

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
CONTEMPORÂNEO: O ABISMO ENTRE A LEGALIDADE E A REALIDADE**

Thainara Granero de Melo

Guilherme Elias da Silva

Introdução

Um dos temas mais recorrentes no campo da saúde mental é a relação do ser humano com o trabalho, bem como seus desdobramentos, implicações e reflexos. Revendo os percursos históricos dos diversos momentos e configurações da organização social do trabalho, percebe-se que o trabalhador vem relacionando-se de diferentes maneiras com a atividade laboral, e sua subjetividade pauta-se nessa vinculação, perpassada pelos imperativos econômicos, sociais e culturais vigentes em cada época.

O capitalismo e neoliberalismo inscrevem suas marcas, cada vez mais profundas, na sua principal força de manutenção. O trabalhador, ocupando esse lugar, vê-se ceifado de seus desejos e aviltado em sua dignidade diante das demandas atuais de mercado, tendo de lançar mão de mecanismos de defesa para preservar-se, cuja troca tem um custo alto, que vulnerabiliza sua saúde e suas relações como um todo.

Considera-se possível indagar se a pessoa com deficiência (PcD), nesse panorama, carrega um ônus ainda maior em decorrência dos estigmas e representações sociais construídas ao longo da história, podendo ser ainda mais evidenciados em um ambiente laboral hostil.

A legislação brasileira prevê uma série de ações voltadas à PcD, como estimulação precoce, prevenção, habilitação e reabilitação, formação e colocação profissional, acessibilidade, dentre outras que estão incluídas como serviços disponibilizados. No entanto, “a distância entre o prescrito pela lei e o praticado na realidade é enorme” (Abdalla, 2010, p. 42).

Diante esse questionamento, propõe-se discutir, com relação à reserva legal de vagas à PcD, os motivos pelos quais esse distanciamento entre o proposto pela legislação, e a realidade vivenciada pelo trabalhador, vem tornando-se um abismo, especialmente em função dos modelos de gestão contemporâneos adotados pelas organizações, que idealizam a figura

do homem livre, autônomo e onipotente e são promotores da estigmatização da falha, daqueles que não atingem seus ideais.

Para melhor compreender esse mecanismo, é importante transitar por alguns caminhos percorridos nas conquistas direcionadas à PcD. Com a eclosão da Revolução Industrial no século XIX, o capitalismo se perpetuou como sistema econômico dominante, provocando mudanças profundas nas relações entre homem e trabalho. Em condições mínimas para o exercício de suas atividades laborais, cresciam em proporções alarmantes o número de adoecimento de trabalhadores, bem como aqueles que eram mutilados por acidentes de trabalho. Atrelado a isso, as duas Grandes Guerras Mundiais também introduziram no âmbito político e econômico, novos problemas e necessidades de saúde com relação ao trabalhador, sobretudo àqueles que sofreram as sequelas do pós-guerra.

Nesse cenário internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi o primeiro órgão a reconhecer a necessidade de reabilitar para o trabalho o novo grande contingente de pessoas com deficiência (PcD). Com a Recomendação nº 99, o órgão estabeleceu algumas práticas mundiais necessárias para a inserção de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. O que não significou, na mesma proporção, a superação do ideário social ao tratar a deficiência como sinônimo de incapacidade ou improdutividade ao trabalho. (Abdalla, 2010)

Com relação ao Brasil, a partir dos movimentos da luta antimanicomial e da desinstitucionalização na década de 80, pessoas com deficiência, asiladas juntamente com outros grupos minoritários excluídos socialmente, passaram a ser foco da criação de políticas públicas e legislações que buscavam garantir a legitimação de seus direitos no contexto da saúde, educação e trabalho.

O histórico de políticas públicas para pessoas com deficiência está diretamente ligado à atuação do Estado em parceria com as Organizações da Sociedade Civil (OSC), estabelecendo convênios de atendimento, a princípio, no âmbito da educação e, posteriormente, as estendendo aos campos da saúde, trabalho e lazer. Todas essas transformações foram acompanhadas com uma adequação de postura, diferenciando um serviço anteriormente voltado ao assistencialismo para uma atuação direcionada à luta e defesa de direitos (Batista, 2002).

Foi a partir da Lei 8.213, de 1991, também conhecida como Lei de Cotas e uma das ações mais recentes direcionada à PcD, que a conquista mais evidente no âmbito jurídico foi perpetrada, tornando obrigatória a contratação de pessoas com deficiência por empresas privadas, com base no cálculo de cota proporcional ao número total de trabalhadores, variando entre 2% a 5%, apenas para organizações que tenham acima de 200 trabalhadores registrados. A reserva legal também passou a vigorar no âmbito do servidorismo público pela Lei 8.112, garantindo a contratação em concursos a partir da década de 90 (Iumatti, 2004).

Os dispositivos legais para garantia de direitos têm como base o princípio da igualdade, pois perante a lei ninguém poderá ser tratado de forma distinta. Seguindo a compreensão jurídica, a constituição toma o princípio da igualdade como norteador, pois somente ações afirmativas são capazes de igualar e transformar uma realidade injusta. Definidas, então, pela doutrina jurídica, Abdalla (2010) define a reserva legal de vagas como:

Uma ação afirmativa que visa a igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso de pessoas portadoras de deficiência ao sistema jurídico e de serviços e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de ser tratada como igual (p. 39).

Soléra (2008) define o panorama da pessoa com deficiência no mercado de trabalho como “dramático”. Segundo ela, pesquisas apontam a dificuldade que as organizações encontram em preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência em função da falta de preparo e qualificação desse público.

Perante o imperativo da lei, o movimento de inclusão passa a ser vivenciado pela população como uma obrigação e imposição, existindo um despreparo pela urgência que as pessoas sentem em cumprir apenas a legislação. Com o advento da Lei 8.213/1991, adotada de um sistema já vigente na Europa, as empresas passaram a contratar compulsoriamente pessoas com deficiência, sob a pena de multa caso não cumpram a contratação. Abdalla (2010) comenta, do ponto de vista jurídico, que:

O sistema de cotas exige, de saída, uma boa definição de portador de deficiência para saber quem entra e quem não entra na categoria dos empregáveis. Além disso, o sistema requer a

demonstração da qualificação e capacidade produtiva do portador de deficiência. O primeiro requisito cria fortes discriminações. Ao reservar uma vaga para um portador de deficiência está-se excluindo um não-portador. O segundo requisito dá margem a manipulações. A empresa que não quer contratar portadores de deficiência eleva as exigências de qualificação de modo a reduzir a um mínimo o número de candidatos potenciais (p. 41).

Batista (2002), em um estudo realizado com organizações em Minas Gerais, reconhece as extensas leis existentes em âmbito institucional e nacional, que tem como propósito defender e garantir a efetivação da inclusão da PcD. No entanto, as enxerga com ressalvas, uma vez que movimentos visando à inclusão têm angariado conquistas cada vez mais crescentes e estejam amparados legalmente, a distância entre a promessa igualitária proposta pela lei e a realidade das discriminações ainda é notável. “Existe uma grande defasagem entre o ideal contido na legislação e a realidade da discriminação da segregação vividas por essas pessoas” (Batista, 2002, p. 19).

A autora considera a lógica de mercado como fator preponderante para o insucesso dessa proposta de inclusão, já que algo ou alguém que não corresponde aos padrões estabelecidos por esse processo é excluído por não ter valor, reforçando a exclusão. Além de questões políticas e sociais, Batista (2002) salienta que o convívio com a diversidade requer o envolvimento de fenômenos de ordem psíquica e social.

Tal como Freud propôs em “O Mal Estar na Civilização” (1930), a dificuldade em identificar-se com aquilo que parece ao homem estranho é premente em suas relações. Dessa forma, pensar numa legislação pautada em ações afirmativas de igualdade entre homens torna-se distante da realidade enfrentada por PcD dado o momento em que iniciam suas trajetórias profissionais no mercado de trabalho (Batista, 2002).

Silva (2006) corrobora esse ponto de vista, pois, segundo ela, a deficiência é ainda assunto que causa tamanha resistência na sociedade por tratar-se de um mecanismo de negação social, em que as diferenças são enfatizadas como falta ou impossibilidade. É no corpo que a deficiência inscreve-se, tornando-se mais evidente para a sociedade a incapacidade que este tem em atender a todas as demandas exigidas pela cultura ou economia. Para a autora:

A estrutura funcional da sociedade demanda pessoas fortes, que tenham um corpo saudável, que sejam eficientes para competir no mercado de trabalho. O corpo fora de ordem, a sensibilidade dos fracos, é um obstáculo para a produção. Os considerados fortes sentem-se ameaçados pela lembrança da fragilidade, factível, conquanto se é humano (p. 426).

Compreender a dinâmica da exclusão pela deficiência é também ter em vista os aspectos inconscientes decisivos nesse processo. A sociedade atual manteve sempre no corpo seu objeto de cultuação, sobretudo na pós-modernidade. O corpo útil e saudável, desejado e idealizado é ameaçado diante daqueles que possuem alguma deficiência, pois remetem à fragilidade e finitude que o homem quer negar. Essa relação de negação afasta do convívio comum, pessoas que poderiam servir como espelhos, mostrando ao indivíduo sua possibilidade de encontrar-se na mesma condição. A ameaça acaba tornando-se real, numa sociedade em que mudanças repentinas ocorrem pela velocidade das relações e produções, perdas de referenciais, da efemeridade. O sentimento de completude buscado pelo ser humano é confrontado a todo momento nessa situação, porém, passa a ser negado e extirpado de possibilidades (Silva, 2006).

Ademais, o desconhecimento sobre a pessoa com deficiência compromete os processos seletivos das empresas, em que recrutadores deixam de fazer perguntas fundamentais sobre a deficiência pelo medo e constrangimento do contato. Para a autora, a sociedade lança mão de artifícios que permitem facilitar as relações, criando padrões e estereótipos que possibilitam a identificação e o controle. Nesse caso, pessoas com deficiência são percebidas e rotuladas apenas pela diferença negativa. Da mesma forma, o processo de identificação com essa representação social pela pessoa com deficiência também se torna um mecanismo de defesa e preservação de maiores sofrimentos. Assim, passam a aceitar ou até mesmo defender medidas excludentes ou de submissão da autonomia, como o assistencialismo, “que tem a incapacidade como princípio” (Silva, 2006, p. 427).

Há, portanto, um movimento duplo de afastamento em sentidos opostos, tanto por parte da sociedade em geral, quanto de pessoas com deficiência, de suas responsabilidades, autonomia e possibilidade de diferenciação. Conforme diz a autora, o que resta apenas é o esforço em adaptar-se a uma mentira criada para sobrevivência e autopreservação, mas que

acarreta em altos custos para a energia que poderia ser empregada num movimento de mudança e contraposição da realidade.

Silva (2006) também alerta para a postura adotada pelas chamadas instituições especializadas no atendimento à pessoa com deficiência. Muitas vezes atribuem a estes a condição natural de serem especiais, naturalmente boas e puras, destituindo do sujeito qualquer particularidade subjetiva. Além disso, as práticas são permeadas por caridade e voluntarismo, havendo uma relação de autocompaixão e gratidão.

Ainda dentro dessa dinâmica, o movimento de inclusão adotado e que tem refletido em movimentos de reivindicação social, também apela para o discurso da convivência com as diferenças. O que se vê, sobretudo nas escolas regulares, são experiências que “impõe o conhecimento coisificado e descontextualizado, pronto para ser utilizado”, o que não permite trocas ou elaborações daquilo que foi vivenciado.

Silva (2006, p. 430) comenta que “o ‘distinto’ é mantido na sociedade dentro do parâmetro do tolerável ou integrado, e a indiferença é o que resta como condição de sobrevivência, retratando a frieza”. Hoje, o reconhecimento do outro está limitado à tolerância, o que não permite que este outro faça parte das experiências nas suas cadeias de relações.

A autora também discorre sobre o significado de tolerância adotado nos discursos ante a diferença. Numa sociedade em que esta é múltipla e intensa, a tolerância caminha para uma linearidade, uma igualdade abstrata. Sobre esse assunto, Soléra (2008) afirma que, embora esse movimento na época tenha representado avanços e conquistas com relação às práticas de segregação, também detinha um equívoco por impor a ideologia da normalização.

Uma noção equivocada de superação da deficiência era defendida, pois se acreditava que com sua integração à sociedade, a pessoa com deficiência pudesse ser modificada pelos serviços oferecidos. Nesse âmbito, o caráter da diversidade foi negligenciado, demonstrando ainda o baixo nível de tolerância às diferenças individuais. Soléra (2008) alerta para o fato de que essa dinâmica expõe o discurso adotado pela sociedade, que nem sempre corresponde ao que se exerce de fato.

O paradigma da institucionalização ainda permeia muito das práticas sociais adotadas pelo país. Na perspectiva atual ainda se verifica, apesar do discurso inclusivo, práticas que

mantém a segregação daqueles que não se enquadram às normas e padrões estabelecidos. O olhar à pessoa com deficiência não acompanhou as mudanças verificadas na legislação, tampouco no discurso social, tendo como palco principal de expressão o trabalho.

Por fim, levanta-se um questionamento: “É possível se manter relações inclusivas num ambiente de trabalho e num contexto histórico-econômico onde se busca, prioritariamente, maior lucro e maior produção?” (Batista, 2002, p. 20). Com uma legislação amparada em valores igualitários, será possível garantir uma inclusão diante de valores pós-modernos balizados em ideais inatingíveis?

O caminho para responder essas perguntas talvez esteja na compreensão dos modos de gestão utilizados atualmente pelas organizações, erigidos nesse contexto capitalista, e que serão apresentados e discutidos na sequência.

Objetivos

Partindo dos questionamentos expostos acima, propõe-se discutir a lacuna existente entre os dispositivos legais de garantia de direitos à pessoa com deficiência, sobretudo com o advento da Lei 8.213/1991, e a realidade enfrentada pelas PcD no mercado formal de trabalho, objetivando compreender de que forma os modelos de gestão contemporâneos podem corroborar para esse distanciamento.

Método

Como metodologia, realizou-se levantamento bibliográfico de publicações como artigos, pesquisas e livros referentes à trajetória, contexto histórico e condições da inserção da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho. Como referencial teórico também foram revisitados os modelos de gestão contemporâneos apresentados por psicossociólogos e sociólogos, como: Enriquez (1997), Pagès *et al.* (2006) e Sennett (1999) que tratam da relação entre homem e organização na pós-modernidade, pautada em exigências cada vez maiores e mais idealizadas de perfeição, de um modelo de trabalhador completo e onipotente. Em seguida, propõe-se uma discussão entre esses dois aspectos contraditórios que permeiam a relação da pessoa com deficiência e o trabalho, entre o fenômeno social de conquistas jurídicas e a aguda distância da realidade social com a qual a PcD se depara.

Resultados e Discussão

Conforme citado inicialmente, as transformações no mundo do trabalho revelam novos modos de relação e subjetivação do indivíduo, sobretudo se pensarmos na recente atuação de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Considerar os modelos atuais de gestão das organizações é ter em vista o contexto no qual a Lei de Cotas está sendo aplicada, quais são os ideais de trabalhador que estes modelos têm apregoado, e com os quais a PcD irá deparar-se, facilitando ou não sua inclusão.

Enriquez (1997) alerta que o trabalhador nunca esteve tão envolvido nos processos das organizações, e tão pouco livre em relação à sua subjetividade. As estruturas estratégicas atuais de gestão alicerçam-se no curto prazo do tempo, das relações e resultados, necessitando de indivíduos que reajam de forma flexível e autônoma. A moderna economia revela, ainda, um *eu* maleável, num constante movimento de “vir a ser”, adequado à flexibilidade das instituições e constantes riscos, que tampouco permitem espaço para a compreensão diante um colapso. É um modelo que objetiva alcançar o inconciliável, pois está a todo o momento exigindo posições ambíguas ou até mesmo paradoxais do trabalhador. Ao mesmo tempo em que deva saber trabalhar em grupo, também deve privilegiar seu esforço individual e sucesso pessoal. Concentram-se a isso a exigência de sensibilidade, cooperação e adaptabilidade às circunstâncias do indivíduo com relação à sua equipe de trabalho. Contudo, trata-se de valorização que esconde uma “superficialidade degradante” (Sennett, 1999, p. 118).

São laços enfraquecidos, somados a uma série de associações passageiras, fracas de lealdade, mas que são úteis ao valor de curto prazo do trabalho. E “como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos?” (Sennett, 1999, p. 27). O questionamento do autor remete ainda aos processos de inserção do trabalhador em uma organização, que de prontidão já são iniciados por pressão e sentimentos de vencer a todo custo.

Pagès *et al.* (2006) definem o processo de admissão nas organizações como um fenômeno que ocorre de maneira muito restrita e exigente, mostrando ao trabalhador que este deve provar seu valor constantemente. Tal colocação pelo mérito pessoal destaca ainda mais a escolha que se traveste de valorização dos potenciais individuais, dando à organização um

status de justiça e honestidade em prol do desenvolvimento social. Para Enriquez (1997) organização irá buscar pessoas que sejam adequadas ao seu estilo, dentro da fórmula “energia física = energia psíquica = aptidão para o sucesso individual = aptidão à utilidade social” (p. 23).

Isto é, a exigência da empresa é ter indivíduos que estejam aptos a conduzirem seu trabalho como verdadeiros heróis, que possam adotar múltiplas identidades em nome do sucesso. O ego necessita ser grandioso, capaz de adaptar-se a todos os ambientes, e sempre insaciável. A imagem do herói concentra toda a capacidade física e viril do trabalhador, em harmonia com seu psiquismo e intelecto, a favor da organização.

Por conseguinte, é possível observar que a relação homem-organização está centrada, no plano psicológico, pela busca de aspectos idealizados. Ou seja, refere-se a uma relação inscrita em termos ideais, em que a identificação passou do temor da figura autoritária e estrutura mental dominada pelo superego à substituição pelo ideal de Ego, no plano psicológico e, pelo poder, no plano sociológico. É esse ideal que apreenderá todos os objetivos da organização, considerando que estes últimos são compatíveis com os próprios desejos de perfeição e completude do ideal de Ego. Assim, as qualidades da organização devem tornar-se as do indivíduo (Pagès *et al.*, 2006).

Em níveis relacionais tão profundos, o temor de fracassar e não atingir os ideais estabelecidos pela organização leva o trabalhador a sentir-se culpado caso não se coloque à altura de tais exigências. O modo de operação não é o da punição (ou da castração no caso de um funcionamento superegótico) e sim o de vencer, uma vez que isso se torna uma necessidade vital para a sobrevivência, assemelhando-se ao temor de aniquilação. A ameaça e angústia da perda desse amor deixam de ser externas e passam a inscrever-se efetivamente na esfera subjetiva. Sendo assim, prazer e angústia originam-se do mesmo conflito (Pagès *et al.*, 2006).

Na relação de ambivalência, entre objeto amado e odiado, a organização tanto é fonte de amor e identificação, quanto de alimento da angústia e ameaça à própria identidade. E mesmo que se obtenha prazer, trata-se de um prazer agressivo, no qual o desejo de dominação e sucesso ultrapassam qualquer fronteira que apresente dificuldade, levando ao sofrimento e, portanto, compondo-se de características sádicas e masoquistas. Embora fonte de satisfação,

essa mesma organização incorporada ao ideal de Ego será, em medida equivalente, exigente. Portanto, para a empresa, não haverá limites para que o trabalhador dê o melhor de si, que vença a qualquer custo, evidenciando seu caráter onipotente e, obviamente, inacessível (Pagès *et al.*, 2006).

“Para ser reconhecido, é preciso vencer” (Pagès *et al.*, 2006, p. 135). Somente o reconhecimento é capaz, dentro dessa lógica, de livrar o trabalhador de sua angústia do vazio. Isso significa que, ao ocupar um espaço tão fundamental na vida do indivíduo, os valores pessoais são reduzidos e esquecidos, em nome da obtenção do êxito profissional. E essa necessidade de reconhecimento está intimamente ligada ao desejo de reconhecimento da criança em relação aos pais, do trabalhador pela organização. Substitui-se o primeiro pelo segundo, permanecendo o modelo de dependência do reconhecimento e olhar do outro, de submissão ao desejo da organização. Os valores institucionais são internalizados pelo sujeito, norteando sua existência a partir de sua carreira, e deparando-se com o caminho da derrota sempre que possível.

A excelência profissional é a ordem do dia, o objetivo principal será sempre vencer, e aquele que não os atinge, simplesmente não está desempenhando sua obrigação. É pela via do sucesso que a obrigação se transforma em valor, passando a exigência de um nível econômico para o psicológico, diretamente ligado ao ideal de Ego. E, estando ligado a essa instância ideal, sabe-se que nunca será alcançado em sua plenitude. Aqueles que não estão à altura desse ideal são denunciados como fracos ou incapazes, pois freiam a ascensão da empresa (Enriquez, 1997).

Nessa trama de relações e exigências tão distantes de serem atingidas, o trabalhador necessita a todo instante estar bem preparado, atualizado e em formação e mobilidade constantes, a fim de ser aceito e reconhecido pela organização. Assim como Enriquez (1997) nos lembra, o conhecimento não está mais concentrado apenas em poucas mãos, agora, todos podem detê-los, basta o trabalhador apresentar flexibilidade para tal. Diante disso, conforme cita Batista (2010) as chances da pessoa com deficiência são reduzidas, já que a formação profissional é incipiente e as organizações alegam não encontrar pessoas que estejam aptas a atender às demandas de mercado.

Os modelos atuais de gestão manifestam outro aspecto fundamental na compreensão da inserção da PcD no mercado de trabalho: a dialética da inclusão/exclusão. Coutinho (2006) analisa esses modelos como facilitadores desse movimento. Segundo a autora, a substituição dos modelos clássicos de gestão (taylorismo e fordismo) abriu espaço para um modelo pautado em maior flexibilidade, o que, no entanto, não representa um avanço nessa relação.

Ao contrário, os modelos contemporâneos instauraram um novo perfil de trabalhador, que deve garantir sua sobrevivência na disputa pela competitividade no mercado. Ele deverá mostrar-se, além de qualificado tecnicamente, autônomo, criativo, polivalente e, além de tudo, capaz de estabelecer vínculos positivos com suas equipes de trabalho. Isto é, exige do trabalhador uma intensa identificação dos valores da organização.

Nesse mesmo movimento a identidade grupal também afeta o contexto no qual ocorrem tais relações. Determinados grupos de profissionais, associadas ao prestígio ou desprestígio social, também sofrem impactos diretamente na identificação de atributos de qualificação ou desqualificação do eu (Segabinazzi, 2007).

“Esse poder não é fortuito ou casual, mas está estritamente relacionado com o papel social desempenhado por esse sujeito nas trocas com os outros” (Coutinho, 2006, p. 9). Logo, a dialética inclusão/exclusão é um processo que envolve dimensões materiais, políticas, relacionais e subjetivas, perturbando a ordem social e, sendo ele mesmo, produto do sistema.

Em seu estudo a autora mostra, ainda, uma tendência das organizações em valer-se de modos semelhantes à seleção natural, na qual os mais aptos predominam excluindo os mais “fracos”. Não é apenas o temor do desemprego que regula a situação de vulnerabilidade do trabalhador. Em especial, a manutenção de um trabalho precário que impossibilita avanços e perspectivas de desenvolvimento, produzindo insegurança e angústia. Coutinho (2006) conclui, então, que propiciar aos sujeitos, de forma individual e coletiva, alternativas de identificação é, para além de políticas públicas inclusivas, evitar a culpabilização individual dos excluídos.

A identidade social do homem está intimamente ligada ao pertencimento de determinado grupo social e de sua carga afetiva. Se a organização e o trabalho deveriam ser um lugar de trocas, estabelecimento de vínculos e redes de identificações, para a pessoa com deficiência o trabalho de tal maneira seria fundamental para seu engajamento e enfrentamento

da realidade. Entretanto, numa sociedade onde a aparência triunfa, e o trabalho torna-se escravo desse ideário, como conceber a inclusão daqueles que já são inseridos num contexto de trabalho estigmatizados pela deficiência?

Ante os fundamentos expostos pela Psicossociologia acerca dos modelos de gestão contemporâneos, é possível caracterizar a criação de um protótipo de trabalhador polivalente, que rompe com seus limites físicos e mentais em busca de uma produção além da capacidade humana.

A formatação narcísica e simbiótica das organizações hipermodernas se orientam na dissonância emocional do trabalhador: tudo aquilo que representar, ou emitir, em desacordo com a ética organizacional será excluído, desconsiderado de valor e utilidade. Aquele que não for capaz de dar conta do desejo da organização será culpabilizado, pois este era um mero dever seu, uma necessidade que deveria ser suprida em nome do êxito. Todos os anseios de sucesso são depositados no trabalhador que, diante o fracasso de não atingir o inatingível, torna-se motivo de vergonha social. Ademais, os desvelamentos dos modelos de gestão denotam a precarização do trabalho que, fundamental ao homem e à sua sociabilidade, traça caminhos cada vez mais solitários rumo à angústia e esvaziamento.

Talvez seja esse o desacordo mais marcante entre os propósitos da legislação e o modo como os modelos organizacionais lidam com a inclusão de PcD. Isso porque, para Batista (2002):

A deficiência denuncia a impossibilidade de uma civilização harmoniosa e ideal e, da mesma maneira, desmistifica a possibilidade de completude do indivíduo. Ela traz à tona a fragilidade de todo ser humano, fragilidade que o indivíduo denega a todo instante [...] A segregação pode ser estabelecida a partir desse ‘não querer saber’ ou ‘não querer ver’ (p. 49).

A pessoa com deficiência denuncia a incompletude e perfeição humana, não correspondendo ao ideal da organização de imagem onipotente e completa, sobretudo se comparados aos valores da pós-modernidade. Batista (2002) afirma que se exige um padrão cada vez mais alto de perfeição e ordem, “traçando sempre novas linhas divisórias, identificando e separando sempre novos estranhos” (p. 21), reforçando os estigmas de incapacidade e valor social.

E se os valores de solidariedade e cooperação, basais na Constituição e formulação de leis, não se coadunam com essa lógica da exclusão, veem sua aplicabilidade equidistante da realidade vivenciada pelo trabalhador. Afinal, o modo de produção capitalista está repleto de contradições, dentro das quais, além de exigir espaço para a manifestação das diversidades, se alicerça de modo cada vez mais profundo na massificação da subjetividade humana e nos padrões de uniformidade (Vaz *et al.*, 2008)

A demanda oferta/procura mantém um grande contingente de profissionais à margem do mercado, justificada pela ausência ou insuficiência de qualificação, sendo uma situação que se agrava em relação à pessoa com deficiência. Essa é, como já comentado, uma das grandes razões afirmadas pelos empregadores pela não contratação de PcD, por haver incompatibilidade entre o perfil do profissional com deficiência e os requisitos de habilidades exigidos no ramo de atividade da empresa. Por vezes, eleva-se o nível de exigência da qualificação e experiência profissional justamente para a empresa furtar-se de cumprir a lei (Moraes *et al.*, 2008).

As pessoas buscadas para o preenchimento das vagas serão aquelas que representam pouco ou nenhuma necessidade de adaptação por parte da empresa, ou que não represente perda da produtividade (Moraes *et al.*, 2008). Mais um indício de que os modelos atuais reduzem toda e qualquer possibilidade de interferência em seus processos produtivos, ainda que estes sejam pela força da lei, que possam romper com seu domínio e controle, ou que destituam seu ideal de trabalhador.

A própria condição de inserção da PcD, amparada por um dispositivo legal, rompe com a lógica da organização de selecionar perfis que estejam adequados ao seu modelo de trabalhador. A imposição coloca em xeque a real capacidade e merecimento do indivíduo, que deveria ter provado seu valor para ser aceito e, invariavelmente, vencer a favor da empresa. Além disso, a formação da PcD requer investimentos a longo prazo, não somente financeiros, mas sobretudo de capacitação e readequação dos espaços de trabalho, estando aquém das exigências de flexibilidade e curto prazo das organizações atuais.

Sendo assim, o postulado da Lei de Cotas se problematiza ao buscar articulação ao modo de produção capitalista e seu caráter excludente. Há mais dissonâncias que ressonâncias

entre ambos, levando em consideração que o trabalho atualmente configura-se mais pelo subemprego que pelo emprego (Moraes *et al.*, 2008).

Cabe citar, ainda, que a própria legislação, posteriormente à sua homologação, lançou mão de mecanismos que minimizam a punição da empresa que não cumpre com a determinação da contratação de PcD. Para Moraes *et al.* (2008) “essa flexibilidade acaba por favorecer (ou incentivar?) o descumprimento já existente” (p. 165).

Da mesma forma, os órgãos fiscalizadores também permitem a extensão de prazos estipulados pelo Ministério Público do Trabalho em caso do não cumprimento da lei. Verifica-se que há uma forte tendência do judiciário em conceder prazos amplos e evitar a resolução por via processual, a fim de que a empresa se enquadre na cota que lhe é estabelecida. Embora apresente um caráter mais flexível, essa sistemática seguida abre espaço para a “adoção de condutas protelatórias por parte das empresas atuadas, pouco interessadas no cumprimento da norma legal” (Ribeiro & Carneiro, 2009, p. 552).

Novamente nota-se a discrepância entre o prescrito pela lei e o real do trabalho. Trata-se de um meandro da legislação que, usando de artifícios que rompem com o propósito inicial da inclusão pela contratação compulsória, sucumbe à pressão das organizações e evidencia seus imperativos, cuja tentativa é não ceder espaço em seu quadro àqueles que não atendam aos requisitos e modelos idealizados de produtividade. Mais uma medida que reforça “a atratividade da opção pela não cooperação, o que pode levar à sua consagração como estratégia dominante”, conforme citam Ribeiro & Carneiro (2009, p. 553).

Segundo os mesmos autores, uma organização só irá, enfim, cumprir a legislação dado o momento em que esgotar todas as suas possibilidades de protelar ou quando passar a perceber o custo como favorável à produção. Outro fator que denuncia o caráter perverso dos modelos atuais de gestão, em que a Lei de Cotas pode ser utilizada como artifício adesão à imagem positiva e benevolente da empresa, que valoriza a diversidade de seus talentos, tornando ainda mais intensa sua imagem idealizada pelos trabalhadores e diante o mercado. Sobre o assunto, Batista (2002) pontua que a inclusão estará longe de se efetivar caso a organização tenha, por meio desta, mais um mecanismo de dominação dos trabalhadores, mantendo o objetivo em somente cumprir a lei para obter vantagens mercadológicas.

A pesquisa realizada por Ribeiro & Carneiro (2009) mostra que, ao serem contratadas, pessoas com deficiência executam atividades de baixa remuneração e complexidade, por não serem considerados capazes de exercer ocupações produtivas e de nível mais elevado. Tal constatação reflete mais uma vez a valorização somente daqueles considerados capazes de desempenhar uma função de poder e visibilidade, e essa antecipadamente negada à PcD por ser percebida como incapaz de realizar suas tarefas com exatidão e eficiência (Siqueira & Oliveira-Simões, 2008).

Barros (2009) afirma que a legislação se depara, ainda, com a materialidade dos sentimentos. No caso da inclusão, as leis são elaboradas diante um ideal de igualdade e solidariedade, que carregam uma mensagem de garantia do amor ao próximo, ainda que este represente uma diferença temida.

Esse respeito à diferença, amparado legalmente, revela o apelo sentimental e de caráter amplamente conservador. Incluir, apenas fisicamente, não contempla os aspectos funcionais e sociais, estes sim decisivos nas relações interpessoais. “Uma política inclusiva não pode ser exercida apenas por força de um texto de lei, mas requer engajamentos mais profundos, de ordem ética, política e social (Plaisance, 2010, p. 37).

Conclusão

As lacunas entre a Lei de Cotas e a realidade da inserção da pessoa com deficiência disparam inúmeras discussões cujo foco, nesse artigo, foi sua relação com os modelos de gestão contemporâneos, corroborando para a falta de sua aplicabilidade na prática organizacional e substanciando a exclusão de pessoas com deficiência.

A situação atual do trabalho apenas delinea um estado geral que se passa na sociedade. Esse distanciamento também remete, concomitantemente, ao acesso a bens e serviços essenciais, ao espaço público e convivência social. O trabalho é mais uma dimensão desse aparato coletivo do qual ainda está distante a PcD.

Inegavelmente a Lei de Cotas é um avanço e, talvez sem esta, a colocação profissional da pessoa com deficiência seria ainda mais incipiente. Porém, o vácuo que a distancia de sua proposta de inclusão se agrava com a realidade perversa enfrentada pelo trabalhador. Dentro

dos modelos de gestão, a legislação não se tornou plenamente institucionalizada ou, quando ocorre, está atrelada às condições vulnerabilizantes e excludentes.

Cabe supor que a Lei de Cotas também se pauta em alguns valores idealizados de igualdade, tal qual os modelos pós-modernos de gestão organizacionais, ainda que sejam opostos e distintos. Contudo, enquanto houver aspectos de tamanha idealização, dificilmente os objetivos da inclusão enquanto não compactuação com o sofrimento do outro e aceite da nossa incompletude serão confrontados com a realidade, tanto pela via legal, ou por uma atividade laboral que favoreça novos significados e perspectivas à pessoa com deficiência.

Referências

- Abdalla, A. D. (2010). *Inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de Trabalho: o avanço jurídico*. São Paulo, 2010. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – Faculdade de Direito, São Paulo.
- Aranha, M. S. F. (2001). Paradigmas da relação sociedade com as pessoas com deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, 11, 160-173.
- Barros, C. C. (2009). *Fundamentos filosóficos e políticos da inclusão escolar: um estudo sobre a subjetividade docente*. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade de São Paulo – Instituto de Psicologia, São Paulo.
- Batista, C. A. M. (2002). *A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: Um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais*. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – Gestão das Cidades, Belo Horizonte.
- Beveranço, R. B. (2001). *Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência: da Exclusão à Igualdade*. Curitiba: Ministério Público do Paraná.
- Coutinho, M. C. (2006). Dialética da Exclusão/Inclusão em uma organização industrial. *RAE-eletrônica*, 5, 1-21.
- Enriquez, E. (1997). O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 37, 18-29.

Freud, S. (1996). *O Mal Estar na Civilização*. (J. Salomão, Trad.). Rio de Janeiro: Imago. (Trabalho original publicado em 1930)

Iumatti, A. B. (2005). *Panorama da deficiência no Brasil*. São Paulo: Pró Menino.

Moraes, M., Braga, M., Gonçalves, M., Louzada, J., & Lacaz, A. Processo de contratação de pessoas com deficiência em empresas: a (re)produção de desiguais. In: Carvalho-Freitas, M. N.; Marques, A. L. (Org.), *Trabalho e Pessoas com Deficiência: Pesquisa, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico*. (pp.161-172). Curitiba: Juruá Editora.

Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V., & Descendre, D. (2006). *O Poder das Organizações*. São Paulo: Atlas.

Plaisance, E. (2010). Ética e Inclusão. *Cadernos de Pesquisa*, 40, 13-43.

Ribeiro, M. A., & Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: As empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações e Sociedade*, 16, 545-564.

Segabinazzi, C. (2007). Identidade e trabalho na sociedade capitalista. *Revista Virtual Textos e Contextos*, 7, 1-17.

Silva, L. M. (2006). O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. *Revista Brasileira de Educação*, 11, 424-561.

Siqueira, M., & Oliveira-Simões, J. (2008). Violência moral e pessoas com deficiência: constrangimentos e humilhações no ambiente de trabalho. In: Carvalho-Freitas, M. N.; Marques, A. L. (Org.), *Trabalho e Pessoas com Deficiência: Pesquisa, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico*. (pp.188-199). Curitiba: Juruá Editora.

Soléra, M. C. (2008). *É possível a inclusão? Um estudo sobre as dificuldades da relação do sujeito com a diferença*. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica). Universidade de São Paulo - Instituto de Psicologia, São Paulo.

Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. O. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11, 273-294.

Vaz, C. F., Lima, G. S., Bezerra, P. S., & Braga, M. P. (2008). Acessibilidade: da obtenção de um lugar à construção de um espaço. In: Carvalho-Freitas, M. N.; Marques, A. L. (Org.), *Trabalho e Pessoas com Deficiência: Pesquisa, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico*. (pp.173-186). Curitiba: Juruá Editora.