiência visual ao longo do tempo.

A pesquisa qualitativa de Miranda e Vicente (2022) realizada no campo da Psicologia, a partir da percepção de funcionários de agências bancárias no Sul de Minas, destaca como o preconceito e a discriminação contra pessoas com deficiência são perpetuados nas dinâmicas sociais e organizacionais, impactando a experiência dos trabalhadores com deficiência no ambiente corporativo. Para isso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, conduzidas por meio de um roteiro e analisadas a partir da Análise de Conteúdo (AC). Os autores relataram que muitos trabalhadores com deficiência enfrentam a crença de que não são capazes de desempenhar funções complexas, o que resulta em tarefas limitadas. Além disso, a baixa produtividade e performance, apontadas por gestores e colegas, são associadas ao trabalho dessas pessoas e usadas como justificativas para a falta de oportunidades de ascensão profissional. Por fim, verificaram o preconceito contra a lei de cotas, como se fosse uma “vantagem” para as pessoas com deficiência e não uma política para a garantia do direito ao trabalho. Essa abordagem se conecta com o estudo de Mendes *et al.* (2022) ao analisar produções científicas brasileiras sobre preconceito, discriminação e estigma por meio de uma revisão sistemática de literatura nos anos de 2013 a 2018. Realizaram análise fenomenológica dos artigos pesquisados, nos quais destacaram que a exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não se deve apenas à falta de acessibilidade física, mas também a estereótipos sociais e culturais que contribuem para sua marginalização. Portanto, as barreiras estruturais e culturais criam um ambiente que limita as oportunidades de trabalho e desenvolvimento para essa população. Os autores identificaram várias causas que alimentam o preconceito e a discriminação contra pessoas com deficiência, como: a falta de informação e conhecimento; cultura e normas sociais e históricas. Os resultados mostraram que o público mais investigado nos artigos é composto por pessoas com deficiência física, que são vítimas

no ambiente de trabalho, sendo este mais incidente, no círculo familiar e no convívio comunitário.

Complementando essa perspectiva, o estudo de Glatz *et al.* (2022) insere-se nas áreas de Direitos Humanos, Recursos Humanos e Administração. Os autores realizaram uma análise crítica das políticas, práticas de inclusão e aspectos históricos e legais com relatos de experiências. A pesquisa articulou discussões teóricas e documentais para avaliar os desafios da inclusão e propor melhorias nas políticas públicas e organizacionais voltadas para a empregabilidade das pessoas com deficiência. Assim, discutiram a importância em envolver as pessoas com deficiência, para que sejam ouvidas, no desenvolvimento e na implementação de políticas e práticas de inclusão.

Por fim, Keske e Silva (2023) ampliam o debate ao trazer uma perspectiva internacional, fundamentando sua discussão no binômio acessibilidade/inclusão e nas diretrizes da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) que orienta os Estados a adotar medidas para promover a inclusão. O estudo enfatiza a necessidade de que os Estados adotem medidas concretas para promover a inclusão, reforçando o papel da legislação e normativas internacionais na garantia dos direitos das pessoas com deficiência. Os autores identificaram e concluíram que um dos principais obstáculos para a inclusão seria a falta de fiscalização no cumprimento da Lei 8.213/91, o que leva muitas empresas a contratar pessoas com deficiência apenas para cumprir a legislação, sem um real compromisso com a inclusão. No entanto, para que essas medidas sejam efetivas, é necessário um compromisso real das empresas e do Estado em superar as barreiras estruturais, sociais e culturais que ainda persistem.

3.1 CONCLUSÃO

A partir das pesquisas brasileiras elencadas acima, o público mais investigado e mencionado nos artigos foi composto por pessoas com deficiência física. As pesquisas evidenciaram um aumento na produção científica sobre temas relacionados à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Com isso, reflete um esforço contínuo de pesquisadores brasileiros para mapear e propor melhorias para a inclusão desse grupo de trabalhadores. Porém, identificaram lacunas na produção científica brasileira sobre o tema, como estudos longitudinais, que acompanhem o desenvolvimento e a trajetória profissional de

pessoas com deficiência ao longo do tempo, com o objetivo de observar mudanças e continuidades em períodos prolongados.

Assim, observou-se que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não está somente na questão de acessibilidade física, mas, envolve fatores psicológicos, sociais, organizacionais e jurídicos. Da mesma forma, constatou-se que a presença do preconceito, configura-se como barreira significativa dificultando a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho e que a mudança de cultura nas organizações prevalece como essencial para promover a inclusão efetiva.

Observaram que, embora o Brasil tenha avançado em termos de legislação, como a Lei 8.213/91 em seu Artigo 93, que determina que as empresas do setor privado reservem vagas para as pessoas com deficiência e reabilitados pelo INSS como garantia de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, ainda há um longo caminho a percorrer para que a inclusão seja realmente efetiva. Isso porque os trabalhadores e trabalhadoras com deficiência enfrentam muitas barreiras como: a falta de acessibilidade física, social, atitudinal e digital, além da falta de preparo das empresas para criar ambientes verdadeiramente inclusivos.

A dialética da inclusão/exclusão das pessoas com deficiência revela que, enquanto as sociedades modernas proclamam a inclusão, elas perpetuam estruturas de poder que mantêm a exclusão. O preconceito, o estigma, a discriminação e a violência são fenômenos de uma racionalidade instrumental que, segundo Horkheimer e Adorno (1985), concebe as pessoas com deficiência como obstáculos à produtividade, valorizando apenas aqueles que a sociedade capitalista determina ser útil e eficiente para a produção e, consequentemente, para exercer o controle social.

Ao serem consideradas desviantes desse padrão, como postula Velho (1985), criam-se barreiras para que as pessoas com deficiência não sejam incluídas nas esferas produtivas. Superar essa contradição exige não apenas legislações, mas a transformação profunda das relações sociais, econômicas e políticas que sustentam tal exclusão.

A revisão de literatura realizada nesta pesquisa permitiu evidenciar que as relações entre deficiência, trabalho e preconceito não podem ser compreendidas de forma isolada, tampouco reduzidas a aspectos legais ou administrativos.

Portanto, nos estudos mencionados, conforme o levantamento realizado, apontam que as barreiras que essas pessoas enfrentam estão ligadas à falta de reconhecimento e ao preconceito praticados na sociedade capitalista contemporânea. Embora os avanços legais sejam notados, a inclusão principalmente em relação ao trabalho ainda depende de políticas públicas eficazes, de mudanças de mentalidades e transformação cultural, da sociedade e das

empresas para garantir a equiparação de oportunidades e a valorização da diversidade humana enquanto cidadãos de direitos.

No próximo capítulo descrevemos o método, os instrumentos, os locais das entrevistas, os sujeitos, e os procedimentos metodológicos. Posteriormente, a coleta e análise dos dados, discussão dos resultados e as considerações finais com a conclusão da pesquisa.

CAPITULO 4 – O CAMINHO DA PESQUISA SOBRE O TRABALHO, DEFICIÊNCIA E O PRECONCEITO.

“A ciência como ritual, dispensa o pensamento e a liberdade”

(ADORNO, 1995, p.70)

Neste capítulo, foi descrito a pesquisa realizada sobre deficiência, trabalho e preconceito. Esta pesquisa, de abordagem qualitativa, teve como objetivo geral identificar os fatores que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência no mundo/mercado de trabalho no Município de Campo Grande/MS, mais especificamente, verificar o sentido do trabalho para esse grupo de pessoas e verificar a existência do preconceito e discriminação pelos gestores e colegas de trabalho.

A pesquisa foi fundamentada nos estudos da Teoria Crítica da Sociedade, conhecida como Escola de Frankfurt. Conforme Matos (1999), os estudos da Teoria Crítica da Sociedade propõem uma abordagem que se diferencia das ciências tradicionais e do positivismo, por considerá-los insuficientes para abordarem as contradições e dimensões qualitativas da realidade social. Combinou várias ciências como: Sociologia, Psicologia, Economia, Filosofia, História, Ciência Política, Estudos Culturais, estética, dentre outras, para investigar as relações entre cultura, ideologia e dominação.

Em seus estudos, os autores frankfurtianos, recorreram como referência ao materialismo histórico-dialético, que, combina reflexões filosóficas, análises sociológicas e intervenções políticas, unindo teoria e prática. Um método que integra crítica, história e interdisciplinaridade para compreender as contradições da sociedade moderna, ou seja, analisar e compreender as estruturas sociais, culturais e ideológicas do capitalismo moderno.

Com isso, busca não apenas interpretar, mas, pensar as transformações da sociedade, ao questionar a ideologia tecnicista e a falsa racionalidade da modernidade, ou seja, a irracionalidade da racionalidade tecnológica. Portanto, permite interpretar a dinâmica totalizante da realidade, ao considerar que os fatos devam ser analisados nos contextos social, político e econômico. Pois, a sociedade cientificista e tecnicista mascara as formas de dominação, tornando-se um obstáculo para a emancipação do indivíduo.

4.1 O MÉTODO

A escolha por essa abordagem qualitativa, justificou-se pela necessidade de explorar as experiências dos participantes, desvelando os significados e as nuances que permeiam esse processo, destacando a riqueza das interações sociais. De acordo com Marconi e Lakatos (2003), a pesquisa qualitativa caracteriza-se por buscar compreender os fenômenos sociais, enfatizando aspectos subjetivos e as relações humanas, ao objetivar o aprofundamento da compreensão dos fenômenos em detrimento à quantificação, sendo geralmente realizada através de entrevistas, observações e análises de conteúdo.

O método dialético, segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 83), apresenta uma abordagem mais adequada, ao propor uma análise que desvela as relações de dominação, exploração e exclusão estrutural que moldam essa realidade. Dessa forma, não apenas descrever os fenômenos sociais, mas compreendê-los em suas contradições e historicidade, identificando os mecanismos ideológicos e a desigualdade no mundo do trabalho.

Nesse sentido, a coleta de dados foi fundamental para abordar as questões do preconceito, discriminação e a importância do trabalho para as pessoas com deficiência. Como aponta Adorno (2006), a pesquisa social crítica deve ir além da simples coleta de dados e promover uma reflexão sobre as estruturas que condicionam a exclusão.

Assim, no estudo da deficiência e do trabalho, isso significa analisar como a sociedade capitalista constrói e reproduz estereótipos sobre a produtividade e a capacidade laboral das pessoas com deficiência. Além disso, é necessário investigar as políticas públicas, as dinâmicas empresariais e as experiências subjetivas desses trabalhadores, considerando que o preconceito pode se manifestar tanto de forma explícita quanto por meio de mecanismos sutis de exclusão, como pontua Crochík (2011).

4.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Fizeram parte desta pesquisa dez (10) sujeitos com deficiência, sendo três (03) do sexo feminino e sete (07) do sexo masculino. Entre os sujeitos com deficiência entrevistados, cinco estavam (05) empregados e cinco (05) desempregados. Quanto ao tipo de deficiência participaram: 01 (Def. Intelectual leve), 03 (Def. Visual – monocular), 01 (Def. Física – com uso cadeira de rodas), 02 (Def. Físicas em membro inferior), 02 (Def. Físicas – em membro superior) e 01 (Def. Auditiva – com uso de aparelho). Com idade a partir de 18 anos e escolaridade mínima, o ensino médio completo; e três (03) gestoras de empresas do setor privado nos segmentos, indústria, comércio e prestação de serviços, conforme quadro 03. Os

sujeitos procuraram a agência pública de emprego, FUNSAT - Fundação Social do Trabalho, conveniada com o Ministério do Trabalho e Previdência Social, em busca de uma oportunidade de trabalho e para disponibilizar vagas por terem a responsabilidade com a inclusão da pessoa com deficiência no Município de Campo Grande/MS. Veja no quadro abaixo:

Quadro 03 – Resumo de todos os entrevistados

Pessoas com deficiência	10
Sexo feminino	3
Sexo masculino	7
Empregados(as)	5
Desempregados(as)	5
Tipos de deficiência	-
Deficiência Intelectual	1
Deficiência Visual (monocular)	3
Deficiência Física (cadeira de rodas)	1
Deficiência Física (membro inferior)	2
Deficiência Física (membro superior)	2
Deficiência Auditiva (com aparelho)	1
Gestores(as) entrevistados(as)	3
Sexo feminino	3
Sexo masculino	0

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

A seguir, apresentamos os Quadros 04 e 05 com a caracterização dos participantes da pesquisa:

Quadro 04 - Caracterização dos Gestores (G)

Iden.	Idade	Sexo	Escolaridade	Função	Tempo de Serviço	Local de Trabalho
Suj. K	41	Feminino	Sup.Cursando	Diretora Administrativa e Financeira	4 anos	G - Prestadora de Serviços
Suj. L	50	Feminino	Sup.Completo	Gestora Geral	20 anos	K - Indústria de Confecção
Suj. M	51	Feminino	Sup.Completo	Gestora de RH	19 anos	S - Comércio de Material de Construção e Decoração.

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Quadro 05 - Caracterização dos Trabalhadores com Deficiência Empregados e Desempregados

Iden.	Idade	Sexo	Escolaridade	Deficiência	Função	Tempo de Serviço	Local de Trabalho
Suj. A	42	Feminino	Sup.Psicologia Cursando	Visão Monocular	Analista de Gestão de Pessoas	2 anos e 6 meses	Prestadora de Serviço Terceirizada
Suj. B	37	Masculino	Sup.Inc. Adm. Trancado	Física – membro inferior	Aux. Administrativo	8 meses	Comércio de Combustível
Suj. C	33	Masculino	Médio Completo	Auditivo – uso de aparelho	Porteiro	4 meses	Construção Civil
Suj. D	38	Masculino	Médio Completo	Intelectual Leve	Aux. De Almoxarifado	2 anos	Comercio de Material de Construção e Decoração
Suj. E	23	Masculino	Médio Completo	Visão Monocular	Aux. Administrativo	3 anos	Emp.Informal
Suj. F	44	Masculino	Médio Completo	Visão Monocular	-	-	Desempregado
Suj. G	45	Feminino	Médio Completo	Física – membro inferior	-	-	Desempregado
Suj. H	32	Masculino	Sup.Completo - Letras	Física – membro superior	-	-	Desempregado
Suj. I	33	Feminino	Sup.Cursando – R.H./EAD	Física - cadeirante	-	-	Desempregado
Suj. J	47	Masculino	Médio Completo- Téc. Seg. Trabalho.	Física - membro superior	-	-	Desempregado

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4.3 OS INSTRUMENTOS DA PESQUISA

Segundo Marconi e Lakatos (2003), o método e os instrumentos utilizados em uma pesquisa definem o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que permite alcançar o objetivo proposto.

Para a coleta dos dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas que, segundo Gil (2007), é uma das técnicas mais usadas na coleta dos dados no domínio das ciências sociais, e uma forma de interação social em que, uma das partes se apresenta como fonte de informação e a outra busca coletar dados. A entrevista semiestruturada, modelo de entrevista que combina perguntas fechadas e abertas, é flexível, permitindo uma conversa mais informal e despretensiosa.

As entrevistas foram agendadas previamente, tanto pessoalmente quanto por meio de ligações telefônicas, sendo realizadas no ambiente da FUNSAT² e em locais indicados pelos participantes. Foram gravadas com o consentimento dos sujeitos, que assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, no período de janeiro a outubro de 2024, sendo posteriormente transcritas.

Foram selecionados previamente dois roteiros para as entrevistas semiestruturadas, sendo um para a pessoa com deficiência, com nove questões, e outro para os gestores, com sete questões (anexos).

Para os trabalhadores com deficiência, foram abordadas as questões (Anexo I):

- 1- Se estava empregado (a) ou não;
- 2- Se o trabalho era formal ou informal;
- 3- As experiências em relação ao trabalho;
- 4- Se em algum momento foi vítima de preconceito e discriminação;
- 5- O sentido e a importância do trabalho;
- 6- Expectativas em relação ao trabalho;
- 7- Sentimentos ao ser encaminhado para uma vaga de trabalho;
- 8- Se recebe algum benefício do governo, o que representa e se contribui para as despesas familiares;
- 9- Qual trabalho/função que escolheria.

² A Funsat - Fundação Social do Trabalho é uma instituição vinculada à administração pública de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, voltada para a promoção de políticas de trabalho, emprego e renda no município. Foi criada em 1986, durante a gestão do então prefeito de Campo Grande, Juvêncio César da Fonseca. O objetivo principal da Funsat é implementar políticas públicas de emprego e renda, promovendo o desenvolvimento social e econômico de Campo Grande. Suas ações estão voltadas para atender trabalhadores e empregadores, intermediando mão de obra e oferecendo serviços que melhorem as condições de trabalho e empregabilidade.

Para os gestores, foram abordadas as questões (Anexo II):

- 1- Sobre experiência em conviver com pessoas com deficiência fora do trabalho;
- 2- Se encontra dificuldade na contratação de pessoas com deficiência;
- 3- Critérios utilizados para a contratação;
- 4- Mudanças realizadas no ambiente de trabalho para a contratação e inclusão da pessoa com deficiência;
- 5- Conhecimento sobre a Lei 8.2013/91;
- 6- Experiência em trabalhar com a pessoa com deficiência;
- 7- Visão da empresa em relação à inclusão no trabalho e produtividade da pessoa com deficiência.

4.4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A análise dos dados, obtidos após as transcrições e leitura das entrevistas semiestruturada tendo como base a fundamentação teórica sobre o tema, foram verificadas as seguintes categorias temáticas: trabalho formal e informal, sentido do trabalho, preconceito e discriminação, acessibilidade e adaptação do ambiente de trabalho, visão do trabalho e produtividade da pessoa com deficiência, conhecimento da Lei 8.213/91, do Benefício de Prestação Continuada e a escolha da função a ser exercida.

Segundo Silva e Oliver (2019), a deficiência é apenas uma maneira de ser e estar no mundo, e pertencente a uma das várias expressões da diversidade humana. Sendo assim, as pessoas que apresentam alguma deficiência necessitam de liberdade, de iguais possibilidades de acesso aos bens e serviços, bem como, da efetivação do direito de participar das dinâmicas de organização social, familiar e comunitária.

Mesmo ao longo do processo histórico da humanidade, a discriminação, o preconceito e a violência contra as pessoas com deficiência se reproduzem até os dias atuais. O princípio para a inclusão é que todos tenham seus direitos assegurados e suas potencialidades respeitadas, com isso, garantindo sua liberdade e participação ativa na sociedade, principalmente, no mercado de trabalho.

Nesta pesquisa, foram analisados recortes das entrevistas realizadas com os sujeitos com deficiência empregados e desempregados e os gestores de empresas do setor privado, nas quais verificamos o sentido do trabalho para esse grupo de pessoas, bem como, a manifestação do preconceito que atravessa o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mundo/mercado de trabalho.

Ao analisarmos a maneira pelas quais os seres humanos produziram os bens necessários à vida, podemos compreender os sentidos estabelecidos nas mudanças sociais, políticas, culturais e econômicas. Conforme explica Marx (1989), o trabalho visto como central nas relações dos homens com a natureza e com outros homens porque esta é sua atividade vital e desempenha papel fundamental na constituição do ser humano.

Neste processo, o trabalho caracteriza-se como a interação entre o ser humano e a natureza. Os seres humanos produzem a si próprios, a sociedade e as próprias formas sociais em que produzem. Com isso, a vida física e espiritual do ser humano está associada à natureza, pois dela faz parte. A potência do trabalho do ser humano é tal que ele produz mais bens de consumo do que é necessário para sua sobrevivência.

Conforme análise de Horkheimer e Adorno (1985), embora o trabalho ocupe um papel central na sociedade, sua função tornou-se mais simbólica e socialmente aparente do que realmente indispensável, devido à abundância de recursos materiais gerados pela produção moderna. Marcuse (1981) afirma que, em uma sociedade onde a riqueza já é suficiente para suprir as necessidades, o trabalho alienado, aquele desconectado das necessidades reais do trabalhador, não é mais imprescindível, mas continua existindo por razões estruturais e ideológicas, perpetuando desigualdades.

4.4.1 A PERCEPÇÃO SOCIAL DOS GESTORES SOBRE A DEFICIÊNCIA

Aqui citamos a fala de um gestor de uma das empresas, que demonstra claramente o preconceito.

Sujeito M / Gestor(a) – Sexo feminino, 51 anos. Curso superior completo em Ciências Contábeis. Atua como gestora de R.H., há 19 anos em empresa de comércio de material de construção e decoração.

[...] A pessoa com deficiência não era tratada como uma pessoa, os gestores não consideravam o trabalhador com deficiência como parte da equipe, não era relacionado como mais um trabalhador. [...] Percebo que os trabalhadores com deficiência não querem se capacitar, em sua grande maioria e que a empresa promove essas capacitações. Procuro encorajá-los para que tenham acesso a outras oportunidades, mas eles não se interessam.

A fala revela questões profundas sobre a exclusão social e a desumanização de indivíduos dentro das estruturas produtivas. A exclusão do trabalhador com deficiência está

relacionada à racionalidade instrumental, conceito desenvolvido por Horkheimer e Adorno (1985), que prioriza a eficiência, a produtividade e a funcionalidade, tratando os indivíduos não como seres humanos dotados de valor intrínseco, mas, como instrumentos subordinados aos objetivos do sistema econômico. O trabalhador com deficiência, ao não ser percebido como parte da equipe ou como mais um trabalhador, é excluído, porque não corresponde à lógica produtivista e performática exigida pelo mercado. A pessoa é reduzida à sua capacidade funcional, vista como ineficiente, deixando de ser reconhecida em sua humanidade plena.

Adorno (1995) destaca que essa lógica transforma as relações humanas em meros processos administrativos, onde apenas o que é útil e produtivo tem valor. Assim, o trabalhador com deficiência desumanizado, tratado como um corpo estranho no ambiente de trabalho, em vez de ser integrado como sujeito. A afirmação “*os trabalhadores com deficiência não querem se capacitar*” atribui a responsabilidade pela baixa escolaridade e a falta de capacitação aos trabalhadores com deficiência, com isso, ignoram as barreiras estruturais e sociais que dificultam o acesso à educação e ao trabalho, principalmente para esse grupo. Essa individualização é característica do pensamento liberal, que tende a culpar o indivíduo por suas dificuldades, desconsiderando o contexto social em que ele está inserido.

Com isso, reforça estereótipos negativos, como a ideia de que são passivos, desinteressados e incapazes. Esses estereótipos são construídos socialmente e servem para justificar a desigualdade e a exclusão. A frase pressupõe que a capacitação seja a única forma de ascensão social e que todos têm as mesmas oportunidades de se desenvolver. Essa visão, conhecida como ideologia da meritocracia, oculta as desigualdades estruturais e naturaliza a desigualdade social. Podemos perceber como a ideologia capitalista, com a valorização da produtividade e da competitividade, contribui para a marginalização de grupos considerados diferentes ou incapazes.

Horkheimer (2015), em sua obra “Eclipse da Razão”, publicada originalmente em 1947, critica como a racionalidade moderna se tornou um meio para atingir fins práticos e utilitários, ignorando valores éticos e humanos. Horkheimer e Adorno (1985) analisam como a razão instrumental e a cultura de massa contribuem para a dominação e a alienação. Ao afirmarem que a todos os ramos da indústria cultural é comum o fato de que sob o monopólio se incorporam mais rigorosamente entre si e as formas da organização ou das reações impostas aos consumidores, no qual cada produto da indústria cultural é um modelo socialmente e economicamente determinado. Marcuse (1964), por sua vez, critica a sociedade

industrial avançada, que molda os indivíduos de acordo com as necessidades do sistema produtivo.

Sujeito K – Sexo feminino, 41 anos. Cursando Ensino Superior. Gestora Administrativo e Financeiro em empresa prestadora de serviço terceirizada há 4 anos na função.

[...] Algumas pessoas sentem aquele receio né, tipo assim...até agora estou aqui normal trabalhando normal, tranquilo e agora vou ter que ser classificado como PCD, correndo o risco de ter uma visão pejorativa e de repente ser desligado? Assim, que eu saiba ninguém vem pedir, olha sou PCD, me registra como PCD, eles não costumam pedir isso.

A fala expressa um receio profundamente enraizado na percepção social sobre a deficiência, refletindo estigmas e dinâmicas de exclusão. Goffman (2005) considera o estigma como fenômeno social que se manifesta nas interações humanas por meio de dois mecanismos interligados: o preconceito e a discriminação. O autor afirma que a estigmatização como um processo dinâmico, sujeito a mudanças, ou seja, sofre variação de acordo com o contexto histórico, cultural e social, influenciado pelo imaginário coletivo. Um traço ou característica que representa estigma em um determinado momento ou grupo pode não ser percebido da mesma forma em outras circunstâncias.

Horkheimer e Adorno (1985) argumentam que a sociedade moderna, sob o domínio do capitalismo avançado, produz subjetividades que se adaptam ao sistema de forma passiva, muitas vezes, reforçando hierarquias e preconceitos: *“A dominação torna-se tanto mais poderosa, quanto mais é capaz de se interiorizar na consciência dos dominados”*. Essa interiorização se manifesta na fala ao evidenciar que o trabalhador teme o rótulo de PCD (Pessoa com Deficiência), pois isso o deslocaria da posição de normalidade, expondo-o ao risco de desemprego ou de discriminação velada. Os autores analisam como os efeitos da indústria cultural e das estruturas ideológicas do capitalismo geram o medo no indivíduo de ser classificado como PCD, revelando um mecanismo de controle social, no qual a sociedade define padrões de normalidade valorizando o indivíduo com base em sua produtividade e conformidade.

Além disso, o fato de que *ninguém vem pedir para ser classificado como PCD (pessoa com deficiência)* discurso que ilustra o impacto que Adorno (1966/2009) chama de fetichismo da identidade, forma originária da ideologia. O pensamento, enquanto identificação, faz da não identidade uma identidade, violando a diversidade do que é individual. Reflete uma necessidade do pensamento dominante de classificar e simplificar, contribuindo para a

reificação e alienação. Isto é a tendência da sociedade moderna de reduzir indivíduos e objetos a categorias fixas, perdendo assim a complexidade e a singularidade de cada um, no qual as pessoas resistem a categorias que as tornam vulneráveis à exclusão. A identidade de trabalhador produtivo é preservada como um escudo, enquanto a classificação como PCD (pessoa com deficiência) é vista como uma ameaça ao status e à segurança. A deficiência, nesse contexto, é vista como uma diferença negativa, que ameaça a lógica da eficiência e da competição. Como resultado, o trabalhador internaliza o estigma e teme ser marginalizado, não por suas habilidades, mas pela maneira como sua identidade será reinterpretada pelos outros. Assim, a análise do autor revela que o problema não está na deficiência em si, mas nas relações de poder que moldam a percepção social. A transformação desse cenário exige, segundo Horkheimer e Adorno (1985), uma conscientização que ultrapasse a adaptação individual e questione as bases estruturais que sustentam a exclusão.

4.4.2 PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO EM RELAÇÃO À DEFICIÊNCIA

Sujeito A / Empregado - Possui 42 anos. Formada em Recursos Humanos e concluindo o curso de Psicologia. Atualmente, ocupa o cargo de Analista de Gestão de Pessoas, onde está há 2 anos e 6 meses em empresa prestadora de serviços (G...). Apresenta deficiência visual (visão monocular), adquirida aos dois anos de idade por um câncer no nervo ótico do olho esquerdo.

[...] Já fui vítima do preconceito e discriminação muitas vezes, assim, já tive casos de entrevista mesmo eu passando em todo processo, ficar dias fazendo o processo seletivo e na hora da entrevista com o gestor, viu minha aparência, perguntou da minha visão, fui falar e ele já me cortou na hora, me descartou. [...] Então eu fiquei assim, completamente chateada por esse fato. Nós vemos tantas pessoas aí que não são deficientes, não vou falar normais, porque todo mundo pra mim é normal, mas, vejo tantas pessoas que não tem limitações, que não fazem o que uma pessoa que tem limitação faz.

O relato do Sujeito evidencia um sistema que perpetua exclusão e desigualdade com base em padrões normativos de eficiência e produtividade. No contexto de processos seletivos, ao relatar situações nas quais sua aparência e condição física foram fatores determinantes para sua exclusão, o sujeito evidencia a persistência de práticas excludentes no mercado de trabalho. A atitude do entrevistador ao não ser aprovada no processo seletivo final devido à ausência de uma visão, demonstrou discriminação, ao ignorar os valores da diversidade e a importância da inclusão. A reação do entrevistador ao descartar a

trabalhadora, mesmo após um processo seletivo positivo, reflete a reprodução acrítica de um sistema que prioriza estereótipos e desqualifica o potencial humano.

Vivemos em uma sociedade onde as diferenças são vistas como incapacitantes e os diferentes como imperfeitos. Como esclarecem Horkheimer e Adorno (1985, p.128): “A razão se torna um instrumento. Em vez de servir para a compreensão da verdade e à libertação humana, submete-se à dominação e ao controle, contribuindo para a perpetuação de estruturas opressoras, excludentes”. O sistema produtivo ignora as necessidades individuais e desvaloriza aqueles que não se encaixam em seu ideal de funcionalidade, com isso, exclui as pessoas com deficiência, que podem ser vistas como menos eficientes dentro desse processo ao ignorar as capacidades e qualidades do sujeito. Essa atitude desconsidera a singularidade e reduz o sujeito a uma dimensão funcional e utilitária.

A indignação da trabalhadora deriva de um discernimento de desigualdade no reconhecimento do valor humano, independentemente da presença de limitações. A fala reforça que as limitações não diminuem a dignidade ou a contribuição de uma pessoa. O uso do termo normal, contestado pelo sujeito, sugere uma crítica ao capacitismo e à normatização das diferenças imposta pelo sistema que, segundo Marcuse (1964), ao destacar como a conformidade imposta pelo sistema é um mecanismo de controle ideológico que marginaliza aqueles que não se encaixam nos padrões dominantes. A fala do sujeito demonstra a frustração diante de um sistema que naturaliza a exclusão, levando-o a refletir sobre a injustiça desse processo. Ao destacar que “tantas pessoas [...] que não têm limitações [...] não fazem o que uma pessoa que tem limitação faz”, o sujeito faz um questionamento crítico sobre as noções de produtividade e capacidade, desafiando o discurso meritocrático que permeia o mundo do trabalho. Ao rejeitar essa hierarquia, aponta para a necessidade de uma ação inclusiva.

Nesse sentido, cabe observar que Horkheimer e Adorno (1985) destacam como as sociedades capitalistas transformam os indivíduos em meros instrumentos para atingir objetivos econômicos e sociais. A fala do sujeito confronta essa lógica ao recusar a ideia de que a deficiência limita o valor humano e a capacidade de realização. No texto “Educação após Auschwitz”, Adorno (1966) afirma: “A exigência de que Auschwitz não se repita é a primeira de todas para a educação”. Assim, faz referência à formação de indivíduos com uma consciência crítica e capazes de resistir às formas de manipulação ideológica. O autor argumenta que a educação deve se orientar para combater as raízes sociais do preconceito, promovendo a autonomia crítica do indivíduo como forma de evitar a repetição de atrocidades como o Holocausto.

Assim, o preconceito resulta de condições sociais que perpetuam a violência e a desumanização. O preconceito não tem relação direta e imediata com a vítima, mas, com o preconceituoso que detém o ódio a si mesmo e à sua condição social e psíquica, mesmo que apareça em suas formas aparentemente mais inofensivas: o desprezo e a indiferença. Destaca ainda que, o preconceito não está apenas no resultado de atitudes individuais, mas, profundamente enraizados nas condições objetivas da sociedade, que moldam a percepção do outro. A comparação que o sujeito fez entre pessoas com e sem limitações reflete a lógica da racionalidade instrumental, criticada por Adorno (1995) ao medir o valor das pessoas com base em critérios de produtividade ou funcionalidade que desconsidera a riqueza de suas subjetividades.

Sujeito B / Empregado - Sexo masculino, 37 anos. Possui Ensino Médio Completo. Atualmente, trabalha na função de assistente administrativo em empresa de combustíveis. Já teve experiência com o trabalho informal. Apresenta deficiência física, encurtamento da perna esquerda.

[...] Na empresa que estou existe preconceito, discriminação. O dono faz a inclusão por obrigação. Já trabalhei em várias empresas. A que mais percebi o preconceito foi a M.L., o que interessava era a produção, números, não queria nem saber se você estava bem. Na A.G., a supervisora não fazia questão, mandou 3pcd embora.

O dono da empresa contrata pessoas com deficiência apenas por exigências legais, com isso, reflete uma visão instrumental da diversidade. A fala do sujeito denuncia uma inclusão forçada e meramente burocrática, onde a contratação não ocorre por uma real intenção de integrar e valorizar esses indivíduos. Essa situação pode ser analisada como conceito de falsa inclusão ou inclusão marginal, ou seja, a inclusão ocorre de forma superficial, sem desafiar as normas de produção e consumo que marginalizam certos grupos. Marcuse (1964, p.32) argumenta ser um mecanismo através do qual o sistema perpetua sua hegemonia ao absorver demandas sociais sem o compromisso com a transformação cultural ou a promoção da dignidade humana. A inclusão serve para produzir uma falsa atitude de avanço ou de responsabilidade social, mas, na realidade, revela que as desigualdades sociais, econômicas e estruturais permanecem. Em vez de promover a inclusão como um ato ético e emancipatório, ela é realizada servindo à lógica de controle do mercado.

Segundo Marcuse (2015, p.19), a “sociedade industrial avançada promove uma falsa consciência que se torna imune à sua própria falsidade. Ela integra os indivíduos em uma estrutura funcional e unidimensional, suprimindo a negatividade crítica e as necessidades

verdadeiramente individuais”. O autor argumenta que as sociedades tecnológicas desconsideram as diferenças e necessidades individuais; que essa unidimensionalidade aliena os indivíduos, ou seja, a capacidade de questionar e transformar o sistema dominante. A ênfase na produção, a indiferença quanto à satisfação dos trabalhadores e a importância nos números, ou seja, o quanto produz, revelam a desumanização do ambiente de trabalho, onde a satisfação dos trabalhadores fica anulada.

Conforme Horkheimer e Adorno (1985), essa postura revela a alienação nas relações sociais, onde as pessoas deixam de ser vistas como indivíduos com suas próprias necessidades e passam a ser tratadas apenas como instrumentos para cumprir regras e objetivos do sistema. Em vez de reconhecer e respeitar a individualidade e as diferenças dos outros, predomina uma visão utilitarista, na qual as relações são guiadas pelo lucro e pela eficiência econômica. Dessa forma, as necessidades humanas e os valores éticos acabam sendo subordinados às exigências do mercado e da produção.

Sujeito D / Empregado – Possui 38 anos, sexo masculino. Ensino Médio Completo. Trabalha como auxiliar de almoxarifado, há 2 anos, em comércio de material de construção e decoração. Apresenta deficiência intelectual leve.

[...] Teve uma empresa que me incomodava, que é a impaciência das pessoas, mas não preconceito, exigiam mais rapidez, falam – J. mais rápido, vamos, vamos... as pessoas estão esperando, mais depressa. Fazia gestos com o estalar dos dedos. [...] Eu ficava quieto, guardava para mim, isso me deixava mal, fiquei dois anos nessa luta, trabalhava de domingo a domingo, folgava na semana e um domingo no mês.

De acordo com o que está dito, ficam evidentes atitudes de discriminação, preconceito e a impaciência que temos com a lentidão dos que têm deficiência. Isso, segundo Crochík (2011, p.89), revela a repulsa do domínio do tempo, dos objetos sobre nós. Na modernidade, o ritmo acelerado das máquinas e da produção dita como devemos nos mover, pensar? Será que essa sociedade permite ao indivíduo pensar que está sendo vítima da alienação e exploração da sociedade capitalista? Que transforma o mundo material em um espetáculo que oculta as relações de exploração?

O olhar para o indivíduo com deficiência intelectual requer lembrar Walter Benjamin (1989) ao dizer: “A lerdeza de movimento, pedem pela proximidade que nos leva longe, sem precisar voar”. O autor faz uma reflexão crítica à aceleração do tempo nas sociedades modernas, em que o domínio técnico e produtivo impõe ritmos cada vez mais rápidos e desumanos. Quando alguém com deficiência intelectual ou motora não acompanha esse ritmo,

sua diferença expõe uma tensão, o desconforto. Como observamos ao que foi dito, a modernidade nos submeteu a tempos que não controlamos, lembrando a necessidade da submissão à lógica técnica, gerando a repulsa como mecanismo de defesa.

Assim, como explica o autor, há algo profundamente humano e valioso na lerteza de quem não está alinhado à aceleração moderna. Esse movimento lento não exige rapidez ou eficiência; ele pede proximidade, atenção e presença. Para Benjamin (1989), essa proximidade, que contrasta com o imediatismo moderno, permite uma experiência mais rica e profunda do tempo e do espaço, um afastamento da lógica da produtividade que nos leva longe no sentido de transcendência.

A fala do sujeito [...] *“eu ficava quieto, guardava para mim”* evidencia um sentimento de sofrimento. A fala pode indicar um receio de se expressar por medo de julgamentos, dificuldades em organizar as ideias ou limitações impostas pelo ambiente que não favorece sua participação ativa, consequência de uma sociedade pouco inclusiva.

Sujeito F / Desempregado – Possui 44 anos, sexo masculino. Ensino Médio Completo. Apresenta deficiência visual/cegueira monocular, descobriu quando tinha seis anos de idade.

[...] *Nas empresas que eu já trabalhei, não havia nenhuma diferença no tratamento, inclusive os testes são os mesmos para quem não tem deficiência.*

Na fala do sujeito há questões importantes sobre o desejo de igualdade e visibilidade no ambiente de trabalho. A ideia de que não há diferença no tratamento reflete uma concepção de isonomia formal. Na Constituição Federal de 1988, o artigo 5º assegura que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo aos cidadãos brasileiros direitos fundamentais, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade; sem discriminações baseadas em raça, gênero, religião, classe social deficiência ou quaisquer outras diferenças, ou seja, no direito, as normas e legislações vigentes se aplicam a todas as pessoas possíveis, independente das suas diferenças, mas também pode sugerir uma ausência de políticas de ação afirmativa ou adaptações específicas para atender às necessidades de trabalhadores com deficiência. O mesmo teste aplicado a todos pode ser visto como igualdade formal, mas não necessariamente como igualdade real e efetiva.

Marcuse (1964) argumenta que a igualdade formal pode funcionar como um mecanismo de controle, mascarando diferenças reais e impedindo a transformação das condições de opressão, ignorando com isso, a ausência de diferenciação, desconsiderando as

necessidades específicas das pessoas com deficiência, o que pode gerar barreiras de acesso e desempenho no processo seletivo e no trabalho. Empresas que aplicam os mesmos critérios e testes para todos podem estar reproduzindo um ambiente de exclusão disfarçada, mesmo que inconsciente, perpetuando barreiras invisíveis à inclusão plena.

Sujeito G / Desempregado – Sexo feminino, 45 anos. Ensino médio completo. Possui deficiência física em membro inferior, com mobilidade reduzida.

[...] Então, fiquei desempregada há duas semanas, saí. Trabalhava para uma empresa terceirizada que presta serviço num hospital público, como arquivista. [...] Na entrevista fui para a vaga administrativa, mas aí eles falaram que era para arquivo, mas não explicaram, não falaram que era para pegar prontuários pesados, que você vai ter que atravessar o hospital todo empurrando um carrinho pesado, assim entende? Não está condizente com o que passam pra você, porque se tivesse falado na entrevista, é assim, assim.... eu não teria ido.

Nesse relato, o sujeito descreve a situação em que a vaga para a qual foi encaminhado durante a entrevista de seleção não condizia com a realidade do trabalho exercido, o que revela um cenário de falta de transparência, de desinformação, além das condições de trabalho inadequadas, revelando uma situação de violência, desrespeito e desumana. A partir dessa análise, fica evidente que a pessoa com deficiência está inserida em um contexto de trabalho que desconsidera suas limitações e necessidades, não proporcionando condições adequadas e justas. A desinformação e as condições inadequadas de trabalho mencionadas pelo sujeito reforçam a necessidade de uma transformação nas práticas de contratação e nas políticas de inclusão, de forma a garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso a empregos condizentes com suas capacidades e necessidades.

A partir desse fato e das contribuições de Horkheimer e Adorno (1985), é possível interpretar a situação como um reflexo das desigualdades estruturais presentes no mundo do trabalho, em particular no que diz respeito às pessoas com deficiência e ajudam a entender como as estruturas sociais e de trabalho reproduzem desigualdades, especialmente para grupos marginalizados.

Sujeito H / Desempregado – Sexo: masculino, 32 anos. Superior completo em Letras. Possui deficiência membro superior, deformidade no ombro

[...] Sim, já fui vítima de preconceito, desde a escola. Os meus amigos me defendiam, depois fui crescendo e me autodefendia. [...] No trabalho, alguns poucos clientes

exacerbaram, assim... nas palavras, que era assim e assado, por causa da minha deficiência, só que eu relevo porque estou fazendo o meu trabalho.

A fala revela uma experiência de preconceito recorrente, desde a infância até o ambiente de trabalho. Como estratégias de resistência que variam entre apoio social (defesa dada pelos colegas na escola), a autodefesa e a resignação frente à discriminação. O relato demonstra como a exclusão social e o preconceito são sistematicamente reproduzidos em diferentes esferas da vida. A autodefesa aqui aparece como uma forma inicial de resistência e a luta pela superação do preconceito refletem a capacidade humana de resistir, ainda que, limitada pelas condições estruturais.

Marcuse (1964) observa que as sociedades tecnológicas criam indivíduos que frequentemente se conformam, porém, mantêm potencial de resistência às estruturas opressivas. A escolha de relevar agressões no trabalho reflete uma submissão às condições impostas pela lógica instrumental do capitalismo. Adorno, em sua obra “Mínima Moralía” (1951) argumenta que, para ser aceito na sociedade, o indivíduo precisa se submeter às regras, mesmo que essas impliquem em exploração e sofrimento. O sofrimento funciona como um tipo de ritual de inclusão, legitimando o lugar do indivíduo na estrutura social, mesmo que em uma posição subalterna. Marcuse (1964) e Adorno (1951) fazem crítica de como as pessoas aprendem a aceitar o sofrimento e as injustiças para se manterem dentro de sistemas produtivos. Essa resignação é menos uma escolha pessoal e mais uma imposição estrutural.

Sujeito I / Desempregado – Possui 33 anos. Cursando Recursos Humanos/EAD. Apresenta deficiência inata, em membros inferiores, usuária de cadeira de rodas.

[...] Percebo que existe, por mais que eu tenha um currículo muito bom, experiências, é questão de preconceito. Por ser cadeirante, eles não contratam, preferem deficiências mais leves, que não precisam de adaptações, como uma rampa, banheiros mais largos.

No relato, fica evidente a manifestação do preconceito, mesmo a pessoa sendo qualificada, tendo experiência, reflete uma situação em que a trabalhadora percebe a discriminação no mercado de trabalho devido à condição de cadeirante. O fator decisivo para o não emprego é o preconceito, sendo a sua deficiência física vista como um obstáculo para a contratação. Tal relato está diretamente relacionado com as estruturas de opressão e exclusão nas relações trabalho. Nesse caso, a deficiência física do sujeito é considerada como algo que exige adaptações, sendo entendido pela sociedade como algo que torna o trabalhador menos apto ou menos desejável, o que é um exemplo clássico de dominação/violência simbólica que, segundo Horkheimer e Adorno (1985), reforça padrões de comportamentos e valores que

naturalizam as relações de poder e fazem com que as pessoas aceitem sua subordinação sem questionamento. A discriminação não é apenas uma questão de atitudes individuais, mas também uma questão de estrutura social. A percepção do sujeito de que preferem deficiências mais leves que não requer adaptações físicas reflete a dificuldade estrutural em oferecer condições adequadas para a plena inclusão dessas pessoas. A visão utilitarista do mercado de trabalho frequentemente os vê como menos produtivos ou mais caros, devido à necessidade de adaptações, o que resulta em sua exclusão.

4.4.3 SENTIDO DO TRABALHO PARA OS SUJEITOS DA PESQUISA

Decorrentes das entrevistas realizadas, a seguir, estão apresentadas falas dos sujeitos da pesquisa, identificadas como representativas aos objetivos propostos, bem como, as devidas análises sobre seus significados.

Sujeito A / Empregado - Possui 42 anos. Formada em Recursos Humanos e concluindo o curso de Psicologia. Atualmente, ocupa o cargo de Analista de Gestão de Pessoas, onde está há 2 anos e 6 meses em empresa prestadora de serviços (G...). Apresenta deficiência visual (visão monocular), adquirida aos dois anos de idade por um câncer no nervo ótico do olho esquerdo.

[...] O trabalho para mim hoje é ganhar, como eu posso dizer, é o resultado de tudo que eu já passei, tudo que eu me esforcei pra ser. Não foi a deficiência que fez eu deixar de ser uma analista, gestora, deixar de atuar na área que eu gosto. Nunca deixei de fazer o que eu gosto [...] então assim, o trabalho hoje para mim significa eu fazer aquilo que eu me esforcei, estudei, desempenhei para poder fazer hoje, ser o que eu sou hoje. Gosto de ser analista de gestão de pessoas, gosto de conversar com pessoas.

Para esse sujeito, o trabalho foi considerado como o resultado de um esforço contínuo e como um espaço de reconhecimento de habilidades e competências individuais. A fala destaca uma luta contra essas barreiras. O esforço para superar o preconceito e as barreiras sociais como uma conquista pessoal aponta implicitamente para a persistência dessas dificuldades. A identificação com a profissão escolhida (analista de gestão de pessoas) e o gosto pelo trabalho revelam o papel do trabalho na constituição da identidade em sociedades capitalistas e a resistência a essa alienação. Ainda que a trabalhadora encontre no trabalho um espaço de realização, esse espaço é limitado por estruturas sociais que frequentemente reforçam desigualdades e reduzem o trabalho a uma função utilitária. O relato destaca

conquistas individuais, mas isso ocorre dentro de um sistema que tende a instrumentalizar essas conquistas. Marcuse (1964) argumenta que a realização no trabalho, em sociedades tecnologicamente avançadas, pode ser uma forma de conformismo mascarado como autonomia. Horkheimer e Adorno (1985) destacam que o capitalismo cria a ilusão de que o esforço individual pode superar as barreiras estruturais, ocultando que essas barreiras são reproduzidas sistemicamente. A autonomia e a realização pessoal são reais, mas coexistem com contradições que perpetuam desigualdades e a instrumentalização dos indivíduos.

Sujeito C / Empregado – Sexo Masculino, 33 anos. Possui Ensino Médio Completo. Atualmente, trabalha na função de porteiro em empresa de construção civil. Apresenta deficiência auditiva com uso de aparelho.

[...] O trabalho pra mim é a experiência, o aprendizado, isso deixa a gente mais esperto.

A frase revela uma percepção do trabalho que vai além da simples obtenção de renda, representa uma oportunidade de aprendizado contínuo e desenvolvimento pessoal. Surgem questões importantes sobre as condições em que o trabalho é realizado e como pode ser transformado em uma experiência verdadeiramente emancipadora. Embora o trabalho possa proporcionar aprendizado e experiências importantes, como mencionado na fala, as condições as quais ele é realizado frequentemente restringem esse potencial. Para Marcuse (1964), o verdadeiro aprendizado por meio do trabalho só pode ocorrer quando ele deixa de ser uma imposição opressora e se torna uma atividade livre.

Sujeito E / Empregado Informalmente – Sexo Masculino, 23 anos. Ensino Médio Completo. Trabalha prestando serviço como assistente administrativo para empresa do ramo da agropecuária. Apresenta deficiência visual, visão monocular.

[...] Além de ser uma questão financeira para poder sobreviver, adquirir experiência, conhecimento, algo pra você crescer, não só profissionalmente, como pra sua vida também.

A fala reflete uma expectativa legítima de que o trabalho seja uma fonte de sobrevivência, aprendizado e crescimento pessoal. O trabalhador sugere que o trabalho contribui para sua capacidade de adaptação e resolução de problemas. Esse aspecto é importante para pessoas com deficiência, pois o acesso ao mundo do trabalho, muitas vezes, representa um passo fundamental para a conquista da independência e para a desconstrução de estereótipos que as associam à incapacidade. Horkheimer e Adorno (1985) mostram que, em sociedades estruturadas pelo capitalismo tardio, a inserção no trabalho nem sempre se dá de

maneira justa e igualitária. Muitas vezes, as oportunidades oferecidas são limitadas a cargos de baixa qualificação ou marcadas por práticas discriminatórias veladas. Porém, como aponta Marx (2004), no sistema capitalista, o trabalhador é alienado do produto de seu trabalho, do processo produtivo, de seus colegas e de sua própria essência como ser criativo. Esse processo desumaniza o trabalho, reduzindo-o a uma atividade puramente instrumental e, muitas vezes, degradante. Contudo, para que essa expectativa seja plenamente atendida, é necessário transformar as estruturas sociais que subordinam o trabalho à lógica do capital.

Sujeito G / Desempregado - Sexo feminino, 45 anos. Ensino Médio Completo. Apresenta deficiência física de membro inferior com mobilidade reduzida.

[...] É que me dá dignidade. [...] Dignidade financeira, como pessoa, como mulher, em tudo. [...] Através do trabalho você consegue tudo, consegue viver, fazer as coisas que uma pessoa normal faz, você pode entrar e sair de qualquer lugar.

Ao dizer o que significa o trabalho em sua vida, o Sujeito G reitera os valores do trabalho no sistema capitalista, gerar lucro, e não garantir condições dignas ao trabalhador. Isso resulta em jornadas exaustivas, baixos salários, insegurança no emprego e condições insalubres, que muitas vezes comprometem a dignidade do trabalhador. Enquanto o trabalho pode ser uma fonte de realização pessoal e de inserção social, no contexto capitalista tende a estar subordinado à lógica da acumulação de capital, o que pode comprometer sua capacidade de realmente promover a dignidade, que só é plenamente alcançada quando o trabalho é realizado em condições de liberdade, justiça e respeito à humanidade do trabalhador, um ideal que exige transformações estruturais na maneira como o trabalho é organizado e valorizado na sociedade capitalista. A ideologia do capitalismo enfatiza a dignidade de ganhar o próprio pão e valorizar a meritocracia. A ideologia da meritocracia oculta as desigualdades estruturais e naturaliza a desigualdade social.

Marcuse (2012), em suas reflexões sobre a sociedade administrada, argumenta que o sistema cria uma falsa ideia de que o progresso e a inclusão social dependem exclusivamente do trabalho, ignorando as desigualdades estruturais que limitam o acesso a empregos dignos e justos. A sociedade moderna, através da indústria cultural e da tecnologia, cria um indivíduo unidimensional, ou seja, um indivíduo que se adapta aos padrões e valores da sociedade, tornando-se incapaz de pensar criticamente e de questionar a ordem estabelecida.

Sujeito H / Desempregado – Sexo masculino, 32 anos. Possui curso superior em Letras. Apresenta deficiência física em membro superior (Síndrome de Sprengel) desde o

nascimento, causando deformidade no ombro, limitando os movimentos e impedindo de carregar peso.

[...] Trabalhar para mim é liberdade, porque se estou trabalhando, eu quero buscar. Sim condicionar meu progresso, não estar dependendo de ninguém, pai e mãe. [...] Então o trabalho e o estudo juntos são muito importantes, te fazem crescer como pessoa e também como trabalhador.

Nessa expressão, alusiva ao significado do trabalho como liberdade, também reitera a uma liberdade condicionada. A fala ressalta que o trabalho e o estudo são importantes para o crescimento pessoal e social. O trabalho, exaltado como condição de liberdade, na prática, funciona como um instrumento de dominação e de integração ao sistema econômico. O sistema capitalista faz o indivíduo acreditar que o sucesso depende exclusivamente de seu esforço (trabalho e estudo), ignorando as desigualdades estruturais que limitam esse progresso. Embora isso seja verdadeiro em muitos aspectos, alerta para o risco da instrumentalização da educação e do trabalho. O estudo, em vez de ser um meio de emancipação e desenvolvimento crítico, é muitas vezes direcionado apenas para atender às demandas do mercado. O trabalho, por sua vez, é apresentado como uma contribuição social, mas dentro de uma lógica que explora os indivíduos e reforça as desigualdades existentes.

Marcuse (1964) escreve que a liberdade em uma sociedade tecnológica só pode existir quando o trabalho, que é a fonte de sofrimento e necessidade, for reduzido a uma atividade livre e autorrealizadora. Nesse sentido, o trabalho, quando orientado apenas pelo princípio da produtividade e pela exploração capitalista, aliena o trabalhador de sua verdadeira liberdade, o qual deveria ser uma atividade que permita ao ser humano desenvolver suas capacidades de forma plena e satisfatória. No entanto, a lógica do capital subordina o trabalho à produção incessante de mercadorias, tornando-o fonte de sofrimento e reprodução da desigualdade.

Como explica Adorno (1951), o indivíduo, na sociedade industrial, está integrado de tal forma que se torna incapaz de ver além do que o sistema lhe oferece como liberdade. Crochick (2008) afirma que uma sociedade que não tenha dado conta da produção necessária, por meio do trabalho de satisfazer as necessidades de seus indivíduos, não é propícia à liberdade. A dependência das exigências do mercado impede o indivíduo de refletir criticamente sobre sua condição, mantendo-o preso à lógica do sistema.

Sujeito I / Desempregado - Sexo feminino, 33 anos. Cursando R.H/EAD. Apresenta deficiência física de membros inferiores (cadeirante).

[...] O trabalho pra mim é questão de independência, proporciona propósito, realização e desenvolvimento pessoal, estabilidade financeira e contribuição social. Crescimento profissional e sentimento de pertencimento.

A fala reflete uma visão comum em sociedades capitalistas contemporâneas, em que o trabalho é percebido como um meio essencial para alcançar a autonomia pessoal e a autossuficiência financeira. No entanto, uma análise crítica revela que essa percepção está profundamente enraizada em dinâmicas sociais que naturalizam a relação entre trabalho, liberdade e independência, enquanto silenciam sobre as desigualdades estruturais que limitam o acesso a essas condições. Porém, o trabalho, enquanto meio de sobrevivência, experiência e desenvolvimento, carrega uma dualidade, ele pode ser um instrumento de emancipação ou de opressão, dependendo das condições em que é realizado. Crochík (2008), em seus estudos, analisa a influência do trabalho na formação psíquica e social do indivíduo, ao mesmo tempo, reconhece que o trabalho, embora reproduza a dominação, contém em si o potencial de transformação e desenvolvimento da consciência crítica e pode servir como um espaço de aprendizado e crescimento. O autor alerta para a necessidade de transformar as estruturas capitalistas, de modo que o trabalho se torne verdadeiramente um espaço de aprendizado e crescimento, tanto profissional quanto pessoal.

Sujeito J / Desempregado – Sexo: Masculino, 47 anos. Ensino Médio - Técnico em Segurança do Trabalho. Apresenta deficiência física no membro superior, ausência da mão direita desde o nascimento.

[...] O trabalho hoje em dia dá perspectiva de vida. Faz a gente se sentir gente, ter valor, vida. Que você é capaz.

A fala do sujeito expressa o quanto ele valoriza o trabalho, pois o defende como garantia de felicidade, independência e necessidade de reconhecimento. Elaborada por Horkheimer e Adorno (1985), a perspectiva de vida oferecida pelo trabalho é condicionada pela lógica da produtividade e pela inserção no mercado, o que pode resultar em frustração e perda de sentido quando o indivíduo está desempregado ou marginalizado. Marx (2004) apresenta em sua teoria sobre o trabalho alienado uma concepção paradoxal, na qual o trabalho, em vez de ser a realização plena das potencialidades humanas, torna-se uma atividade alienada em sociedades capitalistas. O indivíduo, reduzido à ferramenta ou a instrumento de produção, tem o seu valor medido pelo que produz e consome. Com isso, o trabalho alienado faz com que o sujeito só se sinta gente ou tenha valor quando está inserido no sistema produtivo, apagando a percepção de sua humanidade autônoma e independente do

mercado. Essa visão funcionalista do trabalho reforça a ideia de que o indivíduo só possui valor social quando está desempenhando uma função dentro das estruturas econômicas, perpetuando a submissão ao sistema.

4.4.4 SOBRE O BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA / BPC-LOAS

Dos sujeitos com deficiência entrevistados, somente um (01) foi beneficiário do Benefício de Prestação Continuada / BPC-LOAS, desde a infância até os dezoito anos e a família dependia desse benefício. Os demais sujeitos não tinham conhecimento preciso sobre o benefício ou informações vagas. Em nossa atuação junto à agência pública de emprego FUNSAT, com frequência nos deparamos com os trabalhadores com deficiência realizando trabalho na informalidade por serem beneficiários do BPC-LOAS.³

Como muitas empresas ainda apresentam barreiras à inclusão e o mercado formal pode ser instável, muitas pessoas com deficiência preferem manter o Benefício de Prestação Continuada (BPC-LOAS) e trabalhar informalmente, como garantia financeira. Tal benefício visa garantir e assegurar o sustento, a dignidade e promover a inclusão social dessas pessoas. Ao exercerem atividades laborais na informalidade, como o trabalho por conta própria ou em cooperativas, muitas vezes, tomam a decisão de não buscar um emprego formal, por estar relacionado a uma série de fatores, como: a falta de oportunidades de trabalhos acessíveis, o medo da discriminação e a insegurança quanto à manutenção do benefício. Com isso, há o entendimento de que o benefício não incentiva o trabalhador com deficiência a buscar por trabalho formal, sendo um mito que ainda persiste. Torna-se necessário ressaltar que a escolha de não trabalhar não é necessariamente uma opção, mas, o resultado de uma estrutura social que limita as possibilidades dessas pessoas.

Adorno (1951/1995) afirma que a sociedade integra apenas aqueles que podem ser úteis ao seu funcionamento, enquanto os demais são relegados à periferia do reconhecimento. A deficiência, nesse sentido, marca a desigualdade estrutural, evidenciando a forma como o

³ No Brasil, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que integra a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), foi instituído em 1993, durante o governo do presidente Itamar Franco. Foi criado com o objetivo de garantir uma rede de proteção social a grupos vulneráveis como pessoas com deficiência e idosos, que não possuem meios de prover a própria manutenção e cuja renda familiar per capita seja inferior a um quarto do salário mínimo, refletindo um compromisso do Estado brasileiro com a assistência social e os direitos humanos. A base para a criação do BPC está na Constituição Federal de 1988, que assegurou direitos sociais e proteção às pessoas em situação de vulnerabilidade. O artigo 203 da Constituição estabelece que a assistência social deve ser prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição prévia à seguridade social.

capitalismo cria sujeitos inúteis ao sistema, não por sua falta de capacidade, mas pela incapacidade da sociedade de se adaptar à diversidade humana.

4.4.5 QUANTO AO VÍNCULO EMPREGATÍCIO – TRABALHO FORMAL E INFORMAL

Dos dez (10) sujeitos com deficiência entrevistados, quatro (04) tiveram experiência com o trabalho informal. Porém, apesar de ter financeiramente um ganho melhor, buscam pela segurança no trabalho formal, conforme o Decreto-Lei nº 5.452/1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),⁴ que tem como característica vínculos empregatícios regulados por legislações trabalhistas, com contratos, garantias de direitos como salário fixo, benefícios sociais (férias, 13º salário, FGTS) e proteção previdenciária. Já o trabalho informal abrange uma vasta gama de atividades, desde o trabalho autônomo sem registro até o trabalho doméstico não remunerado. Porém, marcado pela precariedade, ausência de direitos trabalhistas e instabilidade. Sua expansão nas últimas décadas está relacionada a um fenômeno global, impulsionado por diversos fatores, como a flexibilização das relações de trabalho, a terceirização, a globalização e as crises econômicas. No trabalho formal, embora exista maior segurança jurídica, as pessoas com deficiência frequentemente lidam com preconceitos e falta de adaptações. No trabalho informal, há maior flexibilidade, mas também precarização e ausência de direitos básicos, o que pode agravar vulnerabilidades.

⁴ A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, criada e assinada no Dia do Trabalhador pelo Presidente Getúlio Vargas, surgiu como parte do projeto de modernização e regulamentação das relações de trabalho no Brasil, consolidando diversas leis trabalhistas que haviam sido promulgadas desde a década de 1930. Foi inspirada em legislações europeias, com forte influência do modelo corporativista italiano. Com objetivo de garantir direitos aos trabalhadores urbanos, como jornada de trabalho limitada, férias remuneradas, salário mínimo e regulamentação sindical, ao mesmo tempo em que o Estado exercia controle sobre sindicatos e movimentos trabalhistas. A medida visava, além de proteger os trabalhadores, consolidar o apoio popular ao governo, que buscava fortalecer seu projeto nacionalista e interventor na economia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A nossa pesquisa com o tema: Pessoas com deficiência e o mundo do trabalho: inclusão/exclusão, revelou a dificuldade de inclusão e as experiências enfrentadas no mercado de trabalho. Os dados qualitativos obtidos por meio de entrevistas evidenciam não apenas os desafios enfrentados, mas também as estratégias de resistência e adaptação que esses indivíduos desenvolvem em um ambiente, muitas vezes, hostil e excludente.

As pessoas com deficiência, assim como qualquer indivíduo, possuem características singulares e estão igualmente submetidas aos determinantes universais e às contradições que atravessam o modo de organização capitalista. Não é possível compreender a singularidade de um sujeito sem o considerar incluído na sociedade.

Assim, a dinamicidade das relações de trabalho, na sociedade capitalista, está plena de contradições, pois, reflete uma tensão entre a busca por autonomia e pertencimento. No mundo contemporâneo, torna-se de fundamental importância reconhecer que a dificuldade de inserção/inclusão no mundo/mercado de trabalho não se restringe somente às minorias historicamente excluídas, como as pessoas com deficiência, mas, é uma questão que afeta os trabalhadores de forma geral que deveriam ser reconhecidos e plenamente inseridos nesse contexto.

Quanto à atitude de indiferença diante do diferente, das adaptações que as empresas deveriam realizar para incluir essas pessoas de acordo com suas limitações, cabe aqui lembrar os autores Horkheimer e Adorno (1985), ao analisarem a indiferença quanto à deficiência no trabalho como um reflexo da lógica capitalista, que reduz os indivíduos à sua funcionalidade no sistema produtivo; essa lógica contribui para a marginalização de pessoas cuja produtividade não se alinha aos padrões exigidos pelo mercado.

No que diz respeito à exigência de produtividade no sistema capitalista, cria-se um ambiente em que a inclusão das pessoas com deficiência é tratada pela forma utilitária, ou seja, como um custo ou uma exceção, em vez de um direito.

Para Crochík (2009), o preconceito está relacionado à negação da diferença e ao medo do que não se conforma aos padrões normativos. O preconceito contra as pessoas com deficiência é um fenômeno que se manifesta de forma sistêmica e cultural. O autor ainda enfatiza a importância de transformar a cultura que estigmatiza as pessoas com deficiência.

O preconceito constatado precisa ser combatido não apenas por meio de legislação, mas também por ações educativas que promovam o respeito às diferenças e a conscientização sobre os direitos humanos. Essas iniciativas devem ser contínuas e integrar os espaços

educacionais, empresariais e comunitários, buscando transformar mentalidades e atitudes excludentes.

Embora avanços tenham sido alcançados, como a Lei de Cotas 8.213/91 e a Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146/2015 (LBI), ainda, se faz necessário superar desafios relacionados à aplicação prática dessas leis que, frequentemente, encontram resistência por parte de empregadores e da sociedade em geral.

Contudo, o preconceito e a discriminação ainda praticados com frequência pela sociedade em relação a essas pessoas e a negação da diversidade se dão porque sempre existe uma comparação com o padrão, a norma estabelecida pela sociedade. E a pessoa que apresenta defeitos em seu corpo ou mente perde, então, o direito de ser diferente.

Rotulada como deficiente e vista como incompleta e inferior em relação às outras pessoas, a vida dos diferentes demonstra uma exclusão sistemática dentro de uma estrutura, especialmente, em relação ao sistema produtivo que não está preparado para incluí-las adequadamente.

A exclusão é um aspecto intrínseco à organização capitalista, manifestando-se de diversas maneiras como uma prática social nociva. Hoje, vivemos em uma sociedade permeada por formas de exclusão econômica, cultural e política, que afetam grupos com base em raça, gênero, idade, orientação sexual e deficiência. O discurso e as atitudes sobre diversidade cultural ganham relevância, fundamentado no princípio do direito ao trabalho. Essa perspectiva defende que, independentemente de idade, gênero, raça, orientação sexual ou deficiência, todos os indivíduos devem ser tratados sob a ótica da igualdade.

Assim, cabe tanto ao poder público, empresas, instituições e a sociedade como um todo, um esforço contínuo e coletivo, para a mudança de paradigmas de exclusão para inclusão em relação à deficiência, essencial para garantir a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade como base para uma sociedade justa, com isso, promovendo uma inclusão verdadeira no ambiente de trabalho.

Portanto, pesquisas sobre o tema deficiência, trabalho, preconceito, suscitam desafios e proposições para a inclusão ao revelar a complexidade e a urgência de mudanças da sociedade

CONCLUSÃO

Através das análises dos dados obtidos e demonstrados no quarto capítulo, ficou evidenciada a presença de preconceito, discriminação, atitudes de indiferença e a preferência por deficiências leves para a contratação; com isso, a acessibilidade física, de comunicação e atitudinal ficaram prejudicadas, já que as empresas inserem os trabalhadores com deficiência para o cumprimento das exigências legais para evitarem as multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, dificultando sobremaneira a inclusão e permanência desses trabalhadores no mercado de trabalho no Município de Campo Grande/MS.

Ficou demonstrado nesta pesquisa que o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência através de seus discursos vai além da sobrevivência/sustento. Tal sentido está relacionado com o pertencimento, a valorização, o crescimento pessoal, profissional e independência financeira. Espaço para adquirir experiências, buscar novos caminhos e liberdade como direito humano e elemento central para a construção da dignidade e autonomia. Com isso, no contexto do trabalho, o entendimento de seu valor, vai além da lógica produtivista e mercadológica.

Também, ficou evidenciado nos discursos das pessoas com deficiência que, a todo o momento têm que estar provando sua capacidade e superar as dificuldades e, muitas vezes, aceitar as condições inadequadas oferecidas pelas empresas, para sentirem-se incluídas no processo produtivo. Com isso, o preconceito e a resistência constatados nas entrevistas tanto das pessoas com deficiência quanto dos gestores para a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Campo Grande/MS.

Embora, esse público tenha a garantia dos dispositivos legais e políticas públicas para a inclusão no mundo do trabalho, ainda enfrentam a resistência da sociedade, das empresas, que estão fortemente condicionadas por questões sociais e econômicas excludentes, sob a forma de inclusão formal para o cumprimento da lei e não a transformação das relações de trabalho e sociais, entendendo que a diversidade retrata a riqueza e o respeito das diferenças em uma sociedade.

Nesse sentido, compreendemos e concluímos em nossa pesquisa que, as pessoas com deficiência são incluídas de forma resistente, lenta e precária. Com isso, a inclusão tão debatida na sociedade capitalista contemporânea torna-se precária, como bem pontua Martins (1997), pois as pessoas são empregadas em condições precárias, sem as devidas adaptações e/ou em atividades simples. As pessoas com deficiência são tratadas pelas empresas como

uma cota a ser preenchida, sem se importarem que haja uma verdadeira inclusão que só será possível quando as barreiras da (ir)racionalidade instrumental forem desmanteladas e substituídas por uma ética que valorize a diversidade humana em todas as suas formas.

Por trás de uma cota há um cidadão, uma cidadã que, embora apresentem diferenças em seus corpos e mentes carregam sentimentos, sonhos, necessidades de sobrevivência, de reconhecimento, de respeito de suas potencialidades e direitos (grifo da autora).

Diante dos resultados desta pesquisa esperamos contribuir para informar o meio acadêmico e futuras pesquisas científicas, implementar políticas públicas, mudar práticas empresariais, ações educativas e a transformação da sociedade para à inclusão das pessoas com deficiência, para as quais os direitos fundamentais, especialmente quanto ao trabalho, estão por se consolidar de forma plena, sem preconceito e discriminação.

Esta pesquisa não tem a pretensão de esgotar o assunto, mas levar a uma reflexão para que haja mudança de paradigma quanto ao entendimento e atitudes praticadas pelas empresas e a sociedade em geral que têm o compromisso para a inclusão dos trabalhadores com deficiência.

É fundamental ressaltar que esta pesquisa constitui um processo de aprendizagem, sujeito a desafios e eventuais equívocos ao longo de sua trajetória. Certamente, muitas de nossas metas e intenções não foram completamente atingidas; mesmo após a conclusão formal do trabalho. Reconhecemos que a reflexão sobre o tema permanece em andamento, dessa forma, as questões aqui discutidas ainda requerem maior aprofundamento, e este texto representa o estágio alcançado pelo nosso esforço até o momento.

REFERÊNCIAS

ADORNO, T. W. Capitalismo tardio ou sociedade industrial. In: COHN, Gabriel (org.). **Grandes cientistas sociais**. São Paulo: Ática, 1986. p.62-75.

ADORNO, T. W. O progresso: sobre sujeito e objeto. In: _____. **Palavras e sinais – modelos críticos 2**. Tradução de Maria Helena Ruschel. Petrópolis: Vozes, 1995.

ALVES, G. **Trabalho e Educação**: fundamentos ontológicos e históricos. São Paulo: Fapesp, 2002.

AMARAL, L. A. **Resgatando o passado**: deficiência como figura e vida como fundo. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ARANHA, M. L. de A. **Filosofia da educação**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1995.

ARANHA, M. S. F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Ano XI, n. 21, março 2001, p.160-173.

ARISTÓTELES. **A política**. Rio de Janeiro: Ediouro Publicações, 1988.

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2003.

BATISTA, C. A. de M. **Inclusão**: construção na diversidade. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.

BENJAMIN, W. **Das passagens**. Belo Horizonte: UFMG, 2006.

BENJAMIN, W. **Obras escolhidas**: magia e técnica, arte e política – ensaios sobre literatura e história da cultura. 7. ed. v. 1. Tradução de Sérgio Paulo Rouanet. São Paulo: Brasiliense, 1994.

BENJAMIN, W. **Sobre o conceito de história**. Obras escolhidas. v. 1. São Paulo: Brasiliense, 1987.

BIANCHETTI, L.; FREIRE, I. M. (org.). **Um olhar sobre a diferença**: interação, trabalho e cidadania. Campinas: Papirus, 1998.

BLOCH, E., ADORNO, T. W., KRUGER, H. Teoria tradicional e teoria crítica. São Paulo: Abril cultural, 1989.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:constituicao:1988-10-05;1988>. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. **Regulamentação de artigos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Publicado em: 20 abr. 2021. Atualizado em: 20 jun. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/acoes-e-programas/regulamentacao-de-artigos-da-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em: 18 out. 2023.

CARVALHO-FREITAS, M. de N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CHAUÍ, M. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ática, 1994.

CORREA, L. M. **Alunos com necessidades educativas especiais nas classes regulares**. Porto: Porto Editora, 1997.

COSTA, F. L. da; FUZETTO, M. M. As pessoas com deficiência e a inclusão social: evolução histórica e ações afirmativas. In: V CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI. **Anais [...]**. Florianópolis: FEPODI, 2017.

COSTA, S. M. de B. **Dignidade humana da pessoa com deficiência**: aspectos legais trabalhistas. São Paulo: Ltr, 2008.

COSTA, V. A. **A formação na perspectiva da teoria crítica da sociedade**: as experiências dos trabalhadores deficientes visuais do Serviço de Processamento de Dados. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2001.

CROCHÍK, J. L. (org.). **Fascismo e nazismo, preconceito e bullying**. São Paulo: Benjamin Editorial, 2023.

CROCHÍK, J. L. **Inclusão social** – teoria e prática. São Paulo: Moderna, 2003.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JANETE, C. **Psicodinâmica do trabalho**: análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DIÁRIO PCD. Profissionais com deficiência representam apenas 1% da força de trabalho formal. **Diário PCD**, 16 set. 2022. Disponível em: <https://diariopcd.com.br/2022/09/16/profissionais-com-deficiencia-representam-1-da-forca-de-trabalho-formal/>. Acesso em: 22 nov. 2023.

DINIZ, D. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

FERREIRA, A. B. H. Dicionário da língua portuguesa. Novo Aurélio século XXI. Curitiba: Positivo, 2004.

FIGUEIRA, E. **Caminhando no silêncio**: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil. São Paulo: Giz, 2008.

FONSECA, R. T. M. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. In: FERRAZ, C. V.; LEITE, G. S.; LEITE, G. S.; LEITE, G. S. (coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 1975.

FRANCO JÚNIOR, H. **A Idade Média**: o nascimento do Ocidente. São Paulo: Brasiliense, 1991.

FRIGOTTO, G. Trabalho, educação e tecnologia: treinamento polivalente ou formação politécnica. In: SILVA, T. T. (org.). **Trabalho, educação e prática social**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1991.

GALVÃO, A. Marxismo e movimentos sociais. **Crítica Marxista**, Campinas, SP, v. 18, n. 32, p.107-126, 2011. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/cma/article/view/19361>. Acesso em: 12 out. 2023.

GARCIA, V. G. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho**: histórico e o contexto contemporâneo. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

HORKHEIMER, M. **Eclipse da razão**. Tradução de Carlos Henrique Pissardo. São Paulo: Editora da Unesp, 2015.

HORKHEIMER, M.; ADORNO, T. (org.). **Temas básicos da sociologia**. Tradução de Álvaro Cabral. São Paulo: Cultrix; EdUSP, 1973.

HORKHEIMER, M.; ADORNO, T. **Dialética do esclarecimento**: fragmentos filosóficos. Tradução de Guido Antônio de Almeida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1985.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Nota sobre projeção da população. 2022. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/24032005projecao.shtm>. Acesso em: 12 out. 2023.

JANNUZZI, G. M. **A educação do deficiente no Brasil**: dos primórdios ao início do século XXI. Campinas, SP: Autores Associados, 2004. (Coleção Educação Contemporânea).

KANT, I. **Crítica da razão pura**. 5. ed. Tradução de Manuela Pinto e Alexandre Morujão. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

KLEE, P. **Angelus Novus**: Walter Benjamin's images and ideas. Alemanha, 1920.

KLEE, Paul. **Teoria da arte moderna**. Tradução de Ivan Junqueira. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LE GOFF, J. A vida material (séculos X-XIII). In: _____. **A civilização do Ocidente medieval**. São Paulo: Edusp, 2005. p.191-256.

LOBO, L. F. **Os infames da história: pobres, escravos e deficientes no Brasil**. Rio de Janeiro: Lamparina, 2008.

LOCKE, J. **Ensaio sobre o entendimento humano**. In: Coleção Os Pensadores. São Paulo: Abril Cultural, 1973.

LOPES, M. da C. **O lado perverso da inclusão: a exclusão**. Passo Fundo, RS: UPF Editora, 2006.

MARCUSE, H. **O homem unidimensional**. Tradução de Robsierre Oliveira e outros. São Paulo: Edipro, 2012.

MARCUSE, H. **Razão e revolução: Hegel e o advento da teoria social**. Tradução de Marília Barroso. 5. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2004 [1978].

MARTINS, J. de S. **Exclusão social e a nova desigualdade**. São Paulo: Paulus, 1997.

MARTINS, L. de A. R. **História da educação de pessoas com deficiência: da antiguidade ao início do século XXI**. Campinas, SP: Mercado de Letras; Natal, RN: UFRN, 2015.

MARX, K. **Manifesto comunista**. Tradução de Álvaro Pin. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008 [1989].

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Artur Mourão. Lisboa: Edições 70, 1989 [1983].

MARX, K. **O capital, Crítica da economia política: O processo de produção do capital**. Coleção Marx e Engels – eBook. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015 [1978].

MATOS, O. C. F. **A Escola de Frankfurt: luzes e sombras do iluminismo**. São Paulo: Moderna, 1999.

MAZZOTTA, M. J. S. **Educação especial no Brasil: histórias e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 1995.

MENESES, B. M. **Adolescente trabalhador: sem tempo de ser rebelde**. Campo Grande, MS: UFMS, Série Novas Fronteiras, 2008.

MENESES, B. M.; SOUZA, R. A. (org.). **Reflexões críticas sobre: pesquisa, educação e trabalho**. Paraná: Apris, 2019.

METTS, R. L. **Disability issues, trends and recommendations for the World Bank**. 2000. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/zh/503581468779980124/pdf/multi0page.pdf>. Acesso em: 12 out. 2023.

MPT. Ministério Público do Trabalho. **MPT e OIT lançam guia que orienta empresas a incluir pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho**. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/919-mpt-e-oit-lancam-guia-que-orienta-empresas-a-incluir-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-formal-de-trabalho>. Acesso em: 10 nov. 2023.

NUNES, R. A. C. **Reforma Protestante e a Formação do Mundo Moderno**. Rio de Janeiro: Zahar, 1985.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. C159 - Convenção sobre a Reabilitação Profissional e o Emprego (Pessoas com Deficiência). 1983. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312304:no. Acesso em: 17 out. 2023.

OMOTE, S. **Inclusão, Educação Especial e Deficiência**. São Paulo: Cortez, 2008.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração dos direitos das pessoas deficientes**: resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 9 dez. 1975. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-disabled-persons>. Acesso em: 12 out. 2023.

PAOLI, M. C. Trabalhadores e cidadania: experiência do mundo público na história do Brasil moderno. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 3, n. 7, p.40-66, 1989.

PATTO, M. H. S. **Mutações do cativeiro**: escritos de psicologia e política. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1997.

PESSOTTI, I. **Deficiência mental**: da superstição à ciência. 4. ed. São Paulo: T.A. Queiroz, Editora da Universidade de São Paulo, 1984.

PLATÃO. **A República**. Rio de Janeiro: Ediouro Publicações, 1999.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SAVIANI, D. **Escola e democracia**. Campinas, SP: Autores Associados, 1988.

SEVCENKO, N. **História da vida privada no Brasil**: Império: a corte e a modernidade nacional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

SEVERO, V. S. Subordinação e cuidado: propostas para um Direito do Trabalho politicamente comprometido. **Revista Direito e Práxis**, v. 15, n. 4, p.1-25, 2024. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/71796>. Acesso em: 10 ago. 2024.

SILVA, O. M. da. **A Epopéia Ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: CEDAS. 1987.

SILVA, A. C. C. da; OLIVER, F. C. Pessoas com deficiência no caminho da democracia participativa. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, São Carlos, v. 27, n. 2, p.279-292, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2526-89102019000200279&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 ago. 2024.

VASCONCELOS, F. D. **Ironias da desigualdade**: políticas e práticas de inclusão de pessoas com deficiência física. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006.

VELHO, G. **Desvio e divergência**: uma crítica da patologia social. Rio de Janeiro: Zahar, 1985 [1974].

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

ZANITELLI, L. M. A lei de cotas para as pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: impacto e possíveis alternativas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 7, p.2085-2094, 2013.

APÊNDICES - ENTREVISTAS

SUJEITO A

Sexo: Feminino

Idade: 42 anos

Estado Civil: Casada

Escolaridade: Superior Completo em Gestão de Pessoas, e concluindo Psicologia.

Função: Analista de Gestão de Pessoas em empresa terceirizada prestadora de serviços

Tempo na Função: 2 anos e meio.

Deficiência: Visual (Visão Monocular)

A deficiência foi adquirida aos 2 anos de idade, aonde eu tive uma doença chamada Retino blastoma aí eu perdi totalmente a visão do lado esquerdo.

No meio familiar, a família acolhia de mais né, eu acho que até segurava de mais, porque uma pessoa ter câncer com 2 anos de idade na família, com risco de vida né, então teve esse acolhimento da família e até um efeito meio tardio para poder se desligar um pouco da família, mas eu tive total acolhimento, tanto de pai, quanto de mãe, irmãos e até dos familiares.

Então, eu na verdade confesso que eu nunca me senti bem né?! E aí depois de um tempo, quando você começa a estudar, começa a ver, a gente percebe que isso deveria ser algo bom e não é, é algo que sufoca e isso me prejudicou várias vezes, mas, nem essa superproteção, essa relação tóxica né que eu tive, fez com que eu parasse o que eu sempre quizesse fazer. Então assim, sempre fiz o que eu queria, da forma que eu queria, por mais que tivesse as restrições, eu passava por cima pra fazer o que eu queria, nunca deixei que eles, que a relação tóxica me engolissem pra que eu não fizesse, não ficasse estagnada.

Não é teste psicológico, são testes administrativos né, dentro do que eu posso fazer, aplicar, conversando com colaborador, mas, a conversa a gente faz, se a gente vê a necessidade de o colaborador procurar um profissional, voltado para a área da psicologia ou outra área, aí eu encaminho para o nosso médico do trabalho ou até mesmo família e até um efeito meio tardio para poder se desligar um pouco da família, mas eu tive total acolhimento, tanto de pai, quanto de mãe, irmãos e até dos familiares.

Então, eu na verdade confesso que eu nunca me senti bem né?! E aí depois de um tempo, quando você começa a estudar, começa a ver, a gente percebe que isso deveria ser algo bom e não é, é algo que sufoca e isso me prejudicou várias vezes, mas, nem essa superproteção, essa relação tóxica né que eu tive, fez com que eu parasse o que eu sempre quizesse fazer. Então assim, sempre fiz o que eu queria, da forma que eu queria, por mais que tivesse as restrições, eu passava por cima pra fazer o que eu queria, nunca deixei que eles, que a relação tóxica me engolissem pra que eu não fizesse, não ficasse estagnada.

Não é teste psicológico, são testes administrativos né, dentro do que eu posso fazer, aplicar, conversando com colaborador, mas, a conversa a gente faz, se a gente vê a necessidade de o colaborador procurar um profissional, voltado para a área da psicologia ou outra área, aí eu encaminho para o nosso médico do trabalho ou até mesmo para a nossa enfermeira do trabalho, pra gente fazer uma parceria juntos, pra ajudar essa pessoa.

Não, não foi, já atuei aí... eu atuo há mais de 15 anos como analista, como gestora de recursos humanos, atualmente eu estou aqui na G..., pra fazer essa implementação da gestão de pessoas, mas eu sempre atuei na área administrativa, R.H, e atuando como gestão. Sempre com carteira assinada.

Eu já trabalhei em mais de 5 ou 6 empresas, nunca tinha trabalhado como pessoa com deficiência. Já tinha, tinha trabalhado em uma universidade particular, trabalhei como pcd lá, mas, no início não, foi de 3 anos pra frente, eu fiquei 6 anos lá, depois de 3 anos eles me pediram pra colocar na cota, perguntaram se eu aceitava entrar na cota de pcd que eles viram que eu tinha esse problema visual, aí eu entrei na cota, depois disso eu não fui mais contratada como pcd e aqui na G..., mesmo sem ter essa cota, essa exigência, me perguntaram se eu aceitava entrar na cota e eu aceitei.

Não, nunca recebi benefício do Loas, porque a minha deficiência ela passou a ser deficiência, pcd, na lei de cota, de 2 anos pra cá, com a “Lei Amália Barros”, que foi assinada pelo ex-presidente Bolsonaro. Então, o monocular, nunca foi considerado um deficiente físico, passou a ser considerado de 2 anos pra cá, mas, muitas empresas contratavam como deficiente também, independente se tinha ou não na lei.

Antigamente tinha receio, hoje em dia não mais.

Já, muitas vezes; assim, já tive casos de entrevista mesmo, eu passar em todo o processo, ficar dias fazendo processo e na hora de chegar na frente do gestor, o gestor viu minha aparência, perguntou da minha visão, eu fui falar e ele já me cortou na hora e já me descartou. Até mesmo, o gestor depois de um tempo, viu o que fez e voltou atrás e querer me contratar, e tive também dentro da empresa a discriminação, a gente sempre tem né, tanto na escola quanto nas empresas, no trabalho, colegas de trabalho, até chefia, não aceitar o fato de ser liderado por uma monocular, por uma deficiente física né, os colegas de trabalho não aceitarem o fato de ter uma colega deficiente e às vezes se sobressair a eles.

Já fui por empresas de recrutamento, já fiz também por e-mail, mandando pra própria empresa, já de tudo assim, já trabalhei em empresa de recrutamento também.

Só durante o tempo do seguro desemprego, nunca fiquei mais que isso.

Não, é, assim, tiveram 2 empresas que eu pedi, mas normalmente é, ou porque a empresa acabou, então, é questão de redução de quadro né, a universidade mesmo, eu saí por conta de redução de quadro de funcionários.

Geralmente não, mas eu acompanho à distância, procuro saber como está, faço registro de ocorrências aqui, tenho as ocorrências, o colaborador vem aqui e passa os relatos, diante dos relatos eu procuro entender, saber o que aconteceu, pra poder fazer a tratativa.

Sim, acredito que é muito importante, pelo fato de eu ter deficiência.

É, na verdade assim, igual os jovens aprendizes, eu acompanho os jovens e eu acompanho o pessoal da Juliano Varella, os demais eu não tenho acesso a eles, mas, eu acho interessante também fazer esse acompanhamento né, e aí eu estou fazendo um projeto justamente para isso, para a gente poder dar mais ênfase para essa questão.

O trabalho para mim hoje é ganhar, como que eu posso dizer, é o resultado de tudo que eu já passei no passado, tudo que eu me esforcei para ser, não foi a deficiência que fez eu deixar de ser uma analista, gestora, deixar de atuar na área que eu gostava, nunca deixei de fazer o que eu gosto. Hoje eu dirijo, faço uma coisa que qualquer pessoa faz né... então assim, eu nunca deixei que barreiras, pessoas ou palavras, alguma coisa assim, me segurasse ou me barrasse. Então assim, o trabalho hoje para mim significa eu fazer aquilo que eu me esforcei, estudei, desempenhei, para poder fazer hoje, ser o que eu sou hoje.

Então, como foi numa época que, assim, eu estava começando, foi algo, eu tinha 22 anos acredito.

Não, eu já tinha trabalhado, e aí eu estava procurando um outro emprego para eu não mudar daqui de Campo Grande. Mas aí não deu certo, meus pais quiseram mudar pra São Paulo, voltar pra São Paulo, que eu sou de lá, aí a gente voltou. Mas, eu fiquei muito chateada, fiquei triste, eu de ver, e olha que naquela época ainda era bem, era discriminado né?! Mais do que é hoje. E eu achei assim um absurdo as pessoas discriminarem o outro por eles terem um problema que, algo que amanhã ou depois, a gente não sabe o que vai acontecer, que pode ser ele né, ninguém está livre de acontecer alguma coisa. Então eu fiquei assim, completamente chateada, por esse fato.

Qual a importância? Eu acho que é ela se sobressair, se superar e não dar ouvidos ao que muitas pessoas falam, porque muitas pessoas falam de limitação, falam de “ai coitadinho, ai é superação, nossa se superou”, eu não vejo a deficiência física como uma superação, eu vejo que a deficiência física ela é assim, algo como qualquer outro, a pessoa faz de acordo com o que ela pode fazer, não é porque a pessoa tem uma deficiência que “nossa como ela se supera, porque é deficiente ela está se sobressaindo”, não, ela está fazendo o trabalho dela porque ela tem capacidade pra isso. Porque nós vemos tantas pessoas aí que não são deficientes, não vou falar normais porque todo mundo para mim é normal, mas eu vejo tantas pessoas que não tem limitações, que não fazem o que uma pessoa com limitação faz. Então eu acho que é isso, que não vem a ser superação, e sim enfrentar as barreiras que a vida coloca e eu acho que quem coloca barreiras somos nós mesmos. A partir do momento que eu falo que eu quero e que eu vou fazer, pode me falar o que quiser, eu mostro que eu sou capaz.

Sim, como analista. A que eu estou atualmente, de analista de gestão de pessoas, que é uma área que eu gosto. Gosto de falar com pessoas, gosto de conversar, gosto de aplicar testes, gosto bastante.

SUJEITO B

Idade: 37 anos

Sexo: Masculino

Estado Civil: Divorciado

Escolaridade: Superior Incompleto parado (Administração de Empresas)

Deficiência: Física (encurtamento de membro inferior esquerdo)

Situação: Empregado

A minha deficiência é o encurtamento lateral da perna esquerda, visivelmente não aparenta ter deficiência, mas, me limita em certas situações. Foi adquirida com 15 dias de nascimento por procedimento malsucedido no hospital. Fiz várias cirurgias, fisioterapias, antes era mais de 5 cm e hoje o encurtamento está em torno de 3.5 cm. Já usei sapato ortopédico, mas, hoje faço uso de uma palmilha compensatória. A minha limitação é carga na coluna, não posso carregar peso.

Atualmente estou trabalhando com carteira assinada, trabalho na empresa no Grupo T. O. empresa de postos de combustível, estou lá mais ou menos há 8 meses, desde meados de dezembro até agora no momento do ano passado, faço hoje rotinas administrativas, porém está tendo algumas mudanças na empresa e creio que não permanecerei no grupo, por isso, estou procurando outros desafios, outras empresas.

Já trabalhei na informalidade, por um lado foi bom, porque é tipo assim, você pensa no hoje, não tem desconto de INSS, mas, você não tem uma garantia, não é amparado, se acontece alguma coisa com você, não está amparado; hoje penso diferente. O INSS não paga lá aquelas coisas, mas é uma coisinha ou outra, que acaba entrando na conta, e ajuda bastante, só que vai chegar uma hora que não vou ter mais força, que terei que me ausentar e aí não terei onde me amparar.

Em 2005 eu vinha muito na Funesta, só que concorria no geral ao, quando conheci o setor de vocês PCD, passei a procura e até mudei meu currículo, colocava p.c. Quando houve a divulgação da Funsat da inclusão das pessoas com deficiência, muitas empresas ficaram sabendo que precisava incluir o colaborador.

Eu não tinha conhecimento da lei de inclusão do PNE, antigamente era muito ofuscada, não era muito divulgado, muito trabalhado. Hoje não, com o setor PCD, o trabalho de vocês, a agência municipal e estadual tem informado as empresas da inclusão, tem que ter a inclusão do futuro colaborador com deficiência.

Ah sim! Em algumas empresas que já passei percebi que tinha, algumas empresas que trabalhei, mas, na empresa que hoje estou já percebi que tem preconceito. Inclusive até essa menina que abri a vaga com vocês, entrevistei e foi contratada, senti que eles ficavam meio assim, e queriam entrevistar outra pessoa..., ela tinha paralisia na perna e usava muletas, mas não ficou, mas não me falaram o motivo porque ela não ficou. Em alguns setores ela precisa se adaptar. O dono não liga muito para isso, ele faz a inclusão por obrigação. Se ele puder te colocar em múltiplas funções, então ele coloca. Eu tenho minha vida social, minha família, se a empresa não consegue ajustar o meu horário por egoísmo ou outro motivo, não serve. Na empresa que estou sim, existe discriminação. Em alguns setores ela precisa se adaptar. Quando é PCD, as pessoas costumam “abusar”, delegar mais atividades, múltiplas funções, é o que está acontecendo comigo nessa empresa, por isso estou buscando outras experiências e desafios.

Para mim o trabalho é uma atividade física remunerada, o trabalho acaba levando você a se movimentar, onde a gente se movimenta. Entra dia e sai dia e você está estagnado, com isso você acaba gerando um recurso. É importante porque temos condições financeiras, experiência e recurso financeiro e os recursos adicionais, benefícios. A importância é a questão financeira para o sustento.

A visão da sociedade ainda é assim, deficiente é quando não tem visão, um braço, uma perna. Passei a procurar

A minha expectativa que eu consiga encaixar a minha vida profissional e pessoal, como hoje tenho uma família, tenho minhas filhas que moram comigo, ah, você vai trabalhar no sábado, qual a conta partida, que benefício a empresa me oferece você vai ganhar 250,00 a mais, isso não vale a pena. Os benefícios que a empresa pode me oferecer, um plano de saúde, ticket alimentação, em contra partida eu oferecer a minha mão de obra qualificada, porque tenho o ensino superior incompleto e experiência na área. Hoje o meu perfil é trabalhar de segunda à sexta, que eu possa ter vida social.

Tenho expectativa de novos desafios, um novo aprendizado, uma facilidade de conhecer novas pessoas, novas lideranças, eu eu posso chegar além do que está ali. De crescimento profissional. Eu posso chegar além do administrativo, chegar a analista. Quando entrei nessa empresa, o gerente disse que eu poderia vir ser um gerente, mas já vi que não compensa que que ganha e as exigências. Geralmente as pessoas abusam, isso já aconteceu comigo, normalmente eu peço para sair.

Comecei a trabalhar em 1998, com 11 anos, foi informal, como auxiliar de jardineiro, fiquei quase um ano, era uma mini sociedade com meu vizinho. Depois fui trabalhar em

lanchonete em 2000 em 2004 na feira registrado por 4 meses e depois 4 anos na informalidade como free lancer, porque precisava estudar à noite. Precisava ter minha independência financeira. Na época meu pai, meu avô, era aposentado, minha mãe de criação trabalhava o dia inteiro em hospital. Devido à minha deficiência, quando tive o problema, minha mãe biológica, me deu para minha mãe de criação que é minha tia, porque ela tinha mais condições, e minha mãe biológica acompanhava o tratamento.

Com meu primeiro salário já comprei meu material escolar, era para aprender a dar valor no dinheiro, controlar o meu dinheiro, porque é assim, dinheiro vai, e dinheiro vem. Não precisava colaborar em casa. O primeiro, emprego registrado foi em 2005 na feira.

Na época, não era muito divulgado, poucas pessoas sabiam, era conhecido como PNE. Em relação a mim já colocava das minhas limitações, se servisse bem, se não, então não serve. Não posso carregar peso por causa da coluna.

Não, porque hoje eu vejo as pessoas qual sua deficiência, se eu não falar, não sabem. tenho receio da deficiência, só tinha receio quando ficava na fila preferencial no banco, as pessoas comentavam: “porque aquele rapaz com capacete está no caixa preferencial, nem tem deficiência”, porque não aparecia. Eles achavam que PNE era só quando uma pessoa não tem uma visão, não tem um braço, amputado a perna, hoje não, até anão é deficiente. Hoje a sociedade já tem conhecimento sobre as pessoas PCD.

Já trabalhei em várias empresas, a empresa que mais percebi o preconceito foi a M. L, os olhos do dono estava mais longe que o final da fila, o que interessava era a produção, números, não queria nem saber se você estava bem, como você está indo, não se interessam, só os números. Na A.G. a supervisora não fazia questão, mandou 3 PCDs embora, depois se descobriu que estava fazendo chuchu. Eles investiam muito forte em ginástica laboral, eu exercia a função administrativo e de motoqueiro, e como tinha problema na coluna, ficava afastado. Eles não queriam isso, então eles investiam pesado na ginástica laboral para o colaborador ficar bem, e não ficar fora, porque para eles não era interessante o colaborador ficar afastado. Muitos vêm como despesa, mas, eles se preocupavam com o trabalho. Tenho saudades da empresa T. de aviação aérea, sorriu ao falar, demonstrando contentamento, se pudesse voltaria. Gostei muito de trabalhar lá, eles valorizavam a gente, tinha bom salário e bons benefícios, e a gente aprendia muito. Comecei como Jovem Aprendiz, a gerente de R.H. viaja muito e eu era o responsável. A valorização é o financeiro, porque você atende as necessidades da família, você tendo saúde, vida social. Sou responsável pelo sustento das minhas filhas.

Nunca recebi benefício do LOAS, fiquei sabendo a partir desse ano 2024.

Pretendo terminar o meu curso superior e ser Analista de R.H. Porque você se coloca no lugar da outra pessoa, consegue vivenciar a vida da pessoa de forma indireta. Ajudar.

Gostaria de trabalhar no R.H. ou departamento pessoal. Inicialmente fazer parte, depois ser analista. Nessa empresa que hoje estou não compensa ser gerente, porque a diferença de salário não compensa.

SUJEITO C

Idade: 33 anos

Sexo :Masculino

Estado Civil: Casado

Escolaridade: Ensino médio completo

Deficiência: Auditiva parcial (lado direito) com uso de aparelho auditivo.

Situação: Empregado

Já nasci com esse problema. Estou trabalhando há dois meses com carteira assinada em uma empresa de construção civil. Minha função é na portaria, eu oriento o mestre da obra, e os demais trabalhadores, tudo que entra, e que sai, tratores, materiais da obra, faço o controle de entrada e saída de materiais, pessoas e veículos. Passei só por entrevista e já comecei a trabalhar de imediato.

Nunca trabalhei informalmente, sempre com carteira assinada. Nunca tive ideia, falta fazer um curso profissionalizante, de qualificação e pensar fazer outra coisa, um curso superior em Administração talvez, pra não depender de carteira assinada. É, então, eu acostumei desde que comecei com 18 anos de carteira assinada, pra mim é uma segurança, você fica amparado ali pela empresa. Lógico que não é pelo que a gente faz, é o que a gente ganha. Já trabalhei mais ou menos em 15 empresas, risos, o que mais fiquei foi na comercial de alimentos em Brasília, fiquei mais de 3 anos lá. Normalmente saio por causa do salário. Não foi vaga para pessoa com deficiência, foi “normal”, sem deficiência. Eu não me considero com deficiência. Pra mim não é deficiência, uma limitação.

Dos 20 anos pra cá que fiquei sabendo da lei de cotas e passei a colocar no meu currículo, ajuda bastante a conseguir emprego, tendo o laudo. Antes eu ficava orgulhoso, nem queria colocar no currículo com medo de ser discriminado. Quando conheci a lei e vi que tinha direito passei a usar.

Então, assim, quando comecei a trabalhar não tinha preconceito, discriminação. Só que eles não dão oportunidade, são muito criteriosos, muito rígidos, não dão aumento de salário. Na penúltima empresa Z., faltou incentivo por parte da empresa, trabalhei quase dois anos, dando o meu melhor, não deram oportunidade de subir de cargo, ter melhor salário, eu pedi uma oportunidade, aumento de salário, mas, não me deram, isso influenciou a minha saída da empresa. Entrou recentemente uma menina com deficiência e logo foi promovida, só porque tinha o curso superior, mas ela começou e parou. Então, na verdade não em relação às pessoas com deficiência, deram oportunidade para quem está entrando e não para os que estão

mais antigos. Falta incentivos por parte das empresas, não discriminação. Só dão oportunidade se você tiver uma formação.

Isso desanima, quando pedi para sair viram que ia fazer falta, daí não tinha mais volta. Às vezes, eles estavam querendo mais, não em relação às pessoas com deficiência. Nunca tive nenhum problema quanto à minha deficiência, a minha pessoa. Minha deficiência é bem mínima.

No supermercado de Brasília, fui promovido três vezes, comecei como empacotador, operador de caixa e por último como como auxiliar administrativo. Sempre dei o meu melhor, não senti discriminação.

Na época da escola sofri muito bullying, sempre fui discriminado, não escutava direito, era retraído, não me relacionava até usar o aparelho, sentava na frente. Hoje em dia graças a Deus, não tem mais esse problema.

Tenho amigos no meu trabalho, as pessoas me procuram. Os meus colegas que tem uma deficiência de grau maior, sofrem mais, sofrem a discriminação, porque não conseguem se comunicar.

O trabalho pra mim é sobreviver, aprendizado de novas experiência isso deixa a gente mais esperto. Comecei a trabalhar para não depender dos outros, ter o meu dinheirinho, (risos). Não dá pra ficar sem trabalho, preciso sustentar minha família, tenho dois filhos e no momento só eu estou trabalhando. Pausa. Só que as empresas não pagam bem, os empresários pagam o que eles podem pagar.

Nunca usei o benefício do governo, fiquei sabendo a pouco tempo desse benefício.

Se puder escolher, seria na minha área administrativa.

SUJEITO D

Sexo: Masculino

Idade: 34 anos

Estado Civil: Solteiro

Escolaridade: Ensino Médio Completo

Tipo de Deficiência: Intelectual Leve

Empresa: Comércio de Material de Construção

Função: Auxiliar de Almoxarifado

O sujeito trabalha em empresa de comércio de material de construção há 2(dois) anos, no setor de expedição, onde faz controle de entrada, saída, organização e separação de mercadorias além de carga e descarga.

Assim que entrou na sala de treinamento da empresa para a entrevista, disse: “Eu quero mudar de serviço, quero trabalhar em outra coisa, tenho perspectiva de aprender coisas novas. Trabalho na expedição, carga e descarga, conferência, separação de mercadorias e espero a ordem do chefe para entregar a caixa. Já conversei aqui, mas parece que precisa de um curso de contabilidade. Eu tenho o segundo grau completo, ainda não deu para fazer uma faculdade. Quero trabalhar no administrativo, fazer atendimento na recepção, tirar xerox (fotocópia), mas ainda não falei com ninguém, prefiro ficar na minha, esperar um pouco mais. Já trabalhei em outras empresas, de comunicação, ficava na recepção e tirava xerox, na de alimentos atendia os clientes e preparava lanches, antes de vir para cá.

Entrei aqui em 2022, faço tranquilo o trabalho, estou satisfeito, mas quero trabalhar no administrativo, quero crescer, mas é muita concorrência. Aqui fui muito bem recebido pela M..., L... e B..., tive apoio dos colegas. Trabalho desde os 14 anos, queria ter meu dinheiro, comprar as minhas coisas, fazer o que gosto.

Teve uma empresa que me incomodava, que é a impaciência das pessoas, mas não preconceito, exigiam mais rapidez, falavam: “J..., mais rápido, vamos, vamos..., as pessoas estão esperando, mais depressa”; o sujeito fazia um gesto com as mãos, estalando os dedos. Eu ficava quieto, guardava para mim, isso me deixava mal, fiquei dois anos nessa luta, trabalhava de domingo a domingo, folgava na semana e um domingo no mês.

A minha mãe falava: “J..., você tem que aceitar que tem dificuldade, mas você pode fazer”.

As empresas têm dificuldade de lidar com as pessoas com deficiência. Têm uns surdos, mudos, não tem uma perna, um braço, nisso as empresas têm que aceitar. Por onde já

trabalhei, aqui sabem lidar com as pessoas com deficiência, lá na empresa “T” (comunicação) também, eles fazem uma força tarefa para aceitar mais a pessoa com deficiência. Toda empresa precisa ter, eu acho que 80% das empresas em Campo Grande, têm que ter pessoas com deficiência, eu acho interessante.

Brincadeiras de mau gosto aqui nunca vi. Nas outras empresas que já trabalhei, já vi fazer bullying com os surdos, e o “cara” foi mandado embora. Hoje estou bem, eu tenho mais liberdade financeira, ajudo um pouco em casa, somos em três, eu, minha mãe e meu pai. Guardo um pouco de dinheiro para fazer o que gosto, sair com a minha namorada, já estou guardando dinheiro para a exposição. Tive dois casamentos, não deu certo, voltei a morar com meus pais. Sempre trabalhei com carteira assinada.

SUJEITO E

Sexo: Masculino

Idade: 23 anos

Estado Civil: Casado

Escolaridade: Ensino médio Completo

Deficiência: Visão monocular (lado direito)

Trabalho Informal

1. Você está trabalhando no momento?

Atualmente eu estou trabalhando, como autônomo, presto serviço via contrato determinado. Não, eu presto serviço para empresa, sem vínculo empregatício. Desde quando eu saí do mercado de trabalho, há uns 2 a 3 anos. Eu sou encarregado praticamente da parte de administração, emissão de nota fiscal, emissão de manifesto. Uma empresa onde tem 10 caminhões e eles dependem de alguém pra ficar responsável fora de hora. Assim, a pessoa fez um carregamento à noite e precisa de nota fiscal, eu vou lá e faço, então em questão fora de hora quem atende sou eu.

2. Você prefere trabalhar na informalidade?

Isso, por questão financeira, do ganho, porque hoje em uma empresa formal você vai ganhar a base de um salário mínimo ou um pouco mais dependendo da sua função e a questão do autônomo você pode ganhar 2 ou 3x mais. Pretendo continuar e ter um trabalho formal. No informal, você ganha pelo que você faz, tipo assim, não é que não sendo formal você não ganha por isso, a questão é que sendo informal você ganha por produção, você produziu você ganha, se não produziu você não ganha. Se você ficar 10 dias sem fazer nada, são 10 dias sem ganhar nada, não é igual uma empresa que você vai todo dia trabalhar, tem dia que não tem, tem dia que tem.

3. Qual a vantagem pra você em trabalhar sem registro em carteira?

Não, no informal a vantagem depende né, tem vezes que tem e tem vezes que não tem, quando não tem não é vantajoso, não é igual o serviço formal, que você tem toda aquela rotina, todo o dia-a-dia, todo o planejamento, no informal você pode ganhar mais ou pode perder, você não tem um valor fixo no mês.

4. Você já trabalhou com carteira assinada?

Já, já sim, trabalhei com carteira assinada durante 5 a 6 anos. Eu tinha 17 anos, foi meu primeiro emprego. Foi questão assim, eu estava na empresa e me perguntaram assim “você não quer entrar pra lei de cotas”? Aí me explicaram a situação, que tinha até um benefício, tinha vaga pra mim, então eu adquiri esse conhecimento da lei de cota dentro da empresa que eu já trabalhava.

5. Qual motivo você está querendo um trabalho com registro em carteira?

A questão do formal, dá segurança. Porque o autônomo tem a questão de se machucar, se ficar doente, não tem nenhuma ressalva como o trabalhador formal que tem fundo de garantia, 13º, na questão de demissão, o acerto. Então, o certo era ter uma micro empresa né?!

6. Qual a importância que o trabalho tem para você?

Além de ser uma questão financeira, uma questão de você ter um salário pra poder sobreviver, adquirir experiência, conhecimento, algo pra você poder crescer, não só profissionalmente, como para sua vida também.

Você vai pra empresa trabalhar hoje, você tem uma certa rotina que às vezes você não tem e você adquire esse conhecimento pra você. Em questão, vamos supor, você aprende coisas na empresa que você não aprende no seu dia-a-dia, algo que você não leva só pra você, você leva pro seu dia-a-dia.

7. Em algum momento nas empresas que já trabalhou houve preconceito por ter deficiência?

Não, até o momento em questão. Em questão a desigualdade não. As empresas que eu trabalhei, fui super bem atendido. Em questão da lei de cotas, não tive nenhum problema. No meu caso que a minha deficiência é assim, como vou explicar?! É uma questão pouco visível, no meu particular, pessoal, nunca me destratarem, eu não sei as pessoas que têm deficiências mais graves, mais relevantes, mas no meu caso não tenho o que reclamar.

8. Nem pelas chefias ou colegas no trabalho, algum comentário em tom de brincadeira?

Assim, por motivo até mesmo de eu ser uma pessoa que acolhe, em questão de ajudar as pessoas nos lugares onde trabalhei sempre foram muito tranquilas, sempre foram

compreensivas. Só algumas brincadeiras de colegas. Sim, coisas que todo colega tem um com outro. Ah, a mesma liberdade que eles tinham de brincar comigo eu tinha com eles. Em questão de colegas sempre vai ter uma brincadeira ou outra, mas em questão da empresa, gestor, encarregado, sempre foi tranquilo.

9. Quando você entrou nessa empresa, as pessoas sabiam que tinha deficiência?

As pessoas sabiam, sim, sempre souberam da minha deficiência. Não, antes trabalhava como trabalhador “normal, sem deficiência, uma vez, foi quando eu não conhecia a lei da cota ainda, como já te disse.

10. Se pudesse escolher, que tipo de trabalho você escolheria?

Ah, eu continuaria na minha área mesmo, na parte administrativa, na questão do financeiro, que é algo que você trabalha num local mais reservado, mais tranquilo, mais calmo e que você corre pouco risco, que nem no trabalho, vamos falar assim, em questão de uma obra, de se machucar, a gente tem que priorizar, igual, eu só tenho uma visão, então... a gente tem que evitar certos riscos.

11. Você já recebeu o Benefício do governo o BPC?

Não, quando fiquei sabendo da questão das cotas, me explicaram, mas nunca procurei. Isso deve ser para aqueles que tem uma deficiência mais grave.

SUJEITO F

Sexo: Masculino

Idade: 44 anos

Estado Civil: Solteiro

Escolaridade: Ensino Médio Completo

Deficiência: Visual (Monocular, lado esquerdo)

Situação: Desempregado

Deficiência

Minha deficiência é visual, eu não enxergo nada do lado esquerdo. Não, é de nascença. Eu fui descobrir eu tinha 5 ou 6 anos que eu só enxergava de um lado. Isso, porque até os 6 anos pra mim era normal só enxergar de um lado. Ah, eles (pais) questionaram né, “como assim você não enxerga dos dois olhos?”, aí fizeram o teste e realmente eu não enxergava. Aí foram atrás de consulta médica, pra saber porque que eu não enxergava, se tinha como resolver o problema. Não, acho que eles se acostumaram fácil, porque eu nunca reclamei antes né?! Ah, pra mim foi normal, porque eu já estava acostumado, então eu fui e fiz os exames só pra saber se tinha como resolver esse problema. Até quando eu fazia um tempo depois natação, aí que eu entendi porque eu não conseguia, por exemplo, chegar no final e virar, depois que entendi que era porque eu não tinha as duas visões, não tinha o sentido real do ambiente pra fazer a virada. Não dirijo por esse motivo. Não, pior que não, nunca tive dificuldade na escola, eu achava que era normal não enxergar. Então todos sabiam só quando eu falava.

Estudos

Cheguei a começar uma faculdade na área de Desenvolvimento Web, mas aí eu acabei trancando porque eu sai do emprego que eu estava. Faz mais de 7 anos já. Era particular e EAD, ainda assim tinha um custo mensal, que eu estava fazendo durante o emprego e acabei saindo, tranquei a faculdade e não retornei. Pretendo retornar, é que eu já atuava muito nessa área de desenvolver sites, eu já tinha bastante prática, resolvi entrar mais pra ter um diploma mesmo né?!

Trabalho

Atualmente estou desempregado.

O último emprego foi na A.R., uma empresa de reflorestamento. Eu entrei por indicação da minha prima que trabalhava lá, aí fiquei 6 meses e acabei sendo dispensado. Eu entrei como PCD. Durante esses 6 meses foi tranquilo, eu trabalhava na parte de computadores, auxílio ao usuário e controlava algumas particularidades da empresa, como linhas de celulares, ativação e desativação, essa era a parte mais complicada, apesar de já ter conhecimento. Sim, esse eu gostava, era bem tranquilo, porque não exigia esforço, porque também não tem como exigir esforço de mim porque eu tenho problema na coluna também, então por isso que eu procuro essas vagas que não precisa de esforço físico.

Experiência em trabalho informal.

Já trabalhei na informalidade por curtos períodos. Isso, informalmente. Foi diferente né, porque eu nunca tinha feito serviço pra ninguém, então eu comecei a fazer serviço pra um e pra outro e comecei pegar experiência. Conseguir até oferecer o meu serviço, que eu nunca tinha trabalhado.

Porque estava desempregado, estava buscando. Foi um serviço temporário. Comecei a trabalhar com 26 anos. Foi uma indicação de um amigo da minha mãe, numa empresa de contabilidade que ele trabalhava e precisava de alguém pra essa parte, porque ele estava saindo de lá. Ele me indicou e eu comecei nessa área. Foi um trabalho na parte contábil e fiscal, então no momento que eu entrei eu aprendia e executava o serviço, que eu não tinha experiência nenhuma, com lançamento de nota, essas coisas.

Eu fiquei menos de um mês, aí eu já entrei em uma empresa na minha área mesmo, de informática, web.

Sim, minha preferência é trabalhar registrado. Não, eu não buscava ainda arrumar um emprego, eu morava com a minha mãe ainda, e eu tinha recém feito um curso de informática de rede. Então eu estava começando ainda a ir atrás de cliente particular, pra fazer serviço de forma particular.

Vítima de preconceito?

Nas empresas que eu já trabalhei, não havia nenhuma diferença no tratamento. Não, nenhuma. Não, nunca percebi que tem uma diferença não. Tanto é que nas entrevistas, pelo que eu vi, os testes que são feitos, são os mesmos que de outras pessoas. Não tem diferença. Que nem nesse último emprego que eu fiz, foi uma outra pessoa junto fazia o teste e foi aplicado o mesmo teste. Sim, normalmente eu falo, porque às vezes a pessoa acha que está do

meu lado e vai cumprimentar ou está falando e acha que eu não estou dando atenção porque eu não quero, aí eu falo “ó vai acontecer isso e é porque eu não enxergo”.

Expectativa quando encaminhado para uma vaga de trabalho

Ah, normalmente quando sou encaminhado para uma vaga de trabalho eu vou confiante né?! De receber mesmo a indicação né, de ser aprovado na vaga. Quando não dá certo fico chateado, principalmente quando a empresa não dá algum retorno. Sim, nunca me prejudicou não, nem me proporcionou dificuldade não.

Benefício do governo

Não, nunca recebi benefício do governo e fiquei sabendo há pouco tempo que tinha esse benefício. Que ele é meio parecido com o Loas né. É só isso, que eu fiquei sabendo.

Eu pretendo conseguir algum ainda né, mas eu invisto às vezes no mercado financeiro, então às vezes eu consigo suprir o período que eu fico sem trabalhar, mas não por muito tempo.

Importância do trabalho

De poder atuar na minha área, colocar todo o conhecimento que eu tenho pra atuar na minha área e estar melhorando na empresa também né?! Poder estar contribuindo na empresa. É que realmente o conhecimento que eu adquiri não é perdido assim né?! Que eu sempre posso estar melhorando na minha área, pra aprender mais. Poder concretizar aquilo que eu aprendi durante os anos, poder pôr em prática e não só ficar pra mim, porque sempre eu estou adquirindo conhecimento na minha área e poder passar isso pra frente né.

Escolha de tipo de trabalho

A primeira opção seria na minha área, que eu tenho mais experiência né, na **área de informática**, aí tem o atendimento ao cliente, essa função de Help Desk, e tem um pouquinho de experiência na parte **administrativa** né?!

SUJEITO G

Sexo: Feminino

Idade: 45 anos

Estado Civil: Solteira

Escolaridade: Ensino Médio Completo

Deficiência: Física na perna, dificuldade de locomoção e não pode carregar peso (de nascença)

Situação: Desempregada

Você está trabalhando?

Acabei de sair do meu trabalho. Eu fiquei duas semanas, porque na hora da entrevista, eu fui fazer a entrevista para vaga administrativa e me falaram que era para o arquivo. Aí, chegando lá no arquivo, você tem uma pessoa com deficiência que tem algumas restrições, aí eu não consegui carregar aqueles prontuários, que são os prontuários pesados, grossos, assim. Eu trabalhava em uma empresa terceirizada G..., que presta serviço em um hospital público. É, eles têm um setor administrativo também, é órgão público né, que eles pegam para poder administrar. Só que na hora da entrevista e, então assim, porque que não falam, não explicam? Não está condizente com o que passam pra você, porque se tivessem falado no momento da entrevista eu não teria ido. Se tivessem falado pra mim “olha é assim e assim que você vai fazer”, eu ia falar “não vou”. Porque quando chegam pra você e falam assim “você vai trabalhar no arquivo” aí o que você entende com trabalhar no arquivo, que é manusear documentos, é guardar, tudo ali no seu setor bonitinho né?! Não que você vai ter que pegar uma caixa de documentação e atravessar o hospital.

Você subia escada carregando esses processos?

Uhum! Não, subir escada não, mas eu tinha que caminhar um bom pedaço, colocava os prontuários num carrinho, mas eu tinha dificuldade com o carrinho entendeu? E vamos lá, se fosse um lugar plano, onde você não precisasse estar puxando, está precária a situação lá. Dificultava empurrar o carrinho, porque era tipo, sair pegando nas clinics pra poder montar o processo e depois entregar no faturamento que era longe, só que aí você tem que empurrar o carrinho com peso.

Qual foi sua dificuldade?

Eu tenho dificuldade na perna e eu não consigo pegar peso e também caminhar né?! Não, assim, o que atrapalha é essa questão do peso, porque pra mim pegar o peso eu não consigo, mas assim, subir escada, descer escada, pra mim é normal, só a questão do peso mesmo e de ter que carregar um período muito longo.

Você conversou sobre essa dificuldade?

Eu conversei, pedi pra me mudar, pra ver se tinha outra opção de outro lugar, de outro setor, mas aí falaram que não tinha, aí eu pedi pra sair.

Como você se sentiu em relação a esse problema?

Então eu não sou normal, porque se eu fosse normal eu ia conseguir fazer esse serviço, por exemplo lá (hospital) entendeu? Eu ia conseguir fazer e eu não consegui, porque eu tenho minha deficiência, eu tenho minhas limitações.

Você tem dificuldade para se locomover?

Não tanto, porque assim, eu tenho várias mobilidades, eu posso fazer várias coisas do que uma pessoa na cadeira de rodas por exemplo entendeu? Uma pessoa na cadeira de rodas ela fica presa ali, eu não me sinto assim.

Com que idade você começou a trabalhar?

Aham! Eu trabalho desde os 17anos. Na época meu pai não queria deixar eu trabalhar, por causa da minha deficiência, minha irmã que assinou a autorização sem ele saber. Trabalhei em vários lugares. Meu primeiro trabalho foi na mirim, até naquela época em 97 não tinha essa distinção de deficiente e não deficiente né?! Foi aparecer agora de um tempo pra cá. Aí eu entrei na mirim e nunca falaram nada que tinha que ser pra deficiente e me contrataram. Eu fui aluna e depois eu fui trabalhar no D... eu trabalhava no setor de protocolo. Trabalhava sentada. Não tinha problema. Eu fiquei 1 ano, porque aí eu completei os 18 e quando completa os 18 tem que sair. Aí depois disso que eu comecei a trabalhar como pessoa com deficiência, fui trabalhar em uma associação, não sei se você lembra, na associação de deficiente, que tinha na 7 de setembro. Aí eu comecei a trabalhar lá e depois eu trabalhei na B.T.C., como operador de telemarketing.

Qual o trabalho que você ficou mais tempo?

Foi agora recente, na AD. do B..., como recepcionista, que eu fiquei 8 anos. Sim, eu pedi pra sair que eu estava ficando cansada, porque é lá no núcleo industrial né, e queria um serviço mais pro centro. Estou em busca de outro, porque não foi culpa minha né?! É porque eu não vou ficar me forçando num serviço que eu sei que vai me prejudicar.

Não, é porque assim, às vezes, você não sente uma dor nas suas costas? Tem dias que você não está legal. Antes de começar a trabalhar eu não sentia isso e agora já estou começando a sentir entendeu?! Por exemplo, a minha perna já não é como antes, já tenho mais uma dificuldadezinha de fazer as coisas.

Sempre trabalhei registrada, nunca trabalhei informalmente.

Já foi vítima de preconceito, discriminação nos locais onde trabalhou?

Não, porque nos lugares que eu chego, eu já falo, eu converso, procuro fazer amizade entendeu?! Aí exclui isso. De forma diferente não, assim, de forma diferente com preconceito não, me tratavam de forma diferente porque sabiam até onde ia o meu limite entendeu? Por exemplo, tinha uma coisa pra pegar, eles já falavam “chama outra pessoa pra pegar”, falavam, porque se deixasse eu pegava. Mas só isso. Não! Que eu prestei atenção, não. Não, graças a Deus não, nunca aconteceu comigo, se aconteceu alguma coisa talvez eu não tenha percebido. Eu acho que se tivesse acontecido, seria assim, do jeito que eu sou, eu acho que eu já teria resolvido ali mesmo. Eu sou... Não sou explosiva sabe?! É aquelas coisas assim, pelo menos eu tenho um jeito de perceber as coisas antes de acontecer, eu presto muita atenção nas pessoas. Eu acho que, se já tivesse acontecido eu acho que eu já teria falado com a pessoa. Eu sou assim, eu não consigo esperar. Eu procuro resolver, conversar.

Importância do trabalho

É que assim, através do trabalho você consegue tudo, você consegue viver, consegue fazer as coisas que uma pessoa normal faz. **O que é pessoas normal?** Uma pessoa normal que eu digo é uma pessoa que não tem deficiência, você pode entrar e sair de qualquer lugar. Eu sempre quis ter minha vida, minhas coisas. Trabalhar é muito importante pra mim. É que me dá dignidade né?! Não preciso ficar dependendo de outras pessoas, quando eu quero comprar minhas coisas eu vou lá e compro. Dignidade financeira, dignidade como pessoa, dignidade em tudo né?! Como mulher, em tudo.

Expectativas quando encaminhada para vaga de trabalho.

Eu fico ansiosa, no primeiro momento ansiosa, eu já tenho vontade de ligar, de agendar, eu sou bastante ansiosa e depois a minha ansiedade é em esperar pra agendar, por exemplo, eu peguei a carta hoje, aí ela falou pra mim que só na terça, aí eu já vou ficar com essa ansiedade, que eu tenho que ir só na terça. Mas pra mim é isso, eu fico bastante ansiosa. A expectativa boa, você pega uma carta, você tem que “botar” toda a expectativa ali né?! Se não deu certo, eu mesmo tenho isso comigo, eu pego uma carta, eu chego em casa e já falo com Deus, se for pra mim eu receberei, se não for, amém!

Eu não sei, porque quando eu pego a carta aqui, eu sou encaminhada, eu chego lá já faço a entrevista aí depois já vem a resposta. Não demora. Por isso que falo, quando eu saí do último trabalho eu acabei nem pegando o seguro desemprego, porque eu já fui selecionada pra outro. Eu não sei o que acontece com as pessoas, ou talvez a pessoa também não se ajuda né?! Porque se você está buscando trabalho, você vai ficar lá também, esperando cair do céu? Eu já sou curiosa.

Olha, eu não vou falar por todo mundo, mas pra mim, esse trabalho que vocês fazem de selecionar a vaga, eu tive seis empregos e cinco foram daqui que me encaminharam, e foram períodos muito longos, pra mim é muito bom o que vocês fazem.

Você recebe ou já recebeu o benefício do LOAS

Não, meu negócio é produzir. Ah, eu acho, eu não consigo ficar... tanto é que, assim que eu entrei com o meu pedido de aposentadoria né?! Porque eu já tenho tempo por contribuição, um período longo por deficiência, eu poderia ficar em casa vivendo de boa, vivendo do salário que eu recebia né, da minha rescisão, mas eu não consigo. Isso, às vezes não dá nem tempo de pegar o seguro, e já começo outro serviço.

Conhecimento da Lei de Cotas

Faz bastante tempo que eles já me falaram. Não tanto tempo, uns 3 ou 4 anos pra cá, não falavam tanto da lei de inclusão. Eu passei a conhecer quando eu fui trabalhar na Associação de Deficiente, porque aí eles falavam sempre, que tinha que ter a inclusão, ter a cota. Ah, pra mim foi, porque eu aprendi bastante coisa, a trabalhar no administrativo, hoje eu tenho várias opções de trabalho, aí eu posso trabalhar no administrativo, como atender o cliente, recepção.

Acessibilidade nas empresas

Em algumas empresas tinha acessibilidade com tudo, desde a cadeira pra sentar, a altura do seu computador, tinha aquela preocupação entendeu? Os relacionamentos com as pessoas, tudo. Nesse último eu não sei nem o que eu fui fazer lá, pra falar bem a verdade, porque não tinha nada de acessibilidade, não sei nem como eu fiquei duas semanas. Nesse último emprego não tinha nenhuma acessibilidade, nem sei o que fui fazer lá, por isso fiquei só duas semanas.

Escolha de trabalho

A minha área é de R.H. Seria trabalhar no R.H. de empresas. Eu não sou formada.

Planos

Ainda não tenho curso superior, to querendo fazer alguma coisa. Eu quero voltar a estudar. Tem duas coisas que eu quero fazer ainda, fazer uma faculdade de Engenharia Ambiental e fazer um curso de Inglês, esses são os meus planos. A gente tem que correr atrás e realizar os sonhos.

SUJEITO H

Sexo: Masculino

Idade: 32 anos

Estado Civil: Solteiro

Escolaridade: Superior Completo - Letras

Deficiência: Física de membro superior (deformidade no ombro)

Situação: Desempregado

Tenho deformidade de Sprengel, deformidade e ajuntamentos dos ossos da omoplata, coluna cervical. É muito difícil de ter, mas eu tive a sorte de ser condicionado a ele, Ah!, eu não posso pegar muito peso, apenas isso. Só questão estética, no movimento, coisa do tipo. Pesos assim, um pouco pesados, eu até consigo pegar, mas muito peso, exacerba, alguns tipos de exercício físicos eu não consigo fazer, porque a deficiência me impede de fazer isso.

No momento não estou trabalhando. Estou há 2 meses desempregado.

Trabalho anterior - função

Eu era supervisor administrativo de farmácia, só que, pra eu fazer papel de administração, eu preciso ter pessoas pra trabalhar e em farmácia, não sei se você sabe, é um ambiente que precisa agilidade, tem pessoas esperando, clientes e pacientes esperando, e sem atendimento como que eu posso fazer um papel de administração sendo que tem gente lá na fila esperando, senhor de idade ou gestante, que precisam de atenção necessária da farmacêutica, e eu como eu tenho alguma experiência necessária, os farmacêuticos que me ensinaram, então eu consigo ajudar com o tempo, e nisso falaram que eu fazia mais atendimento que o papel de administrativo, então esse foi um dos motivos que falaram que eu não era mais compatível com a vaga de trabalho, que eu fui demitido assim, eu fiquei meio chocado mas, a vida que segue. Fiquei 5 anos e meio. A gestão, ao ver deles, eu estava sendo incapacitado para a vaga, porque eu não estava fazendo as atribuições, que, no ver deles eu não estava fazendo, mas eu exercia.

Informalmente? Não, nunca trabalhei sem registro em carteira. Sim, desde os 16 anos, comecei como aprendiz. Quando eu comecei a trabalhar, sempre foi com carteira registrada. Quando eu entrei eu não sabia que fui contratado como PCD, depois que me falaram.

Importância do trabalho e do trabalho formal

Garantias, que eu estou trabalhando, fazendo o certo e que tem um órgão fiscalizador que eu estou trabalhando corretamente segundo a lei. Garantias, que eu vou trabalhar, eu vou fazer o meu serviço e vou ganhar meu salário compatível com aquilo que está disponibilizado no meu contrato que eu fiz no RH, e 13º, férias, coisas do tipo, que são garantias que disponibilizou pela lei do Ministério do Trabalho que eu vou ter garantia perante a isso.

Trabalhar pra mim é **liberdade**, porque eu que estou trabalhando, eu que quero buscar. Sim, condicionar o meu **progresso, não estar dependendo de ninguém**, de pai e mãe. Como eu não fui criado com pai e mãe, eu sempre tive essa liberdade de querer alguma coisa, então estudo, eu sempre tive isso em mente, **o estudo é importante**, mas com o tempo você vê que **o trabalho também é importante para crescer socialmente**. Então o trabalho é muito importante. **Os dois (estudo e trabalho) caminhando juntos te fazem crescer como pessoa e também como trabalhador**.

Sim, **crescimento pessoal**, tipo... eu nasci numa família muito simples, em que alguns tipos de cultura, tipo, eu não fui acostumado com pessoas gays, lésbicas, só um exemplo; na empresa onde eu fui aprendiz, eu tive a experiência de ter algumas pessoas assim, e eu “significando” como eles são, achei peculiar essa aproximação com essas pessoas e verifiquei que são pessoas normais, com respeito. Então trabalhar e estudar, ao mesmo tempo, revelam que você está buscando aprimoramento intelectual e social também. E que não há porque ter preconceitos, assim como eu também, algumas pessoas tiveram preconceito comigo por causa do meu defeito físico, mas, com a convivência com essas pessoas e comigo mesmo, veem que esse problema é pífio.

Vítima de preconceito

Sim, já fui vítima de preconceito. Sim, **desde a escola** e coisa do tipo, eles me zoavam pela minha aparência. mas eu sempre tive amigos que me defendiam. Ótimas pessoas que eu tenho afinidade até hoje, eles me defenderam e coisa do tipo, mas depois eu fui me auto defendendo.

É que, como eu falei pra você, eu nunca tive convivência com pessoas gays e dependendo da óptica que a pessoa tem, acha muito estranho. Eu até achei estranho no começo, porque eu não estava acostumado que pessoa “x” podia ser “y” e “y” podia ser “x”, mas tinha um aprendiz também no meu primeiro emprego que era homossexual e a gente trabalhava junto. A gente ia de ônibus pro curso ou embora; e eu vi que cara, ele era uma pessoa maravilhosa, carismática, super inteligente e eu tive a oportunidade de conhecer

peessoas assim, mudar a perspectiva. Então foi bem gratificante, eu vi que não importa a pessoa do jeito que ela é, ela sendo honesta, gentil e empático, no caso, ela é uma pessoa normal, mais que pessoas que se acham superiores e tratam mal ao próximo e coisas do tipo. E quanto às outras pessoas que se dizem superior, ficam condicionando a preconceitos do tipo. Sim, porque você tem que tratar as pessoas, do jeito que elas têm que tratar você também, então tem que ter essa reciprocidade, ser gentil e tem que ser justo também com as pessoas.

Sim, o diferente é normal. Eu não me acho com deficiência. Só questão de aparência.

Alguns poucos clientes que exacerbaram assim nas palavras, que era assim e assado, por causa da minha deficiência do ombro, só que assim, eu relevo porque eu estou fazendo meu papel de trabalhador, de estar lá fazendo o meu trabalho, o meu melhor que eu quero e devo fazer.

A minha deficiência nunca interferiu no meu trabalho.

Os colegas e supervisores sempre me trataram bem, com respeito, educação. Eles gostavam de mim porque eu sempre tive aptidão pra atender. Sou curioso, procuro aprender e transmitir também pros outros o que eu sei, então sempre fui bem respeitado. De vez em quando meus outros colegas, de outros serviços ficam... eu fico muito feliz, eles também ficam felizes, porque cada um foi pra um lado, mas cada um está tendo prosperidade do jeito que eles querem.

Não, nunca recebi benefício do governo. Sim, eu contribuo com as despesas desde os 16 anos quando comecei a trabalhar. Atualmente eu moro com o meu tio e uma amiga minha, a gente divide as despesas, mas estou tentando um trabalho novo pra poder ajudar nas despesas.

Conhecimento da Lei de cotas

Como eu falei pra você, eu sou curioso. Justamente quando eu fui aprendiz, no RH, na primeira empresa, eu verifiquei no sistema, até conversei com a minha gestora, que eu fui indicado como Pcd, só depois que ela me explicou coisas do tipo, “você assim, assim, assado”. Eu não sabia que eu entrei como Pcd na empresa, mas me explicaram certinho, que eu tinha direito, dos benefícios e tal. Eu desconhecia os processos trabalhistas e coisas do tipo. Pra mim eu sou uma pessoa normal, mas eles falaram “oh! tem vaga pra Pcd” aí eu concordei e entrei na cota. Daí pra frente nos outros serviços posteriores que eu fui, também fui pela cota. Eu estudei pra concurso ultimamente e justamente caiu sobre esse tema, que dependendo da quantidade de vagas que a empresa tem, ela tem que disponibilizar uma porcentagem de

vagas para pessoas com deficiência, pra disputar no mercado de trabalho, justamente, porque a deficiência dela não impede ela de exercer o trabalho.

Escolha de trabalho.

Eu acho que atendimento ao cliente, eu acho muito legal, satisfatório, porque você conversa com o cliente, não fica em ambiente monótono, como era quando eu trabalhava no administrativo, ficava parado, não tinha muito contato com as pessoas. Atender pessoas eu acho interessante, porque você adquire conhecimento conversando com as pessoas.

SUJEITO I

Sexo: Feminino

Idade: 33 anos

Estado Civil: Solteira

Escolaridade: Ensino Superior Incompleto Administração e Gestão de R.H (Cursando/EAD)

Deficiência: Física dos membros inferiores (cadeirante) - nascença

Situação: Desempregada

1. Essa deficiência foi adquirida?

Nasci com a deficiência. Tenho artroglicose, sou cadeirante. Minha infância foi conturbada, porque eu morava no interior e a aceitação das pessoas não era boa, principalmente das crianças da minha idade. Daí a minha mãe me trouxe para Campo Grande, pra eu me tratar e daí melhorou. A aceitação das pessoas foi melhor do que no interior.

2. Você está trabalhando no momento?

Estou desempregada, no momento. No último emprego eu cuidava do monitoramento e agendamento de pós consulta dos pacientes, atendimento presencial e on-line ao cliente. Fiquei quase dois anos nesse emprego. Era uma empresa de saúde. Eu estava ficando “louca” lá, por conta de assédio moral que estava sofrendo por parte da gestora, ou melhor, da minha supervisora, porquê questioneei o meu plano de saúde. Não, no R.H.

3. Já trabalhou na informalidade? Como foi essa experiência?

Já trabalhei informalmente, comecei com 15 até os meus 17anos, na empresa de um amigo do meu pai, eu era secretária dele. Na época eu era atleta e dava para conciliar as duas coisas, por muitos anos, podia viajar, foi bom.

4. Qual a importância que o trabalho tem para você?

O trabalho pra mim é questão de independência, nos proporciona propósito, realização, desenvolvimento pessoal, crescimento pessoal, estabilidade financeira eu vou saber que o dinheirinho é meu, é suado, que eu batalhei, não depender das pessoas e sentimento de pertencimento. Pra mim é importante trabalhar, representa dignidade, pois eu entendo que mesmo tendo uma limitação física, posso ser o que eu quiser.

5. Nas empresas que trabalhou percebeu ou foi vítima de preconceito discriminação?

Na C.C.R. não, não tive esse problema de preconceito. Eu sentia um pouco de alguns gestores que eles não gostavam, pelo fato de eu ser mulher, mas, não por eu ter deficiência. Era claro, evidente, e a pessoa chegou a comentar no R.H. em conversa informal que eu era muito simpática, ter aparência muito boa e que me dava bem com todo mundo, conversava. Dos colegas não, com meus amigos nada, converso com eles até hoje, inclusive.

6. Quando vai para entrevista de seleção em alguma empresa, você percebeu se existe preconceito?

Percebo que existe. Por mais que eu tenha um currículo muito bom, ter experiência, é questão de preconceito, por ser cadeirante. Apesar de ter experiência, eles não contratam, preferem deficiências mais leves, que não precisem de adaptações, como uma rampa, banheiros mais largos.

7. Você recebe o benefício do LOAS?

Hoje não mais. Eu já recebi o benefício do Loas até os meus 18 anos, era a principal renda da minha família, depois preferi trabalhar. Trabalho formal.

8. Se puder escolher, qual função escolheria?

Eu trabalharia no que eu já trabalho, tenho experiência como assistente administrativo, gestão de R.H. Eu trabalharia nesse ramo ou trabalharia com assessoria pras empresas em como tratar as pessoas com deficiência.

SUJEITO J

Nome: Claudio Melo

Sexo: Masculino

Idade: 48 anos

Est. Civil: Casado/ união estável

Escolaridade: Ensino Médio/ Técnico Segurança do Trabalho

Deficiência: Física - membro superior/ ausência da mão direita/ de nascença.

1- Você está trabalhando?

Estou desempregado há duas semanas mais ou menos, encerramento do contrato de trabalho. Estava em empresa de plantio no interior do estado. Estava em Camapuã, e atendia também Cassilândia. Tinha que enfrentar a BR, muito perigoso, com o encerramento do contrato, não quis continuar.

2. Já trabalhou informalmente, sem registro em carteira?

Já trabalhei em serviço informal por mais ou menos 4 meses, uma única vez, fazendo inspeção em algumas empresas de Campo Grande. Sou MEI, prestava serviço na área de segurança do trabalho. Ser CLT é melhor, tem estabilidade, segurança, benefícios, etc...

3. Você já foi tratado com preconceito? E o sentimento

As vezes fui tratado com preconceito. Quando você vai em busca de um trabalho, você tem que chegar se impondo, se não eles não te contratam. Você tem que demonstrar que tem conhecimento, está qualificado para aquele trabalho. Eles acham que é mais um deficiente, então você tem que se impor, provar. Eu tenho certa dificuldade de dicção, fiz uma entrevista em uma empresa que não vou falar o nome porque é antiético, a higienista, eles não queriam me contratar, por conta dessa dificuldade e por ser na área de vendas. Eu era assessor de vendas. A gerente pagou para ver e fui um dos melhores no meu setor, recebendo elogios depois de algum tempo. Tive gestor e colega que era técnico de segurança, evidente o preconceito, essa colega não aceitava que eu sabia mais que ela, e eu tinha acabado de entrar. Demonstrava com atitudes agressiva, uma reação bem constrangedora. Eu nunca tinha sido discriminado. Tinha colegas que viam isso aí. Acionei essa menina no complexo da empresa. Fala termos pejorativos. Senti raiva, repúdio, impotência às vezes, ter que provar o que ela falou, ter que provar, falou. Tive a sensação de pena, aí eu pensei, e se ela vir a ter?

4. Qual (is) motivo (s) te levam a sair das empresas?

Já trabalhei em algumas empresas, quando saio é para algo melhor. Quando trabalhei na C.C.R, fiquei 4 anos, trabalhava na área administrativa. Nessa época abriu minha mente, me formei em Técnico de Segurança do Trabalho. Porém, eles não quiseram me realocar para a área. Foi na época da pandemia, que queria expandir meus horizontes, tinha como objetivo ser Técnico de Segurança de Trabalho. Eles disseram que eu ganharia como técnico de segurança, mas não exerceria a função, pois consideravam difícil eu trabalhar como técnico, que eu não tinha condições, devido à deficiência. Mas eu não queria continuar como administrativo. Depois de uma semana sai da empresa por receber uma proposta melhor, ganhava mais, tinha condições de crescimento, mesmo perdendo o convênio com a Unimed e outros benefícios. Além de ser Técnico de Segurança do Trabalho sou Instrutor.

5. Como se sente ao ter que provar sua capacidade?

Pra mim, eu acho excelente, considero um desafio muito grande, fazer algo que eu nunca fiz. Vou dar um exemplo, trabalho em altura, eu nunca tinha feito em minha vida, trabalho em altura fiz um curso onde tinha que descer uma cachoeira, fazer rapel, as pessoas achavam que eu não teria condições, porque você tem que escalar e descer uma cachoeira, segurando por uma corda, eu disse que **consigo, vou tentar**, tive que provar isso pra poder fazer o curso, é puxado. Sou instrutor e trabalho em espaço confinado. O deficiente tem capacidade de se adaptar, ele não entra em uma empresa sabendo. Fiz o curso de confinamento também, é difícil mas eu consegui, me superei. A maioria dos deficientes tem medo de se expor, um pouco é que a família protege muito, tem medo de lançar o deficiente no mercado de trabalho, principalmente se a família depende do salário do deficiente.

6. Já recebeu o BPC/Loas?

Nunca quis receber, a partir do momento que eu vou receber algo, que é de graça é porque não tem capacidade de fazer. Só recebi o auxílio doença e agora vim pegar o seguro desemprego, porque minha família depende de mim, para não ficar sem recurso até arrumar outro trabalho. Meu objetivo é trabalhar.

7. O que já percebeu no tratamento dado pelas empresas?

Quando a empresa contrata, ela joga o deficiente e deixa lá, não pergunta. Não é qualificado. Ele fica lá, o deficiente tem medo de se impor. Mesmo no século XXI tem medo

de se impor, de falar maioria dos deficientes tem condições, as pessoas têm que perguntar o que o deficiente tem condições de fazer.

8. Expectativa em relação ao trabalho.

Ser recebido normalmente como os outros. Tem empresas que sim, empresas que não. A partir do momento que ele te vê, ele quer diminuir o seu salário. Algumas empresas querem te pagar menos porque você tem deficiência. Não me falaram, a gente percebe. Depois de dois meses eles reconheceram, dei algumas sugestões, e eles me parabenizaram. Colegas mesmos trabalhando comigo do lado, falavam: Claudio eles não vão passar você como técnico. Algumas empresas fazem diferença no salário. Já trabalhei em muitas empresas. Quando você chega a pessoa pega na sua mão, você se sente importante. Muitas empresas, elas te jogam e te deixam lá.

9. Importância do trabalho?

É toda a minha vida. Faz a gente se sentir gente, ter valor, vida. Que você é capaz. Se a pessoa te trata tão bem, você esquece que tem deficiência. Ser deficiente, não tem, ser vencedor cuidar. Hoje em dia, a pessoa com deficiência deveria ser entrevistada por pessoa com deficiência. O trabalho hoje em dia dá perspectiva de vida. Deficiência todos nós temos. Ter deficiência, daí acho importante, porque o mercado de trabalho está aberto. Considero importante a pessoa com deficiência se capacitar, não estacionar. Às vezes o deficiente não é bom em uma coisa, mas é em outra. Procuro me atualizar. Eu perdi uma ótima oportunidade, estou me martirizando. Deixei de fazer uma entrevista na empresa Nestlé, porque não tinha conhecimento em informática mais avançada, estou me preparando para isso. Se eu não sei tenho que me capacitar, buscar conhecimento.

10. O que você entende por inclusão?

Eu chegar na empresa e ter as portas abertas e todas as vagas ser disponíveis para mim. A inclusão depende de cada deficiente.

Hoje em dia na verdade o mercado de trabalho peca um pouco, quando o deficiente vai para o mercado de trabalho tem que se interessar, se qualificar. Se a pessoa tem deficiência física e tenta esconder a deficiência por vergonha. Comigo nunca aconteceu, eu mostrava minha deficiência. Têm gente que esconde a mão no bolso, quando isso acontece eu vejo que não vai dar certo, vai ter dificuldade. Eu não tenho mão, porque vou colocar no bolso, fez o gesto de colocar a mão no bolso.

11. Conhece a lei de cotas?

Sim, faço questão de colocar no currículo que tenho deficiência, para não alegar que não sabia. Não escondo minha deficiência.

12. Você considera que há exploração do trabalhador?

O mercado de trabalho de certa forma explora o trabalhador, às vezes paga um salário para o deficiente executar vários trabalhos. Tem empresa que explora sim. Lá na C. C. R foi assim. Disseram que iriam me pagar o salário de técnico de segurança, mas, continuaria a desempenhar as funções administrativas e mais outras duas que eu desempenhava.

SUJEITO K

Sexo: Feminino

Idade: 41 anos

Estado Civil: Casada

Escolaridade: Superior Incompleto (cursando)

Função: Diretora Administrativa-Financeira

Tempo na função: 4 anos. Na empresa há 19 anos.

Atividade Econômica: Prestadora de Serviços Terceirizada

Convivência ou trabalhado com pessoa com deficiência anteriormente?

Não. Ah! na juventude tive com pessoa com síndrome de Down, eu tenho uma prima, mas ela é de outra cidade, então só assim, em natal que a gente tinha mais contato. No trabalho, não que eu tenha percebido. Gente! assim, acho que nada perceptível não.

Informações sobre a empresa.

A empresa começou em 2000, já tem 24 anos; inicialmente com obras, mas, logo deixou de fazer esse serviço de obras e passou a fazer serviço de limpeza, a participar de licitações pra fazer limpeza em órgãos públicos. Então, a gente atende somente contratos de licitação, não atende público privado e atende com limpeza, com telefonista, recepcionista, auxiliar-administrativo, motorista... várias funções que são consideradas assim, terceirizáveis pelos órgãos públicos. Hoje só atendimento aos órgãos públicos. Na empresa eu estou desde 2005, mas começamos com a inclusão em 2017. Então 19 anos né?!

Nós já tínhamos um colaborador com deficiência, mas, não era contratado como deficiente. Ele era bom funcionário, fazia reparos, manutenção, era muito bom, não tinha problema.

Qual o quantitativo de funcionários e a cota de PCD?

Nós temos em torno de 1.700 pessoas hoje em todo o Estado. Sim, o nosso maior quantitativo de funcionários é da área de limpeza porque é o que a gente terceiriza né. Então assim, hoje aqui nós somos em torno de 55 administrativos. Então o maior campo é pra limpeza, e aí a gente tem problema nessa parte de limpeza.

Temos 20 pessoas com deficiência. A visão monocular é a maior parte, tem auditivo, falta de parte do membro né?! Hoje o que mais tem é deficiente visual. Cadeirante nós não

temos, nós temos uma pessoa que tem a prótese na perna. Monocular, síndrome de down, auditivo e espectro autista, essas são as que nós temos.

Crítérios para a contratação?

Então, a gente utiliza de critério, na verdade a gente não restringe nada, não há restrição nenhuma, a gente só verifica se a função que ela vai desenvolver está de acordo com a deficiência da pessoa e aí a gente faz a entrevista, tanto junto com quem não é PcD, todos concorrem com a mesma vaga, independe. Então assim, a gente sempre procura estar verificando o local, se o local está apto pro deficiente, pra pessoa com deficiência, geralmente é assim, se está apta.

Então hoje nós temos mais voltadas para a área administrativa. Essa é uma das nossas dificuldades né, é mais voltado pro administrativo do que pra área em que a gente atua mesmo, que é a área de limpeza.

No caso de monocular, às vezes você não identifica que a pessoa é, a gente não tem aquele julgamento, você vê que a pessoa tem a visão danificada ali, ela tem um problema de visão, você não fica vendo “ah ela é um PcD”. Essa questão do PcD, pra mim, se destacou por causa da lei aí “você tem que ter vaga pra PcD”, até então não, a pessoa aqui que trabalhava por exemplo, ele era oficial de manutenção, então ele dava manutenção em máquina, fazia pequenos reparos no prédio e ele era monocular e ele não foi contratado como PcD.

Então, às vezes a gente até por causa de ter que apresentar, se surpreendeu de ter pessoas que eram PCDs no quadro e a gente teve que passar a trazer essa informação que eram PCDs, que é uma coisa assim, que até tem um lado negativo, porque a pessoa estava ali seguindo a vida dela normal e hoje ela está sendo identificada como pcd?! Tem que identificar?!

Algumas pessoas sentem aquele receio né, de tipo assim, “até agora estou aqui normal passando tranquilo e agora vou ter que ser classificado como pcd correndo o risco de ter uma visão pejorativa e de repente ser desligado” né?! Assim, que eu saiba, ninguém vem assim “olha, eu sou pcd, me registra como pcd”, eles não costumam pedir isso.

Hoje a gente pergunta, tem uma ficha cadastral onde lá a gente pergunta se a pessoa é pcd e qual que seria o CID. É que aí tem casos e casos, como a gente contratava, inclusive a gente tinha... como você perguntou se eu conhecia alguém, as vezes eu nem sabia que a pessoa tinha deficiência.

Os órgãos públicos que vocês ganham a licitação estão preparados para receber o trabalhador com deficiência?

É que assim, a licitação a gente segue o edital que é feito, entendeu? Não tem opinião nossa. Nós é que temos que nos adequar ao edital e o edital não prevê vaga pra deficiente, vaga pra menor aprendiz, nenhuma restrição.

Quando começaram a inclusão do trabalhador com deficiência?

Pela lei em 2017, se eu não me engano. Por saber da lei. Aí já era em outro departamento que eu não sei, mas eu lembro que a gente teve que apresentar a informação de quantos PcD's tínhamos, aí eles começaram a levantar... Eu acho que sim né?! Não fiscalização, porque normalmente eles só notificam né?! Pedem pra passar a informação de quantos PCDs temos.

É que acho assim, a visão da empresa sempre foi... nunca foi focada nisso na verdade, é em se a pessoa consegue fazer, como foi o caso do rapaz que trabalhou aqui, era monocular, mas tinha o conhecimento pra trabalhar e trabalhava bem, então isso indefere.

Porém, o que eu sei é que a empresa, ela nunca teve restrição quanto a contratar pcd, se viesse pcd aqui, tivesse apto pra trabalhar na vaga oferecida não tinha restrição em contratar, nunca teve pelo que eu sei.

Conhecimento da Lei de Cotas?

E geralmente a gente recebe informações de órgãos falando da lei, que a lei vai vigorar tudo né, aí até o próprio jurídico manda pra gente quando tem alguma lei nova ou sindicato também, aí através disso a gente estuda a lei pra poder estar implementando, acredito que nessa época era dessa forma também.

Hoje tem órgãos públicos que já fizeram a adaptação do local de trabalho, mas, não são todos. A minoria seria.

Preparação para inclusão.

A gente tem o “Integração”, onde a gente passa essas informações e antes mesmo da pessoa entrar, pelo menos aqui no escritório, a gente passa para eles, para as pessoas da equipe que vai chegar uma pessoa que ela é pcd, pra não ficar fazendo perguntas né, mas um programa em si não, mas nós temos esse diálogo sim.

E nós temos uma parceria com um instituto que é o “Profac” que normalmente oferece essas palestras, tanto pra parte de pcd, quanto pra parte de assédio, então assim, os líderes

daqui os supervisores eles costumam fazer a participação nesses cursos, todos eles, não é assim a equipe inteira mas a parte de gerência. Toda a liderança tem cursos e são aptos para poder atender qualquer tipo de deficiência.

Como você vê a produtividade da pessoa com deficiência?

Na maioria dos casos são produtivos. Aqui nós temos também uma pessoa com autismo e eu entendo que não, que ela tem um processo mais no ritmo dela né, mais devagar, então a gente dá essa oportunidade. Ela fica numa função que ela consegue entregar, sem botar muita pressão. Mas ela entrega, no tempo dela. Às vezes, ela nos ajuda aqui na recepção e também no departamento pessoal. É coloca assim né, que a diferença foi ver o que ela consegue entregar entende, não “eu tenho essa vaga e você tem que fazer isso”, então, aí ela consegue se adaptar ali na parte de protocolo, de arquivo, atendimento na recepção.

Tivemos um funcionário com o diagnóstico de autismo leve. Ele trabalhava em órgão público. E aí ficou um tempo no setor administrativo e a equipe solicitou a remoção porque disse que ele não conseguia se adequar, enfim. O problema é que lá de alguma forma ele se sentiu desconfortável, aí ele mesmo preferiu sair, a gente ofereceu pra ele mudar pra outro posto, ele não quiz.

Vocês foram até o local de trabalho do trabalhador para saber o que tinha acontecido?

Na verdade, não houve necessidade, não precisou porque na carta veio bem explicativa.

SUJEITO L

Sexo: Feminino

Idade: 50 anos

Estado Civil: Casada

Escolaridade: Superior Completo

Função: Gestora Geral de Indústria de Confecção

Tempo na função: 14 anos

Você tem ou já teve experiência com pessoas com deficiência fora do local de trabalho?

Já tinha em São Paulo. Então, a empresa já tinha, eu vim de São Paulo. Mas no meu departamento em São Paulo não tinha. Hoje na empresa, aqui na indústria, aqui eu trabalho com deficientes direto comigo. Como eu faço parte do geral, lá eu cuido do administrativo e da fábrica também, tem os PcD's dentro da fábrica.

Na época da escola sim tive contato. Mas parente não. Não, a convivência não, mas a acessibilidade pra eles eu sentia que era bem mais difícil na época, que isso faz tempo já né. Mas assim, eu sentia que era bem mais difícil, hoje está bem melhor.

Você pode explicar o funcionamento da fábrica?

Assim, tem a parte da costura né, que mexe com máquina de costura, aí tem a parte de revisão, aí tem a parte de passadoria. Então são setores que realmente a pessoa tem que ter uma visão boa, se não, não dá. Aí hoje os PcD's que eu tenho dentro da fábrica tem problema na perna, tem prótese na perna, eu já tive pessoas que tem um probleminha na audição, não 100%, mas bem pouquinho mesmo. Visão? eu tenho costureira com uma visão só, ela é PcD também.

Você tem alguma dificuldade em contratar trabalhadores com deficiência?

Não, logo quando a gente veio pra MS era bem recente ainda a questão de inclusão, mas assim, sinceramente, na empresa a gente não tinha dificuldade com isso, pq a empresa já tinha essa prática.

A contratação no começo foi um pouco mais difícil. Hoje o mercado está melhor, pra nós acharmos o trabalhador com deficiência. Só que assim, o que o mercado está oferecendo pra nós?! Ele oferece muitos com deficiência visual, pra mim no caso não serve sem visão

total. Não tem como eu colocar uma pessoa com deficiência visual 100% no trabalho que a gente faz.

Você que faz a seleção?

Não, meu RH que faz, eu faço no finalzinho só né, é sempre meu RH mesmo. Mas eles, os trabalhadores deficientes sempre vêm de um, é que eu não estou me lembrando o nome, mas é de uma instituição já preparada, que recebe eles, então eles vêm com essa pessoa, com a psicóloga, que explica pra eles, é tudo bem detalhadinho. Ah, eles não têm diferença assim entre... o critério que a gente usa é a parte da visão mesmo, sem a visão não dá, caso contrário, ele é selecionado como um funcionário normal, não tem discriminação, diferenças de qualificação.

Você tem problemas na empresa em relação aos demais funcionários e a pessoa com deficiência? Se há discriminação, preconceito dos demais funcionários, brincadeiras maldosas?

Não, nunca chegou pra mim sobre problemas com os funcionários não aceitarem o deficiente. Assim, direto a mim nunca veio, eu não posso dizer, mas sempre, por conta disso a gente faz a palestra pra eles aprenderem a aceitação também né. Mas não, nunca veio direto a mim não. Hoje a aceitação está melhor dentro da fábrica.

Como é essa palestra?

Sim, na verdade a gente tem palestrantes, hoje a gente faz anual essa palestra de integração, a gente faz a inclusão na verdade, pra “**aceitação de inclusão**”, o tema é esse. E a gente chama palestrantes, sempre uma psicóloga que vem, explica tudo, mas a gente nunca teve dificuldade com isso, na empresa que eu trabalho. Já tive alguns casos de outras empresas, lá perto também, que tem alguns probleminhas, mas na nossa eu não tive problema não, de aceitação do pessoal.

Você tem conhecimento da lei de cotas e qual a cota de PCD?

Sim, tenho conhecimento da lei de cotas. Hoje a gente está com 3 né, que o nosso número de funcionários está bem reduzido, a minha cota está cumprida, hoje eu preciso ter 2 e eu tenho 3, a gente sempre tem 1 a mais. Mas a gente já chegou a ter 7 PCDs (pessoas com deficiência). Sim, é como eu estou te falando, a cota é bem complicada, quando a gente tinha 7, a gente precisava ter 9 na época, aí a gente não achava. Isso era em 2012 mais ou menos.

Então, de lá pra cá a gente já evoluiu bastante né, a aceitação está melhor dentro das fábricas também.

A empresa já teve algum problema em relação aos clientes e a pessoa com deficiência, sobre preconceito?

Eu sou um pouco mais fechada né, como eu não recebo pessoas de fora porque é uma indústria, são só os funcionários do dia-a-dia mesmo. Eu nunca tive problema, nunca mesmo. O pessoal, pelo contrário, até abre os braços e ajuda no que é necessário.

A empresa está prepara para receber qualquer tipo de deficiência? Tem acessibilidade?

Totalmente acessível. Ela já foi construída já dentro do projeto de acessibilidade, exigência do município. Todo o polo industrial é assim. Inclusive a minha diretora direta, ela é PcD, ela usa cadeira de rodas né, e quando ela vem pra cá, ela é de São Paulo, quando ela vem pra cá ela se sente super a vontade, porque a fábrica é super acessível.

Pelo fato da diretora geral ter deficiência isso facilitou a inclusão?

Não, eu acredito que não teve diferença, acho que mesmo que ela não fosse cadeirante, a aceitação pra nós ali, que nem eu estou te falando, na empresa que eu trabalho nunca tive problema.

Então, a empresa pode receber o trabalhador com qualquer deficiência? Como usuário de cadeira de rodas, muleta, andador?

Trabalhador cadeirante e auditivo 100% nunca tive, nunca trabalhei. Mas, pra mim poderia sim, poderia, porque eu “**encaixaria**”, pode entrar na parte de acabamento né, aí poderia, embalagem, em tudo poderia. Mas nunca tive procura deles. Mas é possível dentro da empresa.

Olha, os pcDs que eu tenho, já estão na fábrica há um tempo, uma já tem 6 anos, outra já tem 9 anos, então acho que aqui são bem tratadas, se não já teria saído. Só teve um rapaz também que entrou, mas depois ele mesmo quiz sair.

Como você vê a produtividade das pessoas com deficiência?

Super produtivos, super produtivos. Eles correspondem ao que a empresa necessita, sim. Não, eu não tive esse problema, porque todos os que eu contratei até hoje, é de

produtividade, as vezes até melhor que uma pessoa “**normal**” entendeu?! Eu acho que eu levei um pouco de sorte nessa parte. Mas, não tive essa experiência ruim não.

Então, o que é uma pessoa normal pra você?

Risos...Nós estamos falando de deficiência, né Eleuse. Uma pessoa normal é a que anda normal, enxerga normal., escuta normal. Que não tem limitação. Na verdade, a gente acaba tendo. Todos nós temos limitações, é dor aqui, dor acolá, risos...

Se não houvesse a lei de Cotas, você contrataria pessoas com deficiência?

Eu R... e a minha diretoria também acho que empregaria, pelo menos nunca passaram pra mim “ah não, é problema”. Eu tenho mais problemas hoje com jovem aprendiz do que com PcD’s. O jovem aprendiz é mais complicado, mas os PcD’s que trabalhei até hoje não tive problema nenhum.

SUJEITO M

Sexo: Feminino

Idade: 51 anos

Estado civil: Casada

Escolaridade: Superior Completo em Ciência Contábeis

Empresa: Comércio de Material de Construção

Função: Gestora de R.H. (30 anos)

“Quando iniciei a trabalhar na empresa X..., em 1994, não era do R.H. Na época tinha só um trabalhador com deficiência, era um senhor com mais ou menos 60 anos, tinha um defeito na perna, mas não tinha dificuldade para fazer suas atividades, ficou pouco tempo e já se aposentou.

Em 2005, quando assumi o R.H, tive o convite e apoio de um dos donos e com as orientações da Delegacia do Ministério do Trabalho, que tínhamos reuniões frequentes quanto ao “cumprimento da cota”, que a empresa deveria ter trabalhador com deficiência no quadro de funcionários. Antes disso tinha contratações aleatórias. A pessoa com deficiência, não era tratada como uma “pessoa”, às vezes, o setor, um exemplo, precisava de 10 trabalhadores e eles não consideravam o trabalhador com deficiência como parte, não era relacionado como mais um trabalhador. Houve muita dificuldade de aceitação pelas chefias e colegas. Eles têm dificuldade em aceitar. Só foi depois das orientações do Ministério do Trabalho, no início eu tinha “preconceito”. Hoje, tenho uma visão diferente. A parti daí começamos a fazer um trabalho, de orientação, de desenvolvimento e treinamento com as chefias, para a conscientização.

Tivemos um colaborador que tinha surdez total e queria ser “administrativo”, naquela época eu não sabia libras, mas conseguia me comunicar com ele por leitura labial, e ele falava que queria se desenvolver, mas a chefia não aceita dizendo: “como ele irá atender o telefone”, porque naquela época não tínhamos os recursos tecnológicos de hoje, onde ele poderia atender o cliente pelo chat, fazer vendas, sem nenhum problema e outras atividades. Procurei conversar com os gestores de várias áreas, mas tinham dificuldade em aceitar, acabamos perdendo um “ótimo trabalhador”, que conseguiu uma vaga em banco onde está até hoje, inclusive ficamos amigos e fui madrinha de casamento dele.

Com o trabalho de desenvolvimento e conscientização, através de empresas parceiras, estamos paulatinamente mudando a percepção dos colaboradores. Na empresa temos mais deficiência auditiva, mas também temos intelectual, autista temos um (01) e deficiência física,

porém, devido ao prédio não ter acessibilidade, não temos cadeirante, visual total, que poderiam trabalhar com vendas ativa. Você viu onde trabalho, é escada e não tem outra forma de acesso. A empresa deve transformar o ambiente para receber qualquer tipo de deficiência. Hoje conto com os gestores que me indicam os trabalhadores com deficiência, trazendo currículos deles, mas isso só aconteceu depois de muitas palestras.

Tivemos dois incidentes com clientes e o trabalhador com deficiência em outra loja, um colaborador negro e outro auditivo, este último mais recente. O cliente literalmente cutucou fisicamente a trabalhadora porque ela não respondia, e, gritou com ela, que chorou muito, depois disse pediu que fosse dado um crachá diferente, para saberem que ela tem deficiência. Falei à gerente da loja que não faria isso, porque estaria “reforçando a discriminação”. Conversei com a colaboradora para tranquilizá-la, porque ficou muito nervosa. No dia a dispensei para ir para casa. Também conversei com um dos donos da empresa, que é sensível à “causa” e que faria um “boletim de ocorrência” contra o cliente, mas ele me orientou para conversar com o cliente e relatasse o que aconteceu com a colaboradora; mas o cliente disse que não falou nada que ofendesse a colaboradora, que ela havia entendido errado. Acabei não fazendo o boletim.

O outro fato foi com um colaborador que xingou um colega com deficiência porque foi agredido como carrinho, mas depois vimos pelas câmeras da loja que não tinha acontecido como o colaborador que agrediu o colega havia relatado. O colaborador sem deficiência foi demitido por “justa causa”.

Percebo que os trabalhadores com deficiência não querem se capacitar, em sua maioria e que a empresa promove essas capacitações. Procuro encorajá-los para que tenham acesso a outras oportunidades, mas eles não se interessam.

Sou a favor da “lei de cotas”, infelizmente a sociedade não enxerga a pessoa com deficiência como “um trabalhador”, que pode trabalhar normalmente, com capacidade igual a todos os outros. Considero que o mercado de trabalho cria barreiras para essas pessoas, dificulta o acesso ao trabalho, mencionando o caso da tia de seu esposo, que nunca estudou, trabalhou e se casou e que na velhice está só em um asilo.

As pessoas têm que se colocar no lugar do outro, muitas vezes falo para eles “se colocar no lugar dele(a), por que você - gestor(a) - acha que ele(a), não pode fazer esse trabalho? Dá uma chance para ele(a) mostrar que é capaz”, depois você faz o julgamento.

Aqui na empresa, em todo o MS temos 32 colaboradores com deficiência, acima da cota estabelecida e mantemos sempre aberta a oportunidade para receber esse trabalhador.

ANEXO A - FORMULÁRIO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM OS GESTORES

Dados Sociobiográficos

Nome (opcional): _____

Idade: _____ Sexo: _____ Estado Civil: _____ Escolaridade: _____

Empresa que trabalha (atividade econômica): _____

Função: _____

Tempo na função: _____

1. Tem experiência de conviver com pessoas com deficiência fora do ambiente de trabalho:

2. Encontra algum tipo de dificuldade na contratação de pessoas com deficiência. Se sim quais:

3. Quais os critérios utilizados pela empresa para contratação da pessoa com deficiência:

4. A empresa/organização realizou algum tipo de mudança no ambiente de trabalho para contratar pessoas com deficiência:

5. Você tem conhecimento sobre as leis de inclusão de pessoa com deficiência:

6. Como tem sido a sua experiência em trabalhar com essas pessoas.

7. Qual a visão da empresa em relação a inclusão de pessoa com deficiência no trabalho:

8. Como considera a produtividade do trabalhador com deficiência?

ANEXO B – FORMULÁRIO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Dados Sociobiográficos

Nome (opcional): _____

Idade: _____ Sexo: _____ Estado Civil: _____ Escolaridade: _____

1. Você está trabalhando com registro em carteira?

2. Já realizou trabalhos informalmente?

3. Qual foi sua experiência em relação ao trabalho?

4. Você se sente discriminado(a) em relação à deficiência?

5. Qual o significado e a importância do trabalho para você?

6. Quais são suas expectativas em relação ao trabalho?

7. Como você se sente quando encaminhado para uma oportunidade de trabalho formal (com registro em carteira)?

8. Você recebe algum benefício do governo? Qual?

9. O que representa para sua vida o auxílio que recebe?

10. Você precisa contribuir com as despesas da família?

11. Se pudesse escolher, qual o trabalho que gostaria de fazer?

ANEXO C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário, da pesquisa “Desafios para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho”, de responsabilidade da pesquisadora Eleuse Ádamo da Costa Leite Silva.

Por favor, não se apresse em tomar a decisão. Leia cuidadosamente o que segue e me pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso aceite fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que consta em duas vias. Uma via pertence a você e a outra a pesquisadora responsável. Em caso de recusa você não sofrerá nenhuma penalidade.

A pesquisa busca identificar os fatores que dificultam a inclusão do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho no Município de Campo Grande/MS, bem como o significado e importância do trabalho para as pessoas com deficiência e as implicações da ideologia na constituição da subjetividade dos trabalhadores. Pois, compreendemos que a partir da maneira como a nossa sociedade está organizada, ela não possibilita a reflexão crítica dos fenômenos que nos constituem. Assim, o nosso objetivo é analisar o significado e o valor dado ao trabalho pelos participantes da pesquisa, bem como eles avaliam as condições de trabalho na nossa sociedade.

A sua participação nesta pesquisa consistirá em responder uma entrevista semiestruturada, sendo 11 itens para o trabalhador com deficiência e 07 itens para gestor de empresas, no qual os temas estão relacionados com a temática em que se pretende analisar. Este instrumento de pesquisa será disponibilizado pela pesquisadora responsável e a sua aplicação será realizada na Funsat (Fundação Social do Trabalho), no âmbito da empresa, durante o horário de trabalho e, durará em média 30 minutos ou o tempo necessário para o instrumento de pesquisa. Assim, para esta pesquisa será necessário apenas um encontro para o preenchimento do questionário.

A pesquisa não possui riscos, porém durante a sua execução, poderá suscitar alguma reflexão e/ou questionamento pessoal do participante acerca do seu trabalho. Sendo assim, caso seja observada durante a pesquisa a ocorrência de constrangimento ou a necessidade de acompanhamento do participante, o mesmo, será orientado quanto à possibilidade de atendimento psicológico gratuito, caso este deseje, será encaminhado.

Ao participar desse trabalho você estará contribuindo com a comunidade científica, na ampliação de discussões acerca das implicações da ideologia na constituição do indivíduo e sociedade, bem como, refletir acerca do significado e da importância dado ao trabalho da e

para a pessoa com deficiência. Além disso, não terá nenhuma despesa ao participar da pesquisa e poderá deixar de participar ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e não sofrerá qualquer prejuízo. Também não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por sua participação.

Caso ocorra algum dano comprovadamente decorrente de sua participação no estudo, poderá ser compensado conforme determina a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Ressaltamos que sua identidade será mantida em sigilo, assegurando assim a sua privacidade, e se desejar terá livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que queira saber antes, durante e depois da sua participação.

Os dados coletados serão utilizados, única e exclusivamente, para fins desta pesquisa, e os resultados obtidos poderão ser veiculados em livros, ensaios e/ou artigos científicos em revistas especializadas e/ou em eventos científicos, desde que assegurados o anonimato dos participantes.

Qualquer dúvida, pedimos a gentileza de entrar em contato com Eleuse Ádamo da Costa Leite Silva, pesquisadora responsável pela pesquisa, telefone: (67) 98412-8036, (67) 3345-3587, UFMS - Cidade Universitária, Bloco 18, e-mail: eleuseadamo@hotmail.com, e/ou com Comitê de Ética em Pesquisa da UFMS (CEP/UFMS), que é composto por um grupo de pessoas que se empenham em garantir o respeito aos direitos dos(as) participantes, e que, portanto, acompanhará a execução desta para fiscalizar se será efetivada de forma ética. Caso sinta a necessidade de entrar em contato com o CEP/UFMS, você poderá acessar o site <http://cep.sites.ufms.br/contato/>, digitar e enviar a sua mensagem, bem como contatar o CEP/UFMS no telefone (67) 3345-7187. O CEP/UFMS está localizado na Cidade Universitária na Av. Costa e Silva - Pioneiros, Campo Grande - MS e, os dias e horários de atendimento são de segundas às sextas-feiras, das 7 às 11 horas da manhã, e das 13 às 17 horas.

Eu, _____, declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, da pesquisa acima descrita.

Campo Grande, _____ de _____ de 2024.

Assinatura do(a) participante

Assinatura da pesquisadora

