

Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM
NECESSIDADES ESPECIAIS EM UMA PREFEITURA MUNICIPAL DO INTERIOR
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

**CHALLENGES AND PROSPECTS FOR INCLUSION OF PEOPLE WITH SPECIAL
NEEDS IN A MUNICIPAL HALL OF INTERIOR OF THE STATE OF RIO GRANDE
DO SUL**

Clairton Bassin Pivoto e Sibila Luft

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo apresentar os principais desafios e perspectivas encontrados por pessoas com necessidades especiais ao se depararem com o mundo do trabalho, mais especificamente em uma prefeitura no interior do estado do RS. Ao fazer uma compreensão do processo histórico das pessoas com necessidades especiais, podemos perceber o difícil percurso e o grande sofrimento sofridos por estas pessoas em todos os âmbitos da vida social, principalmente no que diz respeito ao mundo do trabalho. A presente pesquisa, buscou compreender este processo histórico, como também contextualizar toda a legislação em torno da inclusão no mundo do trabalho para auxiliar nesta compreensão. Quanto à coleta de dados foi pautada por entrevistas semiestruturadas, e a análise dos dados, foi por análise de conteúdo (Bardin, 2011). Concluiu-se que, além da ausência de um olhar profissional por parte de várias áreas do conhecimento, a inclusão de pessoas com necessidades no local da referida pesquisa necessita de um planejamento maior antes de ocorrer, principalmente no que tange a atribuição de cargos e funções a pessoas com necessidades especiais.

Palavras-chave: Mundo do Trabalho – Inclusão – Pessoas com Necessidades Especiais.

ABSTRACT

This article aims to present the main challenges and prospects encountered by people with special needs when faced with the world of work, specifically in city hall in the interior of RS. When making an understanding of the historical process of people with special needs, we can realize the difficult journey and the great pain suffered by these people in all spheres of social life, especially with regard to the working world. This research sought to understand this historical process, but also contextualize all legislation around the inclusion in the workplace to assist in this comprehension. Regarding data collection was guided by semi-structured interviews, and data analysis was by content analysis (Bardin, 2011). It was concluded that, besides the absence of a professional look by various areas of knowledge, the inclusion of people with needs in place of that research needs more planning before occur, especially regarding the allocation of positions and functions persons with special needs.

Keywords: World of Work - Inclusion - People with Special Needs.

Introdução

O presente artigo foi produzido a partir de uma pesquisa realizada em uma prefeitura no interior do estado do Rio Grande do Sul, resultante do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), para a formação de Psicólogo. A pesquisa teve por objetivos analisar os principais desafios e perspectivas encontradas por pessoas com necessidades especiais ao se depararem com o mundo do trabalho, como também de analisar como se deu o processo de inclusão destas pessoas na referida prefeitura, ou seja, verificar se existiu capacitação adequada para a pessoas com necessidades especiais.

A prefeitura em questão, conta atualmente no seu quadro de funcionários com aproximadamente 1300 colaboradores, sendo que destes, apenas 6 são pessoas com necessidades especiais. Destaco aqui, o fato de que, este número não representa o total de pessoas com necessidades especiais incluídas na referida prefeitura, pois não foi obtido acesso ao cadastro geral contendo os dados de todos os funcionários, a fim de se levantar quantos possuem algum tipo de necessidades especiais. Foi obtido apenas o número de pessoas com necessidades especiais que ingressaram no mundo do trabalho no local em questão, através de concurso público.

A coleta de dados da presente pesquisa foi pautada na observação que, segundo Gil (1999, p. 110) “[...] apresenta como principal vantagem, em relação a outras técnicas, a de que os fatos são percebidos diretamente, sem qualquer intermediação”. Além da observação participante, também foi utilizado como método de coleta de dados, uma entrevista semiestruturada com os participantes da pesquisa. As entrevistas foram realizadas com três participantes, os quais foram escolhidos de maneira aleatória, por sorteio, a partir da lista de todas as pessoas com necessidades especiais que ingressaram no serviço público por intermédio de concurso.

Para a análise dos dados coletados, pelos meios descritos anteriormente, foi utilizado o método denominado análise de conteúdo que, segundo Bardin trata-se de “[...] uma técnica de investigação que, através de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações, tem por finalidade a interpretação destas mesmas comunicações” (BERELSON apud BARDIN, 2011, p.42).

No entanto, apesar de ser uma metodologia de cunho quantitativo e, em muitas ocasiões, com foco no conteúdo manifesto, ressalto o fato apresentado por Bardin, de que o analista não deve se ater somente no conteúdo manifesto, pois para a autora:

[...] esta redução deixará na sombra parte da riqueza de informação específica deste tipo de investigação. O resultado final será uma abstração incapaz de transmitir o essencial das significações produzidas pelas pessoas deixando escapar o latente, o original, o estrutural, o contextual (BARDIN, 2011, p.95).

Assim, concordando com o acima exposto, acreditamos que se o pesquisador se ativesse apenas no discurso/conteúdo manifesto, poderia deixar escapar dados de suma importância para a realização de sua pesquisa.

Na história da humanidade, nas mais diversas culturas, sempre existiram pessoas com necessidades especiais, conforme podemos verificar nas palavras que seguem:

Na Idade Antiga, a qual se estendeu desde a invenção da escrita (4000 a.C.), até a queda do Império Romano do Ocidente (476 d.C.), constata-se que a deficiência tornava o indivíduo inferior, sendo entendida, em muitos casos, como um castigo divino e, portanto, levava em si mesmo o estigma do pecado

cometido por ele, por seus pais, por seus avós ou por algum ancestral de sua tribo (MECLOY apud MACIEL, 2010, p.18).

Isso fez com que muitas dessas pessoas acabassem sendo mortas, pelo simples fato de terem nascido com algum tipo de deficiência e, também, pela crença de que possuíam um espírito maligno, capaz de provocar uma espécie de castigo divino aos que delas se aproximassem, perpetuando a ideia de exclusão social dessa parte da população.

O filósofo Platão aborda em sua obra “A República”, o seguinte:

[...] as pessoas nascidas “disformes” fossem descartadas. A eliminação era, por exposições, abandono em vasilhas de argila, ou, ainda, lesionadas: *A República*, Livro IV, 460 c - 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 (GUGEL apud MACIEL, 2010, p.19).

O trecho citado mostra que a eliminação das pessoas com deficiência era uma prática histórica, desde os tempos mais antigos. Percebemos, também, que as leis criadas a fim de regular a vida das pessoas e estabelecer certo controle social, não eram favoráveis aos deficientes.

Isso se torna ainda mais explícito, com o que acontecia em Roma, onde as pessoas com necessidades especiais eram comparadas a cães raivosos, ovelhas contaminadas, touros bravos, que deveriam ser exterminados do convívio social: “[...] aos pais era permitido matar as crianças que nascessem com deformidades físicas, de imediato ou pela prática do afogamento” (MACIEL apud Ibid.,2010 p. 20).

Como lemos aqui, as pessoas com necessidades especiais não eram distinguidos dos animais. A eliminação dessas pessoas era física, mesmo procedimento adotado para os animais doentes e pestilentos: “No entanto, aqueles que conseguiam sobreviver eram explorados nas cidades por ‘esmoladores¹’ ou passavam a fazer parte de circos para o entretenimento do público [...]”, (MACIEL 2010, p.).

Podemos considerar esse tipo de “exposição social” como uma forma de inserção desses sujeitos na sociedade e, até como um “avanço”, pois, de certa maneira, abria a possibilidade de convívio social com outras pessoas, ditas “normais”, em vez do extermínio, da eliminação, práticas recorrentes na época.

Tratando do tema pela ótica da religião, podemos perceber que, mesmo com a ascensão do Cristianismo e, conseqüentemente, a quebra da imagem de que a pessoa com deficiência era possuidora de algum demônio, essas pessoas não obtiveram o direito de um convívio social pleno com a sociedade:

Então, já que nesta nova condição a pessoa com deficiência era carecedora de cuidados, a solução dos cristãos para as indagações acerca das providências a serem tomadas consistia em duas atitudes. A primeira era o confinamento, de tal modo que segregá-las era um gesto de caridade pelo qual se garantia teto e

¹ O termo “esmoladores” se refere àquelas pessoas que pediam esmolas em vias públicas.

alimentação; não obstante, as paredes escondiam e isolavam aquele ser considerado inútil. A segunda atitude se constituía na caridade como castigo, pois era o meio de salvar, do demônio, a alma do cristão, e livrar a sociedade das condutas antissociais da pessoa com deficiência (PESSOTI apud MACIEL, 2010, p. 21).

Partindo dessas citações, percebemos que a exclusão da pessoa com deficiência esteve presente em todas as culturas, em todas as épocas e relacionada a várias questões: históricas, sociais, culturais e religiosas, pois, como exposto anteriormente, a pessoa com necessidades especiais “evoluiu” da eliminação física para o que se pode denominar de *confinamento cristão* e, a passos lentos, para a inclusão, o que torna esse assunto tão delicado e pouco discutido.

Apesar de muitas vezes pensarmos que a discussão da inclusão no mundo do trabalho se trata de algo relativamente novo, percebemos que, em alguns países, já existem discussões e legislações específicas sobre o tema há algum tempo, pois, em 1914, Henry Ford se deparou com uma lei norte-americana que obrigava a inclusão de pessoas com necessidades especiais nas empresas e, “ao realizar uma pesquisa em sua organização, ele chegou à conclusão de que, na fábrica, eram desenvolvidas 7.882 tarefas diferentes, das quais 3.595 (45,6%) poderiam ser desempenhadas por 4.034 portadores de deficiência”. Clemente relata que o próprio Henry Ford, ao comentar sobre a legislação afirmou:

Se devêssemos assumir um surdo mudo para um trabalho para o qual é necessário ouvir, um manco onde é necessário correr, eu desobedeceria ao Estado. O papel empresarial não é fazer caridade cristã. Porém, posso assumir tranquilamente um cego para um emprego no qual os olhos não são necessários² (CLEMENTE 2003, p.13).

Logo, podemos inferir que, apesar da nomenclatura utilizada, já nesta época existia uma legislação norte-americana específica que tratava da inclusão no mundo do trabalho.

Marcos Legais da Inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho.

No Brasil, além da Constituição de 1988 que, em seu **Art.5.º** estabelece: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, 2013, p. 09), em seu **Art. 6.º**, estabelece que dentre os direitos sociais garantidos aos cidadãos brasileiros está o direito ao trabalho (BRASIL, 2013).

Em se tratando da legislação expressa no **Art.5.º**, em que fica estabelecida a igualdade de todos perante a lei, acredito que o trabalho deva ser direito de todos e, dever do Estado pensar medidas a fim de proporcionar maior possibilidade de inclusão no mundo do trabalho para pessoas com necessidades especiais. Creio que isso foi o almejado na criação da Lei nº 8.213, de 1991, também conhecida com Lei de Cotas, que estabelece em seu Art. 93 a reserva de vagas de emprego para pessoas com necessidades especiais, em empresas com mais de 100 funcionários. Essas cotas variam: até 200 empregados 2% das vagas devem ser reservadas para pessoas com necessidades especiais; de 201 a 500 empregados, 3% das vagas devem ser

² A nomenclatura utilizada aqui é do autor e se trata de uma nomenclatura vigente na época da publicação.

reservadas para pessoas com necessidades especiais; de 501 a 1.000 empregados 4% das vagas devem ser reservadas para pessoas com necessidades especiais; de 1.001 em diante 5% das vagas devem ser reservadas para pessoas com necessidades especiais (CLEMENTE, 2003).

Apesar da criação dessa lei, Clemente (2003), mostra-nos um dado interessante: no ano de 2000 existiam no Brasil 24,5 milhões de pessoas com necessidades especiais, ou seja, 14,5% da população; 15,14 milhões em idade para trabalhar, de acordo com dados do IBGE. Todavia, em Dezembro de 2001, existiam 31.979 estabelecimentos com 100 ou mais funcionários, ou seja, mesmo que a lei fosse cumprida por todas essas empresas, seriam gerados 559.511 empregos formais para pessoas com necessidades especiais no Brasil, o que representaria um percentual de apenas 3,7% de vagas preenchidas por pessoas com necessidades especiais.

Assim, percebo que, embora tenha sido criada uma lei, para assegurar a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho, ela ainda não garante que todas as pessoas com necessidades especiais sejam incluídas e, além dessa “brecha” na legislação, que obriga somente as empresas com mais de 100 funcionários a incluir pessoas com necessidades especiais no seu quadro de colaboradores. Some-se a esse fator, um dos principais argumentos dos empregadores: “o medo da perda de lucratividade a partir de uma suposta incapacidade das PPD³ em se adaptar a uma linha de produção” (CLEMENTE, 2003, p.14). Essa realidade demonstra o preconceito em torno do tema, pois com o advento das novas tecnologias, é cada vez menor a intervenção humana nos processos de produção hoje. Entretanto, o nível de formação e capacitação adequada aumenta, dificultando ainda mais a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho.

Ainda voltados a nossa Constituição Federal, **Art. 7.º**, inciso **XXXI**, em que são estabelecidos os direitos dos trabalhadores, somos esclarecidos da “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 2013, p. 12).

Dita, ainda, a Constituição Federal de 1988, sobre os cargos públicos, em seu artigo **37**, inciso **VIII** que: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (BRASIL, 2013, p. 20), sem delimitar um percentual de cargos reservados para as pessoas com necessidades especiais nos concursos públicos. Esse suposto amparo é o que está expresso no parágrafo 2º do Artigo 5º da Lei 8.112/1990:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Consoante a isso, o Art. 37, do Decreto 3.298/99 endossa: “fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador” (BRASIL, 1999, p.15) O parágrafo 1º, desse Artigo, mostra-nos que, em razão da necessária igualdade de condições, será reservado um percentual mínimo de 5% das vagas, para as pessoas com necessidades especiais.

Ainda nesse Decreto, Artigo 42, é tratado da divulgação dos resultados, que deve acontecer da seguinte maneira: eles devem ser divulgados em duas listas, a primeira contendo

³ Termo utilizado pelo autor ao se referir a pessoas com necessidades especiais

a classificação geral de todos os candidatos inscritos/habilitados, inclusive das pessoas com deficiência (lista geral) e, a segunda, apenas dos candidatos classificados, inscritos como pessoas com necessidades especiais (lista especial). Em conformidade com esse procedimento a nomeação deve ser assim: a primeira vaga é destinada ao primeiro colocado no concurso (lista geral), a segunda vaga é aberta ao primeiro classificado na lista especial e as próximas nomeações da lista especial acontecem a cada intervalo de 20 vagas providas da lista geral.

Pesquisando a legislação sobre a inclusão, também em outros países, traçamos comparativo, principalmente com a maneira como tais questões são tratadas nos Estados Unidos desde o passado. Naquele país, a discriminação para com as minorias durante o processo de contratação, sempre foi vista como algo relativamente comum, principalmente nos cargos mais concorridos e mais bem pagos.

Tal processo discriminatório, fez com que se criasse o que Spector denomina de “classes protegidas”, as quais são formadas por pessoas que foram alvo de discriminação no passado. Dentro desse grupo estão mulheres, negros, pessoas com necessidades especiais e outros que hoje são amparados por uma vasta legislação relativa às questões do trabalho, legislação que, nas palavras do autor, “não fornece apenas uma declaração dos requisitos legais, mas descreve a maneira adequada de conduzir um sistema de seleção válido que trará vantagens adicionais às organizações que nelas se basearem” (SPECTOR, 2003, p. 164).

O estudioso ainda aponta que, nos Estados Unidos, o processo de seleção de pessoas das “classes protegidas” está pautado, principalmente, em duas questões: a primeira delas se refere ao que o autor denomina “função essencial”. A função essencial alude aos CHAOs⁴ e se caracteriza por ser a principal função exercida por determinado cargo, fazendo com que seja até mesmo ilegal negar um cargo a uma pessoa, baseado em funções não essenciais. Ele afirma que saber digitar, na maioria das vezes, é uma função essencial de um cargo de secretária, porém o levantamento de objetos pesados pode se caracterizar por uma função não essencial e, raramente, exercida por tal cargo. Logo, pode ser ilegal negar um cargo de secretária a uma pessoa, se ela não puder levantar objetos pesados (SPECTOR, 2003).

Spector também aduz a outra questão, apontada como relevante no processo de seleção das “classes protegidas”: o conceito trabalhado por ele como “acomodação razoável”. Esse conceito se resume ao fato de que uma empresa deve fazer as adaptações que sejam necessárias, para que uma pessoa com necessidades especiais consiga exercer uma determinada função.

Análise dos dados

Para facilitar a compreensão dos dados obtidos com a presente pesquisa, foram criadas três categorias. A primeira delas foi denominada “*planejamento na contratação e distribuição de funções*”⁵, a criação de tal categoria se deu pelo fato de que, na maioria das entrevistas, apareceram falas relacionadas a questões referentes a “falhas” durante o processo de contratação, mas, principalmente, durante a distribuição de funções, como também na definição dos locais onde as pessoas com necessidades especiais entrevistadas executam suas funções.

⁴ A sigla CHAOs se refere a Conhecimento, Habilidade, Aptidões e Outros que, são os atributos, ou características necessárias para que uma pessoa desenvolva, com sucesso, um determinado trabalho e, também as principais questões observadas/busçadas durante um processo de seleção para determinado cargo.

⁵ Destaque do autor.

Dentre as falas que nos fizeram pensar em tal categoria, destacamos algumas, tais como a do sujeito A, que no momento em que estava relatando sobre a distribuição de funções e tarefas dentro da prefeitura local, disse que: *“a discriminação sempre tem, tipo na....na...na distribuição do serviço, é as tarefas mais comuns, as tarefas que qualquer pessoa faria, que não precisava, um estagiário sem qualificação nenhuma, tu...tu...tu não tem tarefa em que tu tenha responsabilidades maiores, tu entendeu? É as tarefas mais banais”*⁶. Essa fala nos remete a uma discussão apresentada por Clemente (2003, p. 14), em que afirma “[...] muitas, apenas para estarem legalizadas aos olhos da fiscalização, contratam PPD⁷ sem qualquer estudo prévio sobre as funções que poderiam desenvolver no local de trabalho”. Apesar de esse autor expor que algumas empresas contratam pessoas com necessidades especiais, apenas com o intuito de cumprir uma legislação vigente, ressaltamos que, na fala em questão, o fato de o sujeito A relatar não ter uma função específica, mostra-nos que, provavelmente, não houve um planejamento relacionado à atribuição de qual função ele teria de exercer no seu local de trabalho, planejamento este, que não se resume à contratação apenas de pessoas com necessidades especiais, mas sim de qualquer pessoa.

Outra questão que vem à tona com essa fala se refere a algo apresentado por diversos autores, quando tratam da inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho. É o fato de que, na maioria das vezes, a contratação de uma pessoa com necessidades especiais é vista como uma prática caritativa, pois se a pessoa é contratada sem uma função específica e a todo o momento é trocada de função, faz com que diminua a sua satisfação no ambiente de trabalho e também, com que se assemelhe a uma prática caritativa, apenas para cumprir a legislação. Situação vivenciada pelo Sujeito A, que apresenta a questão da não existência de uma função específica para pessoas com necessidade especiais, abordando que a prefeitura local, *“contrata porque é concurso e, dali um pouco bota pra um lado, bota pra outro, o deficiente vira mala de loco, não... não tem uma adequação, sabe? Aí quando tu começa a produzir melhor no serviço, aí eles já te trocam, botam pra outro, isso é muito ruim”*.

Há ainda outro elemento que aponta para uma falta de planejamento durante a contratação e/ou delegação de função para as pessoas com necessidades especiais. Ele está presente em algumas falas, através do conceito de “acomodação razoável”, trabalhado por Spector (2003). Esse conceito se explica pelo fato de que uma empresa/organização deve fazer as adaptações que sejam necessárias, para que uma pessoa com necessidades especiais consiga exercer determinada função. Tais falas remetem principalmente às questões físicas do ambiente de trabalho: *“tu precisa, por exemplo, de algumas outras coisas que facilitam mais o trabalho, né? Às vezes até...ah... digamos assim, às vezes até uma cadeira um pouco melhor pra ti poder sentar, entendeu? Que tu vai ter o mesmo rendimento que a outra pessoa”*. Na maioria dos casos, as falas levam para questões de locomoção até o local de trabalho, por exemplo: *“aí te botam às vezes em um setor, mas às vezes esquecem, que às vezes tu precisa de um transporte, tu não tem como ir”*. Isso mostra que, muitas vezes, o funcionário é destinado a alguma secretaria, sem que se leve em consideração a sua necessidade de transporte adequado, facilitador da sua locomoção até o local de trabalho.

Voltada para a questão de planejamento da inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho, destacamos, ainda, a capacitação. Haja vista que um dos objetivos desta pesquisa é o de analisar se houve capacitação específica durante a inclusão de pessoas com necessidades especiais na referida prefeitura. Dos três sujeitos entrevistados, dois relataram que passaram por capacitação, antes de exercer alguma função dentro da prefeitura.

⁶ As frases em itálico se caracterizam, por se tratarem de falas dos entrevistados.

⁷ Sigla utilizada pelo autor que significa Pessoa Portadora de Deficiência, lembrando que o termo portador não é mais utilizado, porém foi utilizado aqui, pois está presente no livro citado.

Percebemos isso pela fala do Sujeito B, quando afirma que sua capacitação ocorreu através “*de cursos, nos cursinhos que ensinavam o base, periódico de como faze né*”, e na fala do Sujeito C, quando expressa que “*sim, quando eu vim pra cá, que foi implantado o sistema, aí foi, não digo um curso, mas foi feito um treinamento, com o pessoal que implanto o sistema né, como trabalharia no dia a dia. Teve capacitação sim*”. Todavia, o Sujeito A revela que “*Em relação a um treinamento específico, eu não tive treinamento, eu cheguei e já mandei ver, trabalhei direto*”.

Enfatizamos aqui o fato de que, não obstante dois, dos três entrevistados relataram que passaram por capacitação, antes de assumir algum cargo e/ou função, não explicitaram se a capacitação ofertada foi ou não pensada diante da necessidade especial que cada um possui, mas que foi a mesma capacitação ofertada aos demais funcionários do local. Um deles, ainda confirmou que não passou por capacitação antes de assumir seu cargo.

Outra categoria criada, com intuito de analisar/compreender os dados desta pesquisa, foi a que denominamos “**público versus privado**”⁸. Essa categoria foi criada, pois várias falas dos entrevistados nos levaram a pensar em algumas diferenças e/ou semelhanças, sobre a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho, no setor público e no privado.

Dos três entrevistados, dois, falaram das dificuldades enfrentadas no setor privado, como é o caso do Sujeito B que ao descrever como se deu sua inclusão no mundo do trabalho, declarou que “*fora do trabalho da prefeitura, eu tive dificuldade que eu enfrentei né. Por mais que não é qualquer serviço que eu podia faze, então as empresa já não consideravam muito esse tipo de serviço, não queriam bota um funcionário por cima dos outros que tavam trabalhando no pesado, então, isso é que tornava mais difícil*”. Isso revela que, devido a sua necessidade especial física, não podia trabalhar no “pesado”, fato que trouxe algumas dificuldades ao buscar empregos na região. Porém, ao descrever como se deu sua inclusão dentro da prefeitura, disse que “*[...] com a inclusão aqui não tive nenhuma dificuldade, todos os trabalho que eu fiz, foi na condição que eu tinha, não me causaram nenhuma barrera, nada e, eu segui adiante nesse serviço que eu entrei*”.

O Sujeito C, descrevendo como se deu sua inclusão no mundo do trabalho, informou que “*Antes eu tentava vagas, normalmente assim, ampla concorrência digamos... Aí nunca eu consegui*”. Porém, ao mencionar o tempo em que conseguiu uma vaga no comércio local, mesmo ela sendo para pessoas com necessidades especiais e ele ser possuidor de uma necessidade especial física que impõe algumas limitações de locomoção, referiu que “*no caso quando eu trabalhava no comércio, eu tinha, mesmo trabalhando nesta vaga, eu tinha que subi em escada coisa e tal, isso aí às vezes não respeitavam sabe*”.

A reflexão sobre essa fala trouxe à tona uma questão levantada por Clemente, em que o autor narra sua experiência, em um serviço de colocação profissional que, dentre outros pontos, trabalha com a inclusão de pessoas com necessidades especiais na cidade de Osasco, São Paulo. Mostra-nos que a luta pela inclusão no trabalho apresenta duas faces cruéis, em que “a primeira delas é a escassez de oportunidades oferecidas pelos empregadores da região. A segunda é a dificuldade da manutenção do emprego conquistado” (CLEMENTE, 2003, p.52). Acreditamos que a dificuldade na manutenção do emprego se apresenta, também, pela falta de conhecimento dos empregadores no que diz respeito à inclusão de pessoas com necessidades especiais, pois, segundo o próprio exemplo anterior, o funcionário, mesmo possuindo uma necessidade especial física, era colocado para subir escadas no seu ambiente de trabalho. Essa dificuldade em subir

⁸ Destaque do autor.

escadas poderia acarretar, dentre outras coisas, uma diminuição na produtividade, em relação aos demais colegas e, com isso, até mesmo sua demissão.

Em contrapartida, temos o relato do Sujeito A. Discorrendo sobre suas experiências relacionadas ao trabalho, antes de ingressar no serviço público, menciona que *“todas as empresas que eu trabalhei, elas sempre eram muito flexíveis, porque a questão de acesso, hoje, de locomoção, pra uma pessoa com deficiência física, ela é muito fundamental, né? Se tu não tem como ir, tu não tem como ir! Né?”*.

Outra categoria criada foi a denominada **“desafios e perspectivas”**⁹, a qual visa compreender quais os principais desafios e perspectivas encontradas por pessoas com necessidades especiais ao se depararem com o mundo do trabalho.

Quando questionados sobre os principais desafios encontrados ao se depararem com o mundo do trabalho, cada um dos entrevistados apresenta uma resposta diferente. O sujeito A, traz questões voltadas à legislação vigente que ampara a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho. Além disso, levanta uma questão interessante que se refere à capacitação profissional. Ele alega que *“assim ó, os desafios, por exemplo, é...é..., hoje nós temos a lei que garante, que é uma brecha no mercado de trabalho e, isso é uma coisa muito legal porque não quer dizer, que nós não somos capazes, né, ela quer dizer sim que nós somos capazes, mas nós precisamos estar qualificados, estar preparados pra atender as necessidades do mercado”*.

A questão da qualificação profissional da pessoa com necessidades especiais é um tanto quanto delicada, pois, como se sabe, historicamente as pessoas com necessidades especiais foram excluídas de vários segmentos da sociedade, inclusive da educação. Apesar da existência de leis que garantem o acesso da pessoa com necessidades especiais à escola, temos os dados apresentados por Oliveira, revelando que *“as pessoas com deficiência apresentaram taxas de alfabetização menores do que a população total em todas as regiões brasileiras”* (2012, p.18). O autor ainda discorre sobre o número de pessoas com necessidades especiais, sem instrução e/ou fundamental completo, 61,1%, enquanto o das pessoas com necessidades especiais com o nível superior completo é de 6,7% da população.

Baseados nesses índices, podemos pensar que, mesmo com a existência de uma legislação que diga que todos têm acesso à educação, as pessoas com necessidades especiais ainda possuem algumas dificuldades relacionadas ao acesso e, principalmente à permanência nas escolas. Assim, somos levados a nos perguntar como se dá o acesso a capacitação profissional e ao nível superior.

Além de tudo isso, outra situação é lembrada pelos entrevistados, algo que acreditamos ser um desafio: *“a gente sempre tem que estar mostrando além dos outros que tu é capaz, tu tem que ir além, tu sabe como é que é? Tu tem que ta provando pro outro que tu é tanto quanto capaz de fazer as coisas né, e isso é uma coisa que irrita”*. Essa fala nos fez pensar no que postula Clemente, que ao relatar os preconceitos sofridos por pessoas com necessidades especiais ao se depararem com o mundo do trabalho, salientou a visão preconceituosa que recai sobre a pessoa com necessidades especiais no seu ambiente de trabalho. Isso costuma ocorrer, pois, segundo o autor *“a maioria as vê com pena ou as considera incapazes de desempenhar funções em uma linha de montagem ou escritório”* (2003, p.61).

Acreditamos que qualquer pessoa com necessidades especiais tenha condições de se inserir no mundo do trabalho e, seja capaz de desempenhar qualquer função para a qual tenha

⁹ Destaque do autor.

sido contratada, desde que oferecidas as condições necessárias para que isso aconteça, que providenciadas as adaptações necessárias, pensadas a partir da necessidade especial em questão, para que a pessoa consiga explorar suas reais potencialidades no mundo do trabalho.

Considerações Finais

Uma questão importante que apareceu durante as entrevistas, muito interessante, que beneficiaria ambas as partes, seria a necessidade de efetuar um estudo de cargos e funções, estabelecendo quais poderiam ser preenchidos por determinada necessidade especial. Esse estudo deveria acontecer antes da contratação e/ou distribuição de funções para pessoas com necessidades especiais dentro da prefeitura em questão, como o exemplo citado anteriormente no referencial teórico, feito por Henry Ford em sua fábrica, já em 1914.

Tal estudo beneficiaria ambas as partes, pois a pessoa com necessidades especiais entraria em um cargo no qual poderia exercer suas reais potencialidades, dentro de uma função que lhe apresentaria o mínimo possível de empecilhos - que poderiam prejudicar o exercício de sua função - como também, beneficiaria a gestão local, pois o funcionário estando em uma função adequada tende a produzir mais e, com mais qualidade.

Outra questão surgida durante a análise dos dados desta pesquisa, muito trabalhada por diversos autores, deve-se ao fato de que não há um olhar profissional para a inclusão, ela ainda é percebida como uma prática caritativa. Prova disso são as discussões que se iniciam em torno do tema, sempre pautadas pelo olhar da legislação, ou seja, não há ainda, por parte dos gestores, uma visão mais ampla do que seja a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho. Na maioria das vezes, a inclusão acontece apenas para cumprir a legislação.

A falta de um olhar profissional, no que diz respeito à inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho, é uma questão que abrange várias áreas do conhecimento, inclusive a própria psicologia que ainda carece de estudos na área. Podemos afirmar isso, dentre outras questões, pois em vários congressos dos quais participamos, com apresentação de trabalhos voltados ao tema, tivemos dificuldades em encontrar uma linha teórica para “adequar” nossos trabalhos.

Além dessa dificuldade de “ajuste” em uma linha teórica, tivemos de enfrentar questionamentos sobre ser real a nossa crença na inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho. Essa dúvida, em nossa opinião, ratifica a escassez de um olhar mais profissional da própria psicologia, voltado para tais questões.

Durante muito tempo, ouvimos discursos do senso comum e lemos muitos autores que trabalham com a ideia de que a pessoa com necessidades especiais prefere viver com o benefício disponibilizado pelo governo, em vez de procurar sua inclusão no mundo do trabalho, buscando maior autonomia. Esse pensamento, muitas vezes, faz com que se perpetue uma culpabilização da pessoa com necessidades especiais, por não buscar a inserção no mundo do trabalho.

No entanto, questionamos aqui os vários empecilhos que acabam por fazer com que a pessoa desista. Eles se apresentam pela acessibilidade e a falta de profissionais capacitados para atender esse público, contribuindo negativamente para a sua capacitação profissional futura.

Portanto, depois de todo o exposto neste trabalho, a observação do difícil percurso dessas pessoas que historicamente evoluíram da eliminação física para o enclausuramento, para a segregação e, agora, caminham a passos lentos para a inclusão, infelizmente, na maioria das

vezes, amparadas por cotas criadas pela legislação, mesmo assim, consideramos que houve “certa” evolução.

Referências.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 70. ed. São Paulo: Edição 70, 2011.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Lex. Brasília, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 20 abr. 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 39. ed. Brasília: Edições Câmara, 2013.

CLEMENTE, C. A. **Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência**. Osasco: Gráfica e Editora Peres, 2003.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1999.

MACIEL, A. D. S. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**, disponível em http://uenp.edu.br/index.php/doc-proaf/doc_view/1965-alvaro-dos-santos-maciel. Acesso em 26 de out. 2013, às 16h56min.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2003.