



Claudia Borges e Souza Paraizo

**A ÉTICA ORGANIZACIONAL COMO UMA PERSPECTIVA
INCLUSIVA**

Rio de Janeiro

2017

Claudia Borges e Souza Paraizo

**A ÉTICA ORGANIZACIONAL COMO UMA PERSPECTIVA
INCLUSIVA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva – PPGBIOS, na Fundação Oswaldo Cruz como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva – PPGBIOS, apoio CAPES.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Helena Machado

Rio de Janeiro

2017

Catálogo na fonte
Fundação Oswaldo Cruz
Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde
Biblioteca de Saúde Pública

P222e Paraizo, Claudia Borges e Souza.
A ética organizacional como uma perspectiva inclusiva /
Claudia Borges e Souza Paraizo. -- 2017.
129 f. ; il. color. ; graf. ; tab.

Orientadora: Maria Helena Machado.
Tese (Doutorado) – Programa de Pós Graduação de
Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva. Escola Nacional de
Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2017.

1. Ética. 2. Ética Institucional. 3. Inclusão. 4. Pessoas com
deficiência. 5. Trabalhadores. 6. Trabalho. I. Título.

CDD – 22.ed. – 174.957

Claudia Borges e Souza Paraizo

**A ÉTICA ORGANIZACIONAL COMO UMA PERSPECTIVA
INCLUSIVA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva – PPGBIOS, na Fundação Oswaldo Cruz como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva – PPGBIOS, apoio CAPES.

Aprovada em: 12 de dezembro de 2017

Banca Examinadora

Prof. Dr. Sérgio Tavares de Almeida Rego

Fundação Oswaldo Cruz – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Prof^ª. Dr^ª. Marisa Palácios

Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ

Prof^ª. Dr^ª. Ana Luiza Stiebler

Fundação Oswaldo Cruz – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Prof^ª. Dr^ª. Andréa Lanzillotti

Universidade Estadual do Rio de Janeiro-UERJ

Prof^ª Dr^ª. Maria Helena Machado (Orientadora)

Fundação Oswaldo Cruz – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Rio de Janeiro

2017

AGRADECIMENTOS

Desafio maior do que escrever esta tese, foi transformar os meus muitos agradecimentos em poucas linhas contidas em uma página.

Agradeço inicialmente à minha família, que durante os anos que estive dedicada aos estudos compreenderam as minhas muitas ausências, assim como se organizaram para que eu pudesse realizar o meu projeto na sua plenitude, incluindo passar seis meses estudando fora do Brasil. Agradeço ao meu irmão e cunhada, que me receberam em sua casa em Québec – Canada durante todos estes meses e, a minha mãe e ao meu outro irmão pelo suporte que deram durante o tempo que estive fora.

À minha orientadora, Prof. Dra. Maria Helena Machado, pela confiança depositada em mim, assim como pela sua amizade, que ultrapassou os limites institucionais.

Aos professores e aos colaboradores do Institut d'éthique appliquée (IDÉA) da Universidade Laval – Québec, Canadá. E em especial ao Prof. Dr. Luc Begin pelo estímulo, intelectual e pessoal. Ele que orientou meus estudos em sua Universidade e me ensinou, praticamente, tudo o que hoje eu sei sobre a Ética Organizacional. Agradeço também as inúmeras orientações administrativas que recebi do Departamento de assuntos acadêmicos da Faculdade de Filosofia desta mesma Universidade, destacando o empenho incansável da Souzanne Boutin, Conselheira de Gestão de Estudos.

À CAPES pelo apoio financeiro que recebi e pelo interesse na minha pesquisa.

À todos que viabilizaram as minha pesquisas, especialmente ao Prof. Dr. Sérgio Rego, à Prof. Dra. Mariza Palácios e à Prof. Dra. Maria Clara Dias, sendo ainda esta última, razão inspiradora de parte dos meus estudos.

Aos meus amigos, pela paciência e carinho durante esta jornada.

Ao Dr. Sandro Spinola e ao Dr. Claudio Olimpio, pelos muitos diálogos e discussões sobre as questões legais inseridas na pesquisa.

RESUMO

Este trabalho traz a discussão sobre a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente laboral, a partir do cumprimento da Lei e da institucionalização da ética organizacional neste ambiente. Apresenta como tema central a reflexão sobre as diferentes abordagens éticas: normativa e participativa (aplicada), concernentes a inclusão deste público nas empresas. A hipótese é de que as ações normativas, tal como a lei de inclusão, não são suficientes, ainda que indispensáveis, para responder ao exercício pleno das capacidades/funcionamentos fundamentais do trabalhador com deficiência, havendo uma distorção na aplicação dessas leis e na maneira como estas são vistas pela sociedade. O trabalho ora apresentado tem por objetivos estudar a intervenção de questões éticas nas organizações, verificar e analisar o sistema de cotas existente no Brasil para pessoas com deficiência e realizar uma reflexão sobre a equidade da incorporação destas pessoas, considerando o tipo de gestão e de organização a partir dos princípios da Ética e da Justiça pertinentes ao tema em questão. Para tal, foi estudado uma abordagem intervencionista do ponto de vista ético, com o intuito de despertar o pensamento crítico – reflexivo nas organizações, favorecendo a cidadania e a autonomia das pessoas com deficiência na sua atividade laboral e na sociedade. O trabalho conclui que a intervenção da ética organizacional nas empresas favorece ao desenvolvimento da condição reflexiva no interior dos processos que envolvem os trabalhadores com deficiência e portanto, o afloramento da autonomia destes, diante da construção social oriunda de bens intrínsecos que existem em cada um, sendo a presença da Lei de Inclusão indispensável mas insuficiente para propiciar a inclusão sob todos os seus aspectos.

Palavras-chave: ética, ética organizacional, inclusão, trabalho, trabalhador com deficiência.

ABSTRACT / RESUMÉN

This study is a discussion about the inclusion of disabled people in their working place, as of the Law enforcement and the institutionalization of organizational ethics on that environment. It presents as its main topic the reflection about the different ethical approaches: normative and participative (applied), concerning about the inclusion of those people on companies. The hypothesis is that normative actions, just like the inclusion law, are not enough, despite being indispensable, to answer to the ample exercise of capacities/functioning essentials for the disabled worker, having a distortion on the application of these laws and in the way they are seen by society. The study being presented has the objective of studying the intervention of ethical questions on the organizations, verify and analyse Brazilian's quotas system for people with disability and realize a reflexion about the equity of the incorporation of those people, considering the type of management and of organization from the principles of Ethics and Justice relevant to the subject in question. Concerning this, it was studied an interventionist approach on the ethical point of view, with the intention of trigger the critical thinking - reflexive in the organizations, favouring the citizenship and the autonomy of people with disabilities in their jobs and in society. The study concludes that the intervention of organizational ethics in the companies favour the development of the reflexive condition inside of the processes that involve the disabled workers and therefore, the upwelling of their autonomy, in face of the social construction originated from intrinsic assets that exist in each one of them, being the presence of the inclusion law essential but insufficient to provide the inclusion under all of its aspects.

Key-Words: Ethic, Organizational Ethic, Inclusion, Job, Disabled Worker,

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Saúde segundo a CIF	47
FIGURA 2 - Transição dos modelos de competência	91
FIGURA 3 - Sistema Complexo a partir do conceito de organização, baseado no modelo dinâmico de Le Boterf e de Zarifan	92
FIGURA 4 - Mapa cognitivo	110

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Classificação das deficiências	50
GRÁFICO 2 - Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas e nível de instrução, Brasil, 2010	51
GRÁFICO 3 - Nível de ocupação da população de 10 anos ou mais de idade, por sexo, segundo o tipo de deficiência investigada, Brasil, 2010	60
GRÁFICO 4 – Distribuição das pessoas com 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo a posição na ocupação do trabalho principal, Brasil, 2010	61
GRÁFICO 5 - Status da atividade na presença de uma incapacidade, população de 15 a 64 anos com e sem incapacidade, Québec, 2012	62
GRÁFICO 6 - Conhecimento sobre a lei de cotas (nº 8.213/91)	102
GRÁFICO 7 - Reação mais comum do gestor quando é apresentado a um candidato com deficiência	103
GRÁFICO 8 - Principais dificuldades no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência	103
GRÁFICO 9 - As pessoas com deficiência sofrem preconceito no ambiente de trabalho	104
GRÁFICO 10 - Motivos para as empresas contratarem pessoas	

com deficiência

105

GRÁFICO 11 - Principais barreiras para as pessoas com deficiência
no mercado de trabalho

106

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Pessoas de 15 anos ou mais de idade, por existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo o sexo e o nível de instrução, Brasil, 2010	53
TABELA 2 - Mais alto nível de escolaridade de acordo com o sexo da população com 15 anos ou mais, com deficiência e sem deficiência, Québec, 2012	55
TABELA 3 - Mais alto nível de escolaridade de acordo com idade, da população com 15 anos ou mais, com deficiência e sem deficiência, Québec, 2012	56
TABELA 4 - Níveis de formação fundamental, médio e superior das pessoas com deficiência do Brasil e de Québec	57
TABELA 5 - Número de empregados por grau de instrução e tipo de deficiência no Brasil	59
TABELA 6 - Tamanho da empresa onde trabalhadores com deficiência, de acordo com o sexo, de 15 a 64 anos trabalham, Québec, 2012	63

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	12
1 NOTAS INTRODUTÓRIAS E METODOLOGIA	15
1.1 Notas Introdutórias	15
1.2 Metodologia	19
1.3 Considerações Éticas	23
2 DEFICIÊNCIA, LEGISLAÇÃO, TRABALHO E	
EDUCAÇÃO: DADOS FACTUAIS	24
2.1 Evolução conceitual de deficiência	24
2.2 Trajetória legislativa da deficiência	29
2.3 A deficiência em números	49
<i>2.3.1. Dados referentes à escolaridade das pessoas com</i>	
<i>deficiência do Brasil e da província de Québec (Canadá)</i>	49
<i>2.3.2. Mercado de trabalho: Brasil – Québec</i>	58
3 TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL	64
3.1 Trabalho e o seu significado do ponto de vista social	64
3.2 Teorias de Justiça: pensando no trabalhador com deficiência	66
3.3 Perspectiva dos Funcionamentos: uma abordagem inclusiva	73
4 ÉTICA ORGANIZACIONAL: UMA MANEIRA DE REFLETIR	
SOBRE A INCLUSÃO	82
4.1 Competência Ética: capacidade de agir e reagir	88
4.2 Institucionalização da ética e a sua intervenção organizacional	94
4.3 Normas e comportamento organizacional ético	101
5 DISCUSSÕES SOBRE O INCLUIR SEM BARREIRAS	108
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	119
BIBLIOGRAFIA	123

APRESENTAÇÃO

Busquei no Doutorado em Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva, reunir minhas pesquisas em Fisioterapia, Filosofia, Ergonomia e a prática profissional de vinte cinco anos, através do tema da Ética, considerando a sua transdisciplinaridade indispensável para o estudo da relação do ser humano, especificamente do ser humano, na dimensão do trabalho e com o ambiente que o cerca.

Durante minha jornada profissional trabalhei e pesquisei questões relacionadas com a dimensão física e organizacional do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Neste momento, percebo a necessidade de abordar os mesmos objetos de estudo pensando a Ética e suas implicações, visto que esta encontra-se inserida e, talvez determinante, em todas as dimensões já estudadas e vividas.

Partir do desafio de considerar o conceito e a prática da ética no campo de pesquisa, bem como a aplicação da bioética, da ética aplicada e da saúde coletiva nos ambientes de trabalho é o que aqui buscamos, considerando a sua importância e necessidade no encaminhamento das políticas públicas. Ressalta-se o fato de não existirem muitos estudos relacionando o ponto de vista ético organizacional com a inclusão do trabalhador com deficiência nos ambientes de trabalho. No nosso entendimento, a ética organizacional traz para o campo da ética aplicada, as dimensões social, política, multidisciplinar e interdisciplinar das práticas e das pesquisas relacionadas ao trabalho, constituindo-se também um saber no campo da saúde coletiva.

Neste estudo discutiremos sobre o campo aplicado da ética sob o ponto de vista organizacional, tendo como ponto de interesse a reflexão sobre a inclusão do trabalhador com deficiência nas empresas. Utilizamos para tal, um repasse dos preceitos legais concernentes ao interesse deste trabalho, a abordagem da perspectiva filosófica baseada nos funcionamentos, e o papel da intervenção da ética organizacional neste contexto.

Realizamos um breve repasse, no capítulo 1, sobre como as pessoas com deficiência eram socialmente vistas e tratadas ao longo dos anos, assim como se dá início alguns questionamentos sobre o papel da ética neste contexto e sobre os seus desafios no interior de uma organização a propósito de sua inclusão. Apresentamos,

em seguida, o contexto metodológico realizado neste estudo, a escolha da técnica e dos instrumentos utilizados, assim como as considerações éticas envolvidas.

Legalmente é garantido ao trabalhador com deficiência o seu direito de participação social e econômica, assim como há a garantia, através de uma ação afirmativa, da sua empregabilidade. Entretanto, quando verifica-se os números concernentes a este público, no que diz respeito aos percentuais de trabalhadores em atividade, inicia-se um questionamento sobre o cumprimento da lei. Assim, abordamos, no capítulo 2, o conceito de deficiência, os dados apresentados pelo Censo quanto ao quantitativo referente ao trabalho e aos estudos referentes a este público. Aproveitamos para citar sobre os números referentes aos mesmos temas, na província de Québec¹ – Canadá, uma vez que trouxemos para este estudo as pesquisas realizadas lá sobre a intervenção da ética organizacional.

O capítulo 3 aborda o papel preponderante do trabalho na vida do ser humano apontando para a relação que há entre este e a saúde do trabalhador. Do ponto de vista do processo de inclusão do trabalhador com deficiência no ambiente do trabalho, buscamos, através da perspectiva de justiça baseada nos funcionamentos, dar a este público o reconhecimento moral, explicando o que significa um sistema funcional para um melhor entendimento do que possa ser justiça e equidade.

Com a intenção de trazer para a prática o que foi já discutido em uma abordagem teórica, utilizamos a reflexão sobre a intervenção da ética organizacional dentro das empresas, ressaltando o tipo de processo onde ela se estabelece e os seus objetivos. No capítulo 4 nos ocupamos em definir o que é a ética organizacional, o que significa ter competência ética e os objetivos da sua aplicabilidade no contexto organizacional brasileiro, no que concerne ao lugar que a pessoa com deficiência poderá assumir a partir da sua competência, bem como a sua condição de poder agir autonomamente.

¹A província de Québec possui em torno de sete milhões de habitantes (7.811.363 hab.) e mil duzentos e cinquenta e seis (1256) cidades e vilas, sendo as principais: Montréal, Québec, Laval, Gatineau, Longueuil, Sherbrooke, Saguenay, Lévis, Trois-Rivières e outras (pt.db-city.com › Canadá › Quebec › Capitale-Nationale)

A passagem do trabalhador com deficiência para um status legal e posteriormente moral é discutido no capítulo 5, através das considerações legais e de justiça alusivas ao sujeito deste estudo, havendo ainda considerações também referentes ao encontro da ética organizacional e da perspectiva dos funcionamentos no que concerne a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

No capítulo 6 nos ocupamos das conclusões finais deste trabalho.

Objetivamos portanto, reafirmar as dimensões social, política, multidisciplinar e interdisciplinar do exercício das práticas organizacionais e das pesquisas em saúde do trabalhador referenciadas pelo conteúdo da ética normativa e participativa..

Parte desta pesquisa foi realizada na Universidade Laval em Quebec - Canadá, mais especificamente, no Instituto de Ética Aplicada (IDÉA), o qual é formado por pesquisadores multidisciplinares em nível de pós-graduação. A razão da escolha deste Instituto foi justamente pelo fato dele ser uma referência no que diz respeito a este tema, na América do Norte e na Europa.

A pesquisa foi financiada pela CAPES, incluindo a parte realizada no Canadá, e apoiada pelo Programa de Pós Graduação em Biótica, Ética Aplicada e Saúde Coletiva (PPGBIOS) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), Universidade Federal Fluminense (UFF) e a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ).

1 NOTAS INTRODUTÓRIAS E METODOLOGIA

1.1 Notas Introdutórias

Um dos desafios dos temas relacionados com a saúde do trabalhador e ao ambiente de trabalho é o conceito e a prática da Ética. Esta área do conhecimento carrega uma necessidade teórica e metodológica, assim como ética e política para o enfrentamento das manifestações contemporâneas dessas duas categorias principais: saúde e trabalho.

A palavra ética originou-se a partir do termo grego *ethos*, que significava “morada”, “lugar onde vivemos”, passando a significar mais tarde "portador de caráter". Traduzido como *mos, moris*, a palavra moral que inicialmente significava "costume mor" ou "costume superior", passou a ser traduzido posteriormente como “caráter” ou “modo de ser”(CORTINA, 2012). Apesar do conhecimento da existência da confusão conceitual no uso destes termos, a ética assume um papel especulativo, se preocupando com a fundamentação da moral e esta por sua vez, direciona-se para a ação concreta, possuindo assim um caráter prático.

A ética é pensada e agida amplamente, visando o ideal para a conduta humana; é traduzida como o respeito pelas diferenças individuais e a preocupação com a responsabilidade social. Questões que dizem respeito à segurança, ao meio ambiente e à saúde fazem parte desse contexto, de maneira que possa haver reflexão sobre as relações existentes no ambiente de trabalho e na sociedade, assim como interpretações e procedimentos que possam causar danos reais, físicos e mentais à sociedade como um todo e ao trabalhador. Desta maneira, o ideal ético poderá ser atrelado à condição da existência humana, à qualidade de vida, à relação entre os seres e como parte das políticas públicas.

Nos desafios que existem na área da Saúde do Trabalhador, encontram-se presentes questionamentos que nos remetem a permanentes embates entre projetos políticos e projetos ético-políticos neste campo. A aplicabilidade da ética no ambiente do trabalho nos conduz a pensar sobre a solidez desta função, uma vez inserida em um modelo lógico conceitual. A reflexão sobre o seu aparecimento na forma regulatória e na possibilidade do seu surgimento estar atrelado à insuficiência dos

modos regulatórios clássicos, leva-nos a questionar a perspectiva da sua institucionalização. Há autorregulação e autonomia?

Na tentativa de destacar o ponto de vista ético, político e filosófico que envolve o trabalhador com deficiência, esta pesquisa aponta a relação entre a ética, o trabalho, a pessoa com deficiência e a inclusão deste público no ambiente organizacional, a partir de uma perspectiva filosófica abrangente e inclusiva no que diz respeito aos seus concernidos, assim como o vislumbamento de uma gestão dinâmica pautada na ética organizacional aplicada.

Inúmeros autores estudam sobre as pessoas com deficiência a partir de dados históricos. Por não ser objetivo deste trabalho, comentaremos sucintamente alguns momentos marcantes relacionados a ela, com o intuito de compreender melhor o que há no entorno deste tema contemporaneamente, principalmente no que concerne à sua inclusão no trabalho.

As pessoas com deficiência não eram consideradas humanas na antiguidade, eram, sobretudo, rejeitadas socialmente e em alguns países eram sacrificadas e escondidas. Em um diferente momento, foram consideradas sagradas e, no lugar de serem excluídas, eram protegidas. No século XVIII, a abordagem que era religiosa e moral passou a ser biomédica, a partir do reconhecimento das deficiências como fatores naturais e não mais espirituais (ARANHA, 2000).

No Brasil, este público só recebeu alguma atenção a partir do século XIX. Foram fundados o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (1854) e o Imperial Instituto dos Surdos (1857), o primeiro hoje chamado de Instituto Benjamin Constant e o segundo de Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). A partir destas duas fundações tiveram origem a Sociedade Pestalozzi (1932), o Instituto Pestalozzi (1935), e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), em 1954. Em 1982 foram criadas classes especiais estaduais, que eram consideradas como classes hospitalares, as quais serviram de inspiração para a criação de espaços de confinamentos para as pessoas com deficiência nos asilos, nos hospitais psiquiátricos e nos conventos. De acordo com Aranha (2000), a maneira de ver a deficiência a partir de uma visão biológica, desenhou uma relação diferente entre a sociedade e esta população, contribuindo para a existência de atitudes discriminatórias e excludentes.

Na década de 60, com o objetivo de diminuir as práticas discriminatórias, surgiu a preocupação em inserir de forma mais ampla as pessoas com deficiência na sociedade, foram ofertados com este fim, serviços de psicologia, reabilitação e educação. Portanto, para participarem da sociedade era necessário que se encontrassem em condições para tal, sendo a responsabilidade das mudanças exclusivamente deles. Sasaki (2003) afirma que estas práticas foram responsáveis pelo fato da sociedade não se sentir obrigada a mudar as suas atitudes e estruturas, de forma que pudessem favorecer a inclusão.

“Sob a ótica dos dias de hoje, a integração constitui um esforço unilateral tão somente da pessoa com deficiência e seus aliados (a família, a instituição especializada e algumas pessoas da comunidade que abracem a causa da inserção social), sendo que estes tentam torná-la mais aceitável no seio da sociedade”. (Sasaki ,2003 p.34)

Contemporaneamente, presencia-se momentos críticos em relação à política, à economia e ao reconhecimento do outro, a partir da coletividade. Aspira-se pela igualdade entre os cidadãos dentro de uma sociedade constituída pela desigualdade. A igualdade se remete como uma ilusão institucionalizada, porém fictícia sob o olhar do pertencimento, da cultura, da economia e da formação social de cada sociedade. A partir deste quadro, compreende-se que procurar por igualdade é algo maior do que institucionalizar a igualdade, sendo a primeira, parte da realidade prática de cada um e a segunda, isto é, a institucionalização da igualdade, insere-se em uma prática idealizada.

A reorganização das estruturas do trabalho, estabelecida em uma dinâmica econômica e globalizada, acompanhada por regras e aspirações em constantes mudanças, solicita, de maneira objetiva, um olhar, uma escuta e uma oportunidade às demandas dos trabalhadores com deficiência.

Questiona-se como poderá ser trazido para fazer parte da sociedade, aqueles que são sistematicamente considerados incapazes? Quais poderiam ser os benefícios em desenhar uma transformação social, a partir de uma nova perspectiva? O que é necessário para que esta transformação ocorra de forma eficaz para a sociedade e para todos que façam parte dela?

Os trabalhadores com deficiência encontram obstáculos físicos, psicológicos e atitudinais para a sua inclusão no mercado de trabalho, impedindo-os de obter a equidade, no que diz respeito aos papéis assumidos por estes, fazendo a sua autonomia refém do contexto social, do ambiente e da sua atitude resiliente. Entende-se por resiliência, segundo Moraes (2004) a "capacidade humana universal que faz com que o indivíduo seja capaz de enfrentar as adversidades da vida, de superá-las e transformá-las".

Pressupõe-se que o crescente papel da ética dentro dos variados contextos do trabalho tem se mostrado importante no que concerne a tentativa de manter as práticas organizacionais qualificadas e inclusivas, por conseguinte a sua institucionalização nas organizações, vem acompanhada de uma série de questionamentos e reflexões, incluindo se a moral serve ou não como alicerce para os direitos fundamentais do indivíduo, bem como sobre o seu aparecimento na forma regulatória.

Confia-se que novas formas organizacionais e de gerenciamento apontarão para processos de trabalho mais flexíveis, nos quais cada participante deve ter autonomia e responsabilidade sobre as suas escolhas e decisões. Para tal, vislumbra-se que os desafios administrativos possam carregar consigo a necessidade teórica e metodológica, assim como a ética e a política, como partes integrantes do enfrentamento às manifestações e demandas contemporâneas.

Com base no Censo Demográfico de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem, no Brasil, 45,6 milhões de pessoas com deficiência, isto quer dizer uma parcela de quase 24% da população brasileira. Entre as pessoas com deficiência e com idade ativa para o trabalho, 53,8% estão fora do mercado de trabalho. Se pensarmos em termos de bem-estar social e econômico, qual seria o custo necessário da pessoa com deficiência e da sua família, para ter uma vida razoável e digna?

O sistema de cotas do Brasil tem por base uma relação entre o número de trabalhadores e o percentual referente a estes, em vagas para pessoas com deficiência. Este sistema de cotas, que aparece para a sociedade como Lei, consegue realmente realizar a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho? A escolarização desta população é suficiente para entrar e se manter no trabalho?

Este estudo investiga a dimensão do trabalho, especificamente do trabalhador com deficiência no Brasil e toma por referência algumas ações realizadas no Canadá que auxiliam na inclusão e na autonomia desta população. Realiza reflexões sobre o cumprimento da Lei das Cotas - Lei 8.213/91, e questiona sobre as circunstâncias organizacionais concernentes às dificuldades de adaptação do ambiente físico e comportamentais nas empresas para com os trabalhadores com deficiência.

A partir do desvelamento do quadro acima, e do desafio da compreensão da ética e da sua aplicabilidade no ambiente do trabalho, o estudo mergulhará de maneira conceitual na ética organizacional, apoiada em uma abordagem prática, associada à perspectiva filosófica dos funcionamentos.

1.2 Metodologia

Nas últimas décadas, com o advento das novas tecnologias, da maior complexidade dos meios de produção e a garantia pela preservação dos espaços de trabalho, houve uma deterioração das relações humanas e da maneira como a sociedade se coloca diante de conflitos, onde as exigências sócio-técnicas tornam-se imperiosas. Inserido neste quadro, distingue-se que o empoderamento do ser humano ainda vincula-se fortemente à racionalidade e a parâmetros considerados “normais”. As organizações brasileiras em busca de bons resultados econômicos, por vezes negligenciam as questões éticas que estão envolvidas nos processos relacionados aos aspectos culturais corporativos, assim como na realização de ações táticas e operacionais neste sentido.

De acordo com Organização Mundial de Saúde (OMS, 2011) as pessoas com deficiência são as que apresentam maiores taxas de pobreza em relação às pessoas sem deficiência, de maneira que este público sofre importante privação no que refere aos direitos humanos (saúde, trabalho e educação). Estas privações são sinônimos de barreiras, que cotidianamente colaboram para que haja a falta de justiça e igualdade social, colaborando para a insuficiência do constructo do coletivo e do indivíduo - cidadão.

O trabalho aborda a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de laboral, a partir do cumprimento da Lei e da institucionalização da ética

organizacional neste ambiente, sem negligenciar a importância do processo educacional na promoção da autonomia e o desenvolvimento da cidadania.

Parte deste trabalho foi realizado em Québec, no Canadá, devido à sua experiência no que concerne à institucionalização da ética organizacional. O material utilizado sobre este tema é parte da produção do Instituto de Ética Aplicada (IDEA) da Universidade Laval em Québec e da Universidade de Sherbrooke em Montreal, bem como materiais (artigos e informações geradas por diálogos informais) fornecidos pelos próprios autores da literatura utilizada. A ética organizacional começou a fazer parte das organizações em Québec nos meados dos anos 90, primeiramente como uma abordagem educativa, e posteriormente aplicada. Atualmente a sua inserção nas organizações públicas e privadas de Québec e de Montreal desempenha um papel significativo e indispensável. Confia-se que esta abordagem auxiliará o desenvolvimento do empoderamento dos trabalhadores com deficiência inseridos na sua prática, de maneira que propicie o enriquecimento do tema e conduza à sua compreensão de maneira prática a aplicada. No Brasil, a ética ainda não encontra-se institucionalizada, entretanto arrisca-se afirmar que os nossos modelos de gestão e de apreciação da ética iniciam um movimento para este fim.

Este estudo não é comparativo, é informativo, uma vez que tratamos de dados oriundos de Québec (província), e do Brasil. É indiscutível que as condições educacionais, sociopolíticas, econômicas e culturais entre estes dois países são diferentes. Por estas razões, este trabalho se detém em informar dados provenientes de ambos, sem a pretensão de compará-los.

O princípio da moralidade é uma norma constitucional prevista no Brasil através do artigo 37, no entanto, verifica-se que há insuficiência da posituação da ética através de decretos e códigos deontológicos. Considera-se, contudo, a importância do deslocamento conceitual e ideológico desta para um plano de aplicação e reformulação dos tipos de gestão e de comportamento institucional e profissional nos ambientes de trabalho, no que diz respeito à inclusão dos trabalhadores com deficiência nas organizações.

O tema central deste estudo insere-se na reflexão sobre as diferentes abordagens éticas: normativas e participativa (aplicada), no que concerne aos trabalhadores com deficiência. Tal reflexão é construída a partir da abordagem da

determinação normativa que são referentes à contratação de pessoas com deficiência e as suas aplicabilidades dentro das empresas, a partir de ambas as abordagens.

A nossa hipótese é de que as ações normativas, tal como a lei de inclusão, não são suficientes para responder ao exercício pleno das capacidades/funcionamentos fundamentais do trabalhador, havendo assim uma distorção na aplicação dessas leis nas políticas públicas que as envolvem, no monitoramento do seu cumprimento e na maneira como a sociedade as pratica, ainda que não se possa renunciar à sua importância. Para responder a esta percepção, buscamos compreender se o anseio por uma educação inclusiva no sentido amplo, não seria um ponto essencial para aumentar o pensamento crítico – reflexivo, assim como a condição autônoma das pessoas com deficiência, a partir da sua participação na sociedade, como cidadão responsável pelas suas decisões e ações.

Estudar sobre a relevância da institucionalização da ética organizacional no Brasil, como processo colaborativo às ações normativas concernentes aos trabalhadores com deficiência, é o objetivo principal deste estudo.

Com este fim, foi efetuado um levantamento bibliográfico sobre o tema de interesse, incluindo neste procedimento a utilização de livros, artigos e documentos consultados em portais eletrônicos relacionados ao objeto do estudo. Foi empreendido, também, uma sondagem da oferta de concursos para a população da pesquisa, nos meios de divulgação de massa. Tais procedimentos proporcionaram o desvelamento da posição da ética nos ambientes de trabalho, no seu formato deontológico e organizacional, assim como clarificou também a presença de um reconhecimento paulatino e extremamente recente, comparado a outros, da posição social e política das pessoas com deficiência.

O estudo é predominantemente qualitativo no que diz respeito ao exame de dados secundários sobre as características sociais e de trabalho na abordagem da institucionalização da ética e da subjetividade da posição exercida pelas pessoas com deficiência. Uma pequena parcela da pesquisa tem característica quantitativa, no que concerne à utilização e à manipulação dos dados censitários fornecidos por órgãos públicos: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, e Secretária do Direitos Humanos. Os resultados objetivos e exatos são isentados de estudos qualitativos, deixando tais pretensões para uma abordagem quantitativa. Ele se ocupa

das relações humanas, da dinâmica social, da História, das creditações na busca por despertar saberes.

Importante sublinhar que contemporaneamente a busca pelo saber é larga, o racional se funde com o inconsciente e o individual com o coletivo. Este estudo insere-se neste modo de abordagem, na busca de inspiração para analisar de maneira crítica a inclusão, ou por vezes, a falta de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Intenciona-se, na ausência de respostas, questionar como poderia ser dado a este público, a oportunidade de exercerem a sua cidadania de forma a serem transformadores sociais.

Busca-se concomitantemente ao objetivo principal da pesquisa: (a) estudar sobre a intervenção de questões éticas nas organizações; (b) verificar o lugar que a ética ocupa dentro do contexto organizacional, no que diz respeito aos modos de regulação do trabalho e aos objetivos da implantação de uma perspectiva ética; (c) verificar e analisar o sistema de cotas existente no Brasil para pessoas com deficiência e realizar uma reflexão sobre a equidade da incorporação destas pessoas, considerando o tipo de gestão e de organização; (d) analisar as tipologias das deficiências existentes à luz da legislação, correlacionando-as com o perfil da população não deficiente; (e) discutir os princípios da Ética e da Justiça pertinentes ao tema em questão, com bases nos preceitos filosóficos da Perspectiva dos Funcionamentos; (f) refletir sobre a transformação, do sujeito deste estudo, em um agente transformador social e cidadão.

Por compreendermos que todo o processo de reconhecimento social faz parte de uma abordagem histórica, é citado nesta pesquisa a evolução legislativa que ampara a questão dos deficientes no ambiente de trabalho.

O sujeito deste estudo é o trabalhador com deficiência e as questões éticas no ambiente do trabalho que o envolvem. Nesse contexto, foi analisado o conceito do princípio da ética organizacional, na tentativa de vislumbrar um ambiente organizacional com maior receptividade e oportunidades para os trabalhadores com deficiência, sob a ótica da teoria de justiça, da ética e da política; baseada na Perspectiva dos Funcionamentos, defendida por Dias (2015). através da consideração moral que a este é destinado.

A escolha metodológica se deu devido ao reduzido número de dados sistematizados sobre este tema. As questões relacionadas às pessoas com deficiência e especificamente trabalhadores com deficiência, representam um interesse que pode ser considerado, recente. Os dados são relativamente poucos, não constituem uma série histórica para ser feita uma análise comparativa do comportamento da empregabilidade deste contingente com deficiência. A mesma impossibilidade é encontrada no que se refere às características sócio-demográficas, sobre a inserção no mercado de trabalho e no que diz respeito à escolaridade. O que, portanto, não invalida os dados e nem tão pouco a sua análise.

1.3 Considerações Éticas

Este estudo foi realizado através de dados secundários, coletados a partir de artigos, livros e dados publicados na Internet. Os dados são de domínio público e não possuem variáveis relacionadas à identificação de indivíduos.

Frente às características que envolvem o referido estudo não foi necessário a submissão do Projeto do Doutorado ao Comitê de Ética em Pesquisa, de acordo com orientações recebidas do Programa de Pós-Graduação em Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva.

Foram considerados os princípios éticos e deontológicos na realização desta pesquisa e na sua divulgação.

Espera-se que os resultados deste estudo possam ser utilizados para fomentar a institucionalização da ética nas organizações brasileiras e para auxiliar nas estratégias e políticas públicas.

2 DEFICIÊNCIA, LEGISLAÇÃO, TRABALHO E EDUCAÇÃO: DADOS FACTUAIS

2.1 Evolução conceitual de deficiência

Deficiência, falta e insuficiência são algumas maneiras de falar do que é deficiente. Em se tratando de pessoas, ela vem relacionada à incapacidade de realizar algo que para outros pode vir a ser fácil de executar. Com o tempo, este conceito sofre modificações na tentativa de ajustar o convívio entre aqueles, ditos deficientes, e a sociedade. Atualmente a deficiência é reconhecida pela sociedade a partir de atitudes, acessibilidades e possibilidades existentes. Nesta abordagem, mais contemporânea e interativa, a deficiência é deslocada da posição que a relaciona com a saúde e com as impossibilidades, para uma abordagem que tem a ver com os meios e aparatos que são ofertados à população, isto é, o foco é mais no âmbito social.

A Organização das Nações Unidas (ONU) em parceria com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, desde 2006, se esforçam para proteger e resguardar a condição de igualdade e de direitos da maior minoria existente no mundo: 650 milhões de pessoas enquadradas como deficientes.

O Decreto nº 3.298/99 – que regulamenta a lei 7853/89, versa sobre orientações que dizem respeito à política nacional para a integração da pessoa com deficiência, com o objetivo de garantir os direitos individuais e sociais deste público (Brasil, [20--]).

CAPÍTULO I

Art. 1o

A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2o

Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao

turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Art. 3o

Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Decreto Nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004 que regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e Decreto 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências (Brasil, [20--]) (...)

Art. 5º § 1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou

adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer; e
8. trabalho;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e

II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

Para efeito da definição de deficiência, este trabalho usará o que está estabelecido na Constituição, ainda que haja um viés na sua aplicação em relação ao nosso sujeito (trabalhador com deficiência), por considerar que encontra-se beneficiado por ela todos os que se enquadrem na sua descrição, inclusive pessoas com mais de 65 anos e as crianças.

Ressalta-se que o direito à igualdade é fundamental para o exercício da justiça, da liberdade e como garantia que as pessoas com deficiência poderão exercê-los

plenamente. Para tal, é necessário que as normas saltem dos papéis e este direito ganhe condição de ser exercido, através da desconstrução dos constrangimentos que os cercam e da prática de uma ética imanente. A Legislação conceitua a deficiência como sendo o resultado da interação entre as pessoas e as barreiras atitudinais, arquitetônicas e organizacionais. A partir deste deslocamento conceitual e ampliação da possibilidade de abordagem, aguarda-se que haja a aniquilação das citadas barreiras, aumentando, a partir de então, a possibilidade deste público exercer mais e melhor a sua cidadania. A Legislação brasileira é plena de artigos que dissertam sobre os direitos deste público, mas questionamos se a normatização é suficiente para garantir igualdade e justiça.

A Organização das Nações Unidas (ONU, 2016), em um estudo comparativo das leis sobre as pessoas com deficiência evidencia que apenas 45% dos países possuem uma legislação anti-discriminatória ou que faça alguma referência a este público. A Organização Mundial de Saúde (OMS) concluiu através de dados de 2011 que existem 1 bilhão de pessoas vivendo com alguma deficiência – isso significa uma em cada sete pessoas no mundo. No Brasil, os dados do Censo Demográfico (2010), revelaram que atualmente existem aproximadamente 45 milhões de brasileiros com pelo menos uma deficiência, quer dizer, 24% de pessoas do total da população brasileira.

O conceito de deficiência permanece em contínua evolução, uma vez que ele se consolida por meio da soma e da participação dos eventos relacionados às pessoas com deficiências, e de tudo aquilo que interage com elas, isto é, condições e oportunidades que lhes são oferecidas, assim como as possibilitadas.

A abordagem no que concerne o entendimento e o conceito de deficiência doravante baseada em um modelo médico, passou a assumir o modelo utilizado e divulgado pela Organização Mundial da Saúde – OMS (World Health Organization - WHO) em 2001 - Classificação Internacional de Funcionalidades, Incapacidades e Saúde – CIF. Nesta classificação, a incapacidade é considerada como resultado da limitação das funções e estruturas do corpo, sendo considerada a influência dos fatores sociais e ambientais. De acordo com a OMS (2004), a CIF é uma classificação de múltiplas finalidades, que pode ser utilizada de maneira multidisciplinar, quando na abordagem de variados temas, tais como os relacionados ao desenvolvimento de

políticas, questões relacionadas ao trabalho, à saúde e a educação. A contar da sua adoção, houve uma troca de paradigma no que concerne a forma de classificação das doenças, abalizada anteriormente a partir das suas consequências. Este tipo de abordagem cedeu lugar para uma classificação que baseia-se em componentes da saúde (CIF), sendo esta perspectiva decisiva no papel da consolidação e operacionalização de um novo quadro nocional da funcionalidade, da incapacidade humana e da saúde.

A CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade - utiliza o modelo biopsicossocial da incapacidade, enfatizando a identificação das experiências de vida e das necessidades reais de uma pessoa, assim como a identificação das características (físicas, sociais e atitudinais) do seu meio circundante e das condições que precisam ser alteradas para que a funcionalidade e a participação dessa pessoa possa ser otimizada (OMS, 2004). A funcionalidade e incapacidade de uma pessoa são concebidas como uma interação dinâmica entre os estados de saúde e os fatores contextuais (ambientais e pessoais) (OMS, 2001). Portanto, a incapacidade não é um atributo da pessoa, mas sim um conjunto complexo de condições que resultam da interação pessoa-meio. A classificação realizada a partir dos parâmetros encontrados na CIF é oriunda da análise das funções e das estruturas do corpo da pessoa com deficiência, das suas atividades e dos fatores ambientais.

Em consonância, a definição de deficiência utilizada pela OMS (2001, 2004), a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, considera como tal aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que em interação com uma ou mais barreiras pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. A avaliação dessas pessoas é baseada no modelo biopsicossocial, realizada por uma equipe multidisciplinar e interdisciplinar, onde serão considerados aspectos socioambientais, psicológicos e pessoais. É uma nova perspectiva de ver e conceituar as pessoas com deficiência, uma vez que as possibilita de participarem de forma menos excludente da sociedade e de terem a chance de agir e interagir com o seu meio, podendo aplicar os seus conhecimentos e experienciar novas práticas dentro do coletivo de onde são parte.

2.2 Trajetória legislativa da deficiência

A relação entre o trabalho e a saúde encontra-se envolvida pelas regras do mercado, pelas normas, pelas leis civis e penais, permitindo, a partir dessa relação, o aparecimento de questões éticas, que se manifestam em muitos aspectos do trabalho. Tais questões podem desdobrar-se em conflitos entre o direito à vida, à saúde e à segurança dos trabalhadores, concomitantemente aos conflitos internos gerados pela organização do trabalho.

A Constituição Federal tem por objetivo assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade pluralista e sem preconceitos. O princípio da igualdade, conhecido como princípio da isonomia, possui o objetivo de corrigir injustiças sociais históricas, provenientes do tratamento igual, este que não pode ser disponibilizado a uma pessoa com deficiência. Nesse caso, o tratamento desigual constitui um elemento extremamente necessário, pois é por meio dele que o constituinte originário brasileiro busca a igualdade e elimina toda e qualquer forma de exclusão da pessoa no que diz respeito aos direitos assegurados pela Constituição.

Art. 37- A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte [...]

O princípio da legalidade é o principal artigo da Constituição Federal e ele age, principalmente, como uma garantia constitucional, considerando que nenhum bem da vida é tutelado por ele. Porém é assegurado o direito de rejeitar demandas impostas que se instaure, não através da Lei. (Bastos, 2012). É determinado que:

Art. 5º 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, nos termos seguintes:

(...)

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei

Em 1955, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaborou o seu primeiro texto sobre as pessoas com deficiência, dando origem a publicação sobre a adaptação e a readaptação dos profissionais com deficiência (Recomendação n. 99). Esta recomendação acredita na sua potencialidade no que diz respeito à reintegração destes profissionais ao mercado de trabalho, diminuindo conseqüentemente as suas incapacidades. Ela teve a sua origem no pós - Segunda Guerra Mundial em conseqüência do grande número de mutilados de guerra e a carga previdenciária que resultava deste quadro. Contudo, ela teve um papel importante, uma vez que foi pioneira na tentativa de reintegrar as pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Foi publicada a Convenção nº111, em 1958, que abordava a não discriminação no emprego e na profissão. Ela teve por base a Declaração de Filadélfia, que versa que “todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, tem direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais”. Baseou-se também nos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem que impedem a discriminação.

A Lei Orgânica da Previdência Social (Lei n. 3.807/60), promulgada em 1960, previa que as empresas com 20 (vinte) ou mais funcionários teriam a obrigatoriedade de reservar de 2% a 5% de vagas para atender pessoas readaptadas ou reeducadas profissionalmente. Porém, segundo Oliveira (Apud LOPES, 2005), esta lei obrigava simplesmente a reservar e não a contratar, o que trouxe como conseqüência o não cumprimento dela. Considera-se ter havido aqui, um primeiro movimento, para uma tentativa de aplicar reserva de vagas para pessoas com deficiência em ambientes de trabalho.

Foi tratada pela OIT, em 1983, de maneira mais direta o que concernia a reabilitação e o emprego das pessoas com deficiência (Convenção n.159 e Recomendação n.168), fazendo recomendações sobre a criação de oportunidades de emprego e incentivos econômicos aos empregadores, estímulo à formação profissional e ao desenvolvimento de cooperativas, bem como a isenção de impostos para a importação de artigos e equipamentos necessários para os centros de reabilitação.

Em 5 de outubro de 1988 foi promulgada a Constituição Federal, reconhecidamente um marco para os direitos sociais do Brasil, entre eles, a proteção a grupos em desvantagens advindas de questões raciais, socioeconômicas ou por deficiência. Entre vários artigos que abordam o tema deficiência, destaca-se, para fins deste estudo, inseridos no corpo da Constituição, estes primeiros, os quais evidenciam o quanto a Lei assegura a igualdade, a não discriminação (considerando como crime a discriminação), a proteção assistencial e a integração social.

Art. 5º. 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, nos termos seguintes:

(...)

Art. 7º, XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

(...)

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

(...)

XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.

Baseado no Art. 37 da Constituição Federal, conforme descrito abaixo, conclui-se que os princípios básicos da Administração Pública são: a legalidade,

amoralidade, publicidade e a eficiência. A partir do inciso VIII deste artigo, a inscrição das pessoas com deficiência em concursos públicos foi garantida em situação de igualdade com os demais inscritos, com a reserva de 5% para estes candidatos. Nele, também encontra-se com mais clareza a imposição da ética no exercício do serviço público, o qual elenca os já citados princípios inerentes à Administração Pública. O seu objetivo é beneficiar os interesses da coletividade como um todo, questão cerne de toda atividade administrativa, evitando que os agentes públicos ajam com liberdade, sem seguir as normas especificadas em lei, desviando-se do interesse coletivo.

O princípio da impessoalidade visa à neutralidade e à objetividade das atividades administrativas no regime político, que tem como objetivo principal o interesse público. Este princípio traz consigo a ausência de marcas pessoais e particulares correspondentes ao administrador que esteja no exercício da atividade administrativa. A pessoa política é o Estado, as pessoas que compõem a Administração Pública exercem suas atividades voltadas ao interesse público e não pessoal. O princípio da impessoalidade proíbe a subjetividade.

O termo impessoalidade tem como significado a proibição de tratamentos diferenciados e favorecimentos pessoais. Todos devem ser tratados por iguais, assim afirmava o filósofo Aristóteles que “devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”.

O princípio da moralidade diz que o administrador tem que ter um comportamento ético, jurídico e adequado. Este princípio está associado à honestidade.

Em resumo, sempre que em matéria administrativa se verificar que o comportamento da Administração ou do administrado que com ela se relaciona juridicamente, embora em consonância com a lei, ofende a moral, os bons costumes, as regras de boa administração, os princípios de justiça e de equidade, a idéia comum de honestidade, estará havendo ofensa ao princípio da moralidade administrativa. (DI PIETRO, 2002, p 79).

O princípio da publicidade é o que garante a qualquer cidadão o direito de se dirigir ao Poder Público e requerer cópias e certidões de atos e contratos. O Poder

Público, por ser público, deve agir com a maior transparência possível, a fim de que os administrados tenham, a qualquer hora, conhecimento do que os administradores estão fazendo. É, portanto, a proibição do segredo.

O princípio da eficiência rege toda ação administrativa que tem que ser de bom atendimento, rapidez, urbanidade, segurança, transparência, neutralidade e sem burocracia, sempre visando à qualidade.

O Art. 203, de caráter assistencial, buscou garantir o benefício a todas as pessoas com deficiência, as quais não tivessem as mínimas condições econômicas de subsistência, preenchendo desta forma as faltas cometidas pela previdência social, uma vez que esta não é extensiva a todos, sendo somente àqueles que contribuem para o sistema. Este artigo tem relação com os princípios relacionados com a dignidade humana, a erradicação da pobreza e a solidariedade social.

Art. 37. A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

(...)

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

A educação é um bem fundamental para a existência de uma vida digna, onde o seu exercício, de forma inclusiva, auxilia no desenvolvimento do homem durante o exercício da sua cidadania, agindo como veículo de transformação social. A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 208, se

ocupa de garantir a educação a todos, ela se encarrega de garantir legalmente o atendimento das pessoas com deficiência na rede regular de ensino.

Art. 208. O dever do estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

(...)

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

IV - acesso aos níveis mais elevados de ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um.

É previsto no artigo 227 a proteção da criança e do adolescente com deficiência e a sua integração à coletividade da qual ele faz parte, favorecendo a erradicação de preconceitos e obstáculos.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo os seguintes preceitos:

(...)

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (...)

A Constituição reafirmou no art. 244 a garantia de acessibilidade para as pessoas com deficiência. As duas leis que tratam deste art. são as Leis nº10.048, de 11 de agosto de 2000 e a de nº 10.098, de 19 de dezembro do mesmo ano (2000), tida como o Estatuto da acessibilidade. Ambas regulamentadas pelo Decreto 5.296, de 2 de dezembro de 2004.

Art. 244. A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, 2º.

As principais regras sobre a política nacional de integração da pessoa com deficiência foram estabelecidas pela Lei nº 7.853/89, a qual expressa fundamentos jurídicos que permitem compensar determinadas limitações, visando à assistência integral à saúde e reabilitação da pessoa com deficiência, complementando o atendimento e aumentando as possibilidades de independência e inclusão social. Ela trata concomitantemente de variados pontos imbuídos em melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência, como saúde, educação, formação profissional e trabalho, recursos humanos e edificações, garantindo, entre outras, a promoção de ações que permitissem a inserção deste público nas organizações privadas e públicas. Ela intencionou adotar uma legislação que dispusesse sobre a reserva de mercado para este público.

Como citado anteriormente, esta Lei teve grande destaque dentro da legislação concernente às pessoas com deficiência, porém a sua regulamentação só se fez presente dez (10) anos mais tarde, através do Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, o qual consolidou as normas de proteção e tratou da execução da política de proteção a este grupo.

A reserva de vagas no Poder Público foi assegurada através da Lei nº 8.112/90, de acordo com a compatibilidade das atribuições para o seu preenchimento, esta exige que haja 20% de vagas a pessoas com deficiência nos concursos realizados no âmbito federal, estadual e municipal. Porém a dificuldade recaiu sobre vários outros aspectos do cotidiano deste público, os mesmos se depararam com uma realidade pouco adaptada para favorecer a sua inclusão, sem deixar de citar o grande desafio para os mesmos se capacitarem, antes mesmo de participarem do concurso.

Em 1991, de acordo com a Lei nº 8.212, o Poder Executivo determinou mecanismos para estimular às empresas a utilizarem o trabalho do trabalhador com deficiência. Ainda em 1991, a Lei nº 8.213, em seu artigo 93, especificou cotas de

vagas de empregos para este público e, determinou a obrigatoriedade das empresas privadas de cumpri-las.

Art. 93 A empresa com 100 (cem) ou mais empregados esta 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 1000	4%
IV - de 1001 em diante	5%

§1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente 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.

§2º O Ministério do trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Esta Lei é promulgada em termos semelhantes à de nº 3.807/60, com a diferença de que esta tratava exclusivamente da regulamentação e da reserva de vagas sem haver a obrigação em contratar. Na Lei nº 8.213/91 art. 93 há obrigatoriedade em contratar o trabalhador com deficiência e a exclusão da obrigatoriedade das pequenas empresas reservarem vagas e contratar. Em 1999, através do Decreto nº 3.298 houve a reiteração dos percentuais das cotas determinadas pela Lei nº8.213/91.

A Lei das Cotas, que faz parte de ações afirmativas realizadas no contexto público ou privado, de caráter obrigatório ou voluntário, tem o objetivo de promover a cidadania e a inclusão social, efetivando assim o Estado Democrático de Direito e o principio da igualdade. Neste caso, é um instrumento compensatório para inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Políticas públicas (e também privadas) voltadas à concretização do principio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de

compleição física. Impostas ou sugeridas pelo Estado, por seus entes vinculados e até mesmo por entidades puramente privadas, visam a combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade. (GOMES, 2001, p. 6).

O decreto 3.298/1999 apresenta também as normas para concursos públicos (Art. 37) que asseguram direito à sua inscrição em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a sua deficiência. O candidato com deficiência concorrerá a todas as vagas, e ficará reservado no mínimo o percentual de 5% em face da classificação obtida.

Com o objetivo de realizar a inclusão no mercado de trabalho, a lei de cotas foi estipulada em diferentes países, exemplo de Portugal, onde a Lei nº 38/2004 define a cota de 2% para a iniciativa privada e de 5% para a administração pública; na França, o Código do Trabalho Francês reserva 6% de postos para empresas com mais de 20 empregados; no Canadá é utilizado a Metodologia do Emprego apoiado, isto é, quando os empregadores desejarem utilizar os serviços das pessoas com deficiências produtivas, mas não competitivas, devido à gravidade da sua deficiência, é realizado um contrato entre o Office des Personnes Handicapées du Québec - OPHQ, o empregador e o trabalhador com deficiência, para fins de promoção do emprego desta pessoa. O empregador se compromete a contratar esta pessoa, por um período determinado através de um contrato. Isto lhe permite receber um subsídio compensatório relativo à falta de produtividade do trabalhador contratado, durante o período em que o este recebe formação. A concessão também pode cobrir as despesas de desenvolver, adaptar ou disponibilizar uma estação de trabalho (QUÉBEC, 2017).

O Office des Personnes Handicapées du Québec – OPHQ, foi criada na década de 70 com o objetivo de promover os interesses desse grupo, bem como garantir a sua integração escolar, profissional e social. Os itens em relação ao transporte, alojamento, telefones adaptados, acessibilidade arquitetônica de prédios e calçadas ficaram sob a responsabilidade jurídica. Na década de 80, foram realizadas inúmeras campanhas e manifestações de sensibilização e conscientização sobre as condições de vida das pessoas com deficiência. Em 1991, 68,6% das pessoas com deficiência encontravam-se sem trabalho (Olivier, 2017).

O Decreto n 7.612, de 17 de novembro de 2011 instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite. Ele decreta:

Art.1º Fica instituído o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite, com a finalidade de promover, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência, nos termos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (...)

Art.2º São consideradas pessoas com deficiência 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 igualdades de condições com as demais pessoas.

Art.3º São diretrizes do Plano Viver sem Limite:

- I - garantia de um sistema educacional inclusivo;
- II - garantia de que os equipamentos públicos de educação sejam acessíveis para as pessoas com deficiência, inclusive por meio de transporte adequado;
- III - ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional;
- IV - ampliação do acesso das pessoas com deficiência às políticas de assistência social e de combate à extrema pobreza;
- V - prevenção das causas de deficiência;
- VI - ampliação e qualificação da rede de atenção à saúde da pessoa com deficiência, em especial os serviços de habilitação e reabilitação;
- VII - ampliação do acesso das pessoas com deficiência à habitação adaptável e com recursos de acessibilidade; e
- VIII - promoção do acesso, do desenvolvimento e da inovação em tecnologia assistiva.

Art. 4º São eixos de atuação do Plano Viver sem Limite:

- I - acesso à educação;
 - II - atenção à saúde;
 - III - inclusão social; e
 - IV - acessibilidade.
- (...)
-

Quatro anos mais tarde foi promulgada a Lei no 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Ela não possui características assistencialistas, diferente da Constituição, a caracterização se

uma pessoa tem ou não uma deficiência vem atrelada à relação dela com o meio onde ela se encontra. São abordados aqui os diversos direitos deste público, a partir da saúde, da educação, da residência e do trabalho. Para tal, o Cap.1 se encarrega de assegurar e de promover a inclusão social e a cidadania, através do exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, como o próprio texto o define. Ela possui por base os princípios da acessibilidade e da igualdade, princípios estes constitucionalizados como princípios fundamentais. O princípio da acessibilidade objetiva propiciar iguais oportunidades a todos, bem como o uso de espaços e produtos de maneira indiscriminada. A acessibilidade não faz parte somente do domínio da arquitetura, ela pode ser encontrada dentro do planejamento de políticas públicas, políticas escolares e inserida no conceito e aplicabilidade da usabilidade entre a tecnologia e o homem. Confere-se que o seu objetivo é favorecer o direito à pessoa com deficiência, de maneira que esta possa viver autonomamente, desfrutando da liberdade de realizar escolhas, podendo ter uma vida digna, independente, segura e confortável.

A segurança e a autonomia concernentes à acessibilidade são destacadas através da proclamação de que os espaços, serviços assim como a construção dos produtos devam ser realizados de maneira que todos os cidadãos, incluindo as pessoas com deficiência, possam utilizá-los de forma natural e legítima através do desenho universal, do uso da tecnologia assistiva e da inexistência das barreiras físicas e/ou atitudinais. O desenho universal tem por objetivo a concepção de espaços e meios de comunicações que possam ser utilizáveis por todos, sem discriminação. A ideia inserida neste conceito é a de desenvolver a possibilidade de criar projetos menos adaptativos e mais inclusivos para as pessoas, indiferente das suas competências, de forma que estes possam ser incluídos nos ambientes sem que sejam percebidos pelo restante das pessoas. A flexibilidade e o baixo esforço físico fazem parte deste conceito, assim como a maneira intuitiva que ele se apresenta, permitindo que mesmo o usuário sem qualquer experiência prévia possa utilizá-lo. No Brasil, o desenho universal é um conceito cujo potencial ainda necessita ser muito explorado, com o intuito de haver a criação de projetos mais responsáveis e compromissados, que possam verdadeiramente favorecer a inclusão. A primeira norma técnica brasileira, NBR 9050, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) surgiu em 1985 e versa sobre a acessibilidade, a partir de então o design universal começou a ser

implementado no Brasil, e somente em 2004 ele foi legalizado através do Decreto Federal 5.296.

A tecnologia inclusiva refere-se a recursos que contribuem para que pessoas com deficiência possam ter uma vida mais independente e autônoma.

Tecnologia Assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (ATA VII - Comitê de Ajudas Técnicas – CAT, 2007).

As barreiras, presentes no cotidiano das pessoas com deficiência, impedem a sua participação social igualitária, o compartilhamento dos valores e equidade de tratamento.

CAPÍTULO I – Disposições Gerais

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), **destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade** (grifos nossos), o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, **em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas** (grifos nossos). O texto nos diz:

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I – os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II – os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III – a limitação no desempenho de atividades; e
- IV – a restrição de participação.

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com **segurança e autonomia** (grifos nossos), de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

II – desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

III – tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, **metodologias, estratégias, práticas** (grifos nossos) e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua **autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social** (grifos nossos);

IV – barreiras: qualquer entrave, obstáculo, **atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social** (grifos nossos) da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em: a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo; b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados; c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes; d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação; e) **barreiras atitudinais** (grifos nossos): atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas; f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

V – comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras),

a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações;

VI – adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

VII – elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamento para esgotos, distribuição de energia elétrica e de gás, iluminação pública, serviços de comunicação, abastecimento e distribuição Estatuto da Pessoa com Deficiência 11 de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

VIII – mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos de urbanização ou de edificação, de forma que sua modificação ou seu traslado não provoque alterações substanciais nesses elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, terminais e pontos de acesso coletivo às telecomunicações, fontes de água, lixeiras, toldos, marquises, bancos, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

O Capítulo II, desta legislação, se encarrega de garantir legalmente a igualdade e a não discriminação das pessoas com deficiência no país, solidificando diretrizes do sistema global de proteção da ONU. Ela surgiu dez (10) anos após a Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência (CDPD/2006) e vem se ater a questões importantes para o favorecimento da inclusão das pessoas com deficiência na sociedade civil e legal, discorrendo sobre questões vitais tais como igualdade, não discriminação, saúde, trabalho, educação, entre outras.

Ela baseia-se (Art 2º) no modelo social de direitos humanos, onde é ressaltado que o conceito de pessoa deficiente depende essencialmente das condições que são fornecidas para que ela viva de maneira autônoma. Sendo assim, a deficiência é o

resultado da relação que há entre as limitações funcionais do corpo humano e as barreiras físicas, econômicas e sociais impostas pelo ambiente ao indivíduo, portanto a partir da perspectiva em questão, a sociedade tem grande responsabilidade no não florescimento destas pessoas, uma vez que a deficiência em si não é suficiente para incapacitar. Encontra-se aqui o fundamento filosófico do princípio da isonomia ou da igualdade, no qual todos são iguais perante a Lei.

De acordo com as novas premissas geradas pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, o olhar dirigido para esta população será deslocado de um modelo médico para um biopsicossocial. Neste modelo, a deficiência é vista como uma desvantagem social que transfere do indivíduo, para a estrutura e para as atitudes sociais, a causalidade da desigualdade. Ele descreve a deficiência de forma interativa, considerando contextos, barreiras e particularidades pessoais, preocupa-se com as consequências visando às políticas públicas e reparações de injustiças.

Esta Lei realizou também a substituição da expressão “pessoas portadoras de deficiência” para “pessoas com deficiência”. Até a década de 80 os termos utilizados variavam entre “aleijado”, “defeituoso”, “incapacitado”, ou mesmo “inválido”. Somente a partir de 1981, por influência do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, começa-se a escrever e falar a expressão “pessoa deficiente”.

CAPÍTULO II – Da Igualdade e da não discriminação

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação (grifos nossos).

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

Art. 5º A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

O capítulo 6 trata do quesito trabalho, já citado anteriormente como sendo um direito fundamental e social. É também um dos meios para que ocorra a inclusão e a integração social, considerando em todas as suas abordagens, a busca do ideal pela igualdade e pela dignidade das pessoas com deficiência. Vale ressaltar que a Constituição Federal (Art. 7º) estipula que o ambiente de trabalho deve ser sadio, seguro e isento de riscos, e o empregador deve se ocupar de manter este ambiente inclusivo.

A Lei foi um avanço em relação a esta temática, porém falta uma melhor absorção das suas determinações pela sociedade civil, carece estimular o desenvolvimento de competências, educação, transporte e saúde para que o quesito trabalho possa realmente ser efetivo, não podendo ser desconsiderado o que existe em seu entorno. O trabalho é um direito fundamental, é um dos itens responsáveis pela integração social, é acompanhado do ideal da igualdade e de dignidade. A contar desta legislação, foi aventado pela Secretária Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2015), que as empresas que possuíssem entre 50 a 99 funcionários deveriam ter a obrigação de contratar uma pessoa com deficiência entre seus colaboradores. Até então, apenas as empresas acima de 100 funcionários estavam obrigadas pela Lei de Cotas (Lei nº8.213/91). O projeto foi vetado.

CAPÍTULO VI – Do Direito ao Trabalho

SEÇÃO I – Disposições Gerais

Art. 34. **A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas** (grifos nossos).

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

SEÇÃO III – Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em **igualdade de oportunidades com as demais pessoas** (grifos nossos), nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I – prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II – provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de

recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III – respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada; IV – oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

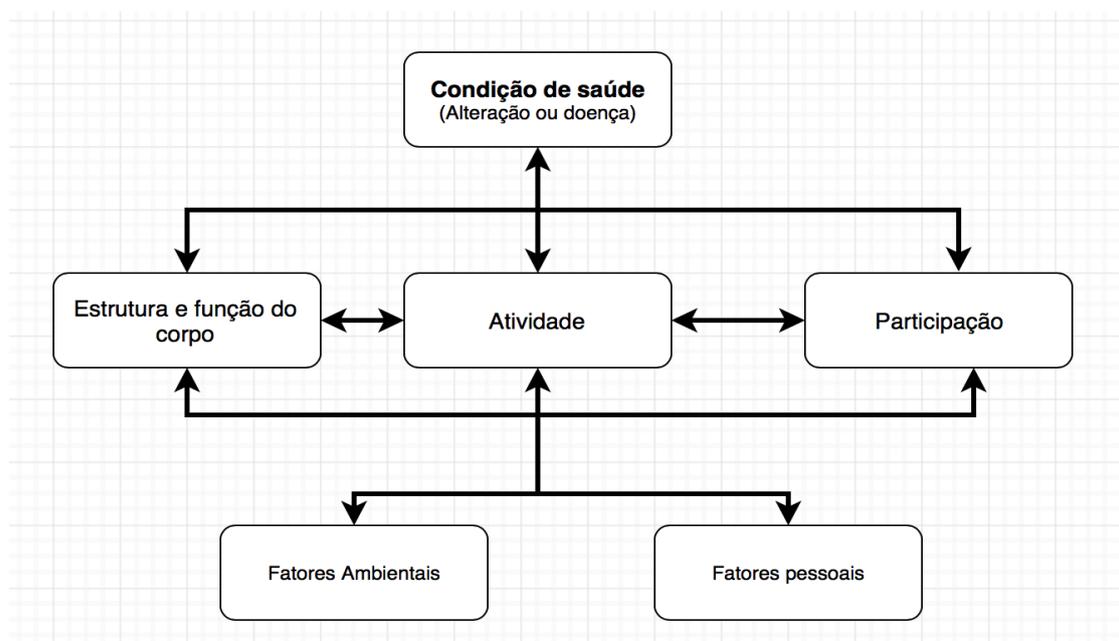
V – realização de avaliações periódicas;

VI – articulação intersetorial das políticas públicas;

VII – possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

No Brasil, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) flexibilizou o conceito de deficiência, revogando os dispositivos responsáveis pela caracterização da incapacidade em termos absolutos. Desde então, este conceito é construído a partir da interação entre a pessoa com deficiência e o ambiente onde ela se encontra, com isto houve uma ampliação do quantitativo desta população. Esta ampliação, de caráter mundial, favorece o surgimento de políticas públicas onde os direitos sociopolíticos são ampliados.

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF avalia a funcionalidade baseado nos aspectos positivos da interação entre o indivíduo e os seus fatores contextuais (FIGURA 1). Ela não classifica as pessoas, mas descreve e avalia as situações. Sua publicação aconteceu no Brasil em 2003 e, desde então, é considerada universal e multidimensional. O modelo utilizado por ela é o biopsicossocial, desta forma, a participação é extremamente incentivada, caracterizando-a como interativa. O seu objetivo parece ser a transformação das políticas públicas de saúde do ponto de vista avaliativo e inclusivo. Conseqüentemente, esta mudança paradigmática, na maneira de ver e de avaliar a pessoa com deficiência, tem aplicabilidade nas mais variadas instâncias: trabalho, saúde, educação, legislação e outros.

FIGURA 1: Saúde segundo a CIF

Fonte: CIF (OMS,2001)

Outro ponto importante promulgado pela Lei Brasileira de Inclusão é o que trata do combate à discriminação, que a partir de então passa a ser considerada crime, a exemplo da tipificação penal dos crimes de racismo, com pena de um a três anos de reclusão. Tal prática, inúmeras vezes internalizada pela pessoa com deficiência como “normal”, é presente no cotidiano dessas pessoas. O direito a não ser discriminado exige medidas protetivas. O princípio da Igualdade, um dos princípios compreendidos como fundamentais, legalmente é responsável pela situação de neutralidade no que concerne o cidadão, favorecendo o afloramento das competências.

Como foi dito anteriormente, segundo dados da ONU, “cerca de 10% da população mundial, aproximadamente 650 milhões de pessoas, vivem com uma deficiência, são a maior minoria do mundo, e cerca de 80% dessas pessoas vivem em países em desenvolvimento.

Conforme a Organização Mundial de Saúde (2011 apud ONU, 2014), entre as pessoas mais pobres do mundo, 20% têm algum tipo de deficiência, sendo as mulheres e as meninas particularmente vulneráveis a abusos. Pessoas com deficiência são mais propensas a serem vítimas de violência ou estupro, e têm menor

probabilidade de obter ajuda da polícia, a proteção jurídica ou cuidados preventivos. Cerca de 30% dos meninos ou meninas de rua têm algum tipo de deficiência, e nos países em desenvolvimento, 90% das crianças com deficiência não frequentam a escola.

Um levantamento realizado nos Estados Unidos em 2004 descobriu que apenas 35% das pessoas economicamente ativas com deficiência, estão em atividade de fato – em comparação com 78% das pessoas sem deficiência. Em outro estudo realizado em 2003 pela Universidade de Rutgers (EUA), um terço dos empregadores entrevistados relataram que acreditavam que pessoas com deficiência não podem efetivamente realizar as tarefas do trabalho exigido. O segundo motivo mais comum para a não contratação de pessoas com deficiência foi o medo do custo de instalações especiais” (ONU, 2014).

De acordo com dados gerados pela Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2015, existem 403, 2 mil pessoas com deficiência trabalhando formalmente 0,84% do total dos vínculos empregatícios. O Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) afirmam que dos 827 mil postos de trabalho que deveriam ter sido criados pelas empresas ao cumprirem a Lei, há o registro de apenas 381.322. Existem, ainda segundo o MTPS, 7 milhões de cidadãos que se enquadram nas disposições da legislação.

2.3 A deficiência em números

2.3.1. Dados referentes à escolaridade das pessoas com deficiência do Brasil e da província de Québec (Canadá)

Com base no Censo Demográfico de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui um quantitativo de 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, significando uma parcela de quase 24% da população. Do total de pessoas com deficiência, 38.4 milhões vivem em áreas urbanas e 7.2 em áreas rurais.

Quanto à idade e ao sexo, a pesquisa censitária identificou que a população com pelo menos uma deficiência é predominante nas pessoas entre quinze (15) e sessenta e

quatro anos (64). Sendo 25.800 (26,5%) de mulheres e 19.805 (21,2%) de homens.
(GRÁFICO 1)

GRÁFICO 1- CLASSIFICAÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS

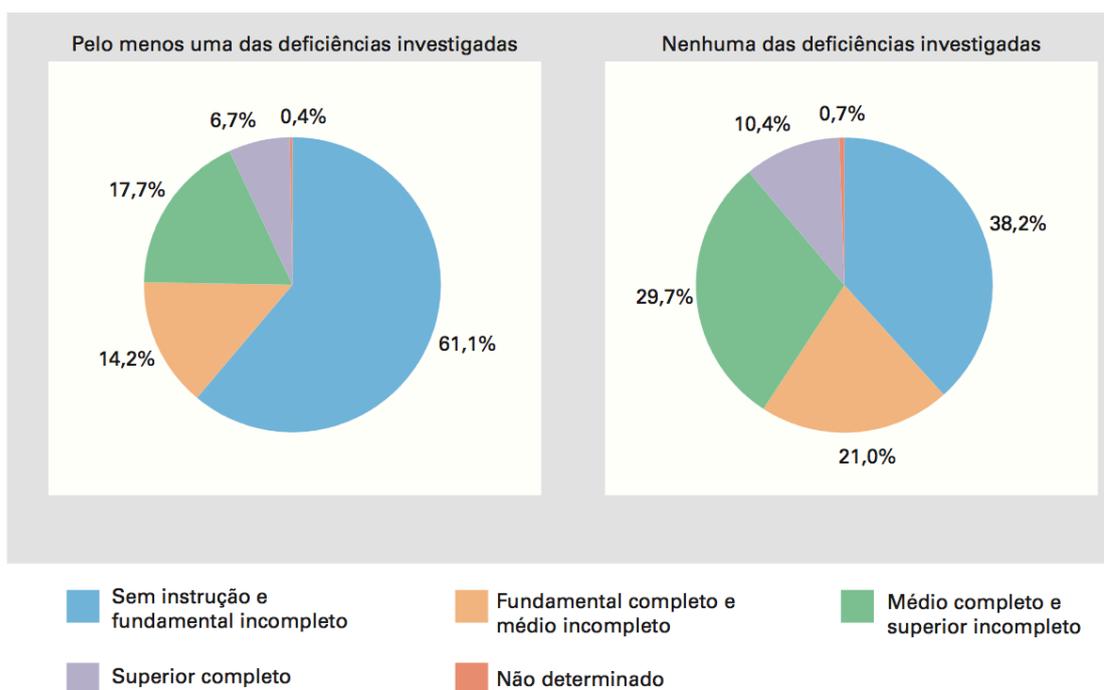


Fonte: Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência

A taxa de alfabetização no Brasil foi de 81,7 % da população com pelo menos uma deficiência e de 90,6% da que não apresentava nenhuma deficiência. Há diferenças significativas entre o nível de instrução das pessoas com pelo menos uma deficiência e o daqueles sem nenhuma delas. A população de quinze (15) anos ou mais, com deficiência, sem instrução ou com apenas o ensino fundamental incompleto, representou 61,1%. A população sem nenhuma deficiência, com o mesmo intervalo de idade e mesmas características educacionais, representou 38,2%, o que resulta em uma diferença de 22,9 %. No que diz respeito ao ensino médio completo e superior incompleto, o resultado da diferença em percentual entre os dois grupos em questão foi de 12%, sendo 17,7% para pessoas com deficiência e 29,7% para as pessoas sem deficiência (GRÁFICO 2). Quanto ao ensino superior completo, o gráfico mostrou um percentual de 6,7% para as pessoas com pelos menos uma

deficiência e 10,4% para a população sem nenhuma das deficiências investigadas, resultando em uma diferença de 3,7% de diferença entre as duas populações estudadas.

GRÁFICO 2 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA POPULAÇÃO DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR EXISTÊNCIA DE PELO MENOS UMA DAS DEFICIÊNCIAS INVESTIGADAS E NÍVEL DE INSTRUÇÃO – BRASIL 2010



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010 (Originariamente Gráfico 28)

A TABELA 1 mostra em números, a discrepância de formação educacional formal das pessoas com e sem deficiência, segundo o sexo. Ficou evidenciado uma maior instrução das pessoas sem deficiência (102.609.427) em relação aquelas com pelo menos uma deficiência (42.146.647). Comparativamente os valores de mulheres e de homens com deficiência, de acordo com a TABELA 1, as mulheres (24.036.565) possuem maior instrução do que homens (18.110.082).

Questiona-se se as causas desta diferença podem estar relacionadas à condição de acessibilidade nas escolas e nas universidades, ao despreparo da sociedade de como lidar com esta população. Outro fato importante é a escassez de políticas que contemplem a inclusão social, especialmente após a promulgação da Constituição

Federal, do decreto de novas leis pertinentes ao tema e pela presença do movimento de redemocratização do país.

Ressalva-se que dentro deste grupo de pessoas com deficiência encontra-se as pessoas com deficiência mental. Estas, dependendo do nível de comprometimento, não conseguem participas de atividades educacionais e laborais, porem elas encontram-se dentro das estatística que descrevem esta população.

TABELA 1 – PESSOAS DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR EXISTÊNCIA OU NÃO DE PELO MENOS UMA DAS DEFICIÊNCIAS INVESTIGADAS, SEGUNDO O SEXO E O NÍVEL DE INSTRUÇÃO, BRASIL, 2010

Sexo e nível de instrução	Pessoas de 15 anos ou mais de idade, por existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas		
	Total (1) (2)	Pelo menos uma das deficiências investigadas (1)	Nenhuma das deficiências investigadas (3)
Total	144 814 164	42 146 647	102 609 427
Sem instrução e fundamental incompleto	65 043 145	25 766 944	39 231 515
Fundamental completo e médio incompleto	27 511 216	5 967 894	21 537 500
Médio completo e superior incompleto	37 963 308	7 447 983	30 509 053
Superior completo	13 463 757	2 808 878	10 653 769
Não determinado	832 737	154 947	677 590
Homens	70 030 586	18 110 082	51 880 296
Sem instrução e fundamental incompleto	32 989 004	11 339 870	21 618 942
Fundamental completo e médio incompleto	13 448 527	2 523 699	10 920 099
Médio completo e superior incompleto	17 568 564	3 059 902	14 503 975
Superior completo	5 634 092	1 125 020	4 508 619
Não determinado	390 399	61 591	328 661
Mulheres	74 783 578	24 036 565	50 729 131
Sem instrução e fundamental incompleto	32 054 142	14 427 074	17 612 573
Fundamental completo e médio incompleto	14 062 688	3 444 195	10 617 401
Médio completo e superior incompleto	20 394 744	4 388 081	16 005 077
Superior completo	7 829 666	1 683 858	6 145 150
Não determinado	442 338	93 356	348 929

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

(1) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez. (2) Inclusive as pessoas sem declaração destas deficiências. (3) Inclusive a população sem qualquer tipo de deficiência.

Originariamente Gráfico 1.3.7.

De acordo com os dados censitários, constata-se que a população brasileira mesmo deslocando-se em direção a melhores níveis de educação, ainda encontra-se em um patamar crítico no que diz respeito a este tópico, ficando ainda mais evidenciado quando se trata da população formada por pessoas com deficiência. Este

quadro é refletido no âmbito social e no trabalho, afetando a sobrecarga fiscal do Estado, o desenvolvimento da autonomia desta população e conseqüentemente favorecendo a exclusão.

Conforme a Canadian Association for Community Living (2017), Office des Personnes Handicapées du Québec(2016) e o Institut de la Statistique du Québec (2015) a população do Québec com deficiência, independente da idade ou do gênero, assim como no Brasil, é menos escolarizada que as pessoas sem deficiência.

A TABELA 2 refere-se ao nível de escolaridade de Québec, baseando-se no gênero da população com 15 anos ou mais, com deficiência e sem deficiência. A mesma apresenta níveis de escolaridade assim descritos: primeira linha, pessoas sem diploma dos estudos secundários, segunda linha, com diplomas dos estudos secundários, terceira linha, certificado ou diploma de uma escola profissionalizante, quarta linha, certificado ou diploma dos estudos colegiais e quinta linha, certificado ou diploma dos estudos universitários. Na sua primeira coluna, ela é constituída por homens, com e sem deficiência, na segunda, por mulheres, com e sem deficiência e na terceira, ambos, com e sem deficiência.

De acordo com esses dados, que há mais mulheres (55%) do que homens (50%) com deficiência, sendo este público menos escolarizado que os sem deficiência. Em relação aos estudos secundários, 34,9% das pessoas com deficiência não possuem diploma, em relação a 19,5% da população sem deficiência. O percentual de pessoas com deficiência (14,3%) concernente ao ensino superior é menor em relação ao sem deficiência (24,4%).

TABELA 2—MAIS ALTO NÍVEL DE ESCOLARIDADE DE ACORDO COM O SEXO DA POPULAÇÃO COM 15 ANOS OU MAIS, COM DEFICIÊNCIA E SEM DEFICIÊNCIA, QUÉBEC, 2012

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Avec incapacité	Sans incapacité	Avec incapacité	Sans incapacité	Avec incapacité	Sans incapacité
	%					
Sans diplôme d'études secondaires	29,2	20,4	39,5	18,6	34,9	19,5
Diplôme d'études secondaires	20,9	20,2	24,0	22,4	22,6	21,3
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	24,4	21,3	11,8	13,8	17,4	17,5
Certificat ou diplôme d'études collégiales	11,2	15,3	10,4	19,2	10,8	17,3
Certificat ou diplôme d'études universitaires	14,3	22,8	14,4	25,9	14,3	24,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Office des Personnes Handicapées du Québec, 2016
Originariamente: Tableau 4

A TABELA 3 refere-se ao nível de escolaridade da população com 15 anos ou mais, com deficiência e sem deficiência. A mesma apresenta níveis de escolaridade assim descritos: primeira linha, pessoas sem diploma dos estudos secundários, segunda linha, com diplomas dos estudos secundários, terceira linha, certificado ou diploma de uma escola profissionalizante, quarta linha, certificado ou diploma dos estudos colegiais e quinta linha, certificado ou diploma dos estudos universitários. Na sua primeira coluna, a tabela é constituída por uma população com idades compreendidas entre de 15 e 64 anos, a segunda com mais de 65 anos e a terceira mais de 15 anos.

A tabela abaixo mostrou que há uma discrepância importante nos percentuais entre a população com e sem deficiência da primeira linha e da quinta e última. Na primeira, percentualmente, há mais pessoas com deficiência sem o diploma dos estudos secundários do que as sem deficiência e, na quinta os percentuais se invertem,

há mais pessoas sem deficiência com o certificado ou diploma dos estudos universitários do que as com deficiência.

TABELA 3 - MAIS ALTO NÍVEL DE ESCOLARIDADE DE ACORDO COM IDADE, DA POPULAÇÃO COM 15 ANOS OU MAIS, COM DEFICIÊNCIA E SEM DEFICIÊNCIA, QUÉBEC, 2012

	15 à 64 ans		65 ans et plus		15 ans et plus	
	Avec incapacité	Sans incapacité	Avec incapacité	Sans incapacité	Avec incapacité	Sans incapacité
	%					
Sans diplôme d'études secondaires	27,1	16,4	45,8	38,2	34,9	19,5
Diplôme d'études secondaires	22,1	20,9	23,3	23,8	22,6	21,3
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	21,4	18,4	11,9	12,5	17,4	17,5
Certificat ou diplôme d'études collégiales	12,9	18,7	7,7	8,6	10,8	17,3
Certificat ou diplôme d'études universitaires	16,5	25,6	11,3	16,9	14,3	24,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Office des Personnes Handicapées du Québec, 2016
Originariamente: Tableau 5

O governo de Québec em 1989, através da Lei 107, regulamenta a necessidade de todas as crianças (incluindo as crianças com deficiência) frequentarem a escola de maneira regular, baseado no direito que cada criança tem à educação (MEQ, 1992).

O ensino secundário em Québec equivale ao nosso ensino fundamental 2 e médio juntos (12 a 17 anos), os estudos colegiais são oferecidos em escolas chamadas de CEGEP (ou College), estes são frequentados por pessoas entre 17 e 18 anos e os estudos universitários acontecem entre 19 e 22 anos. (TABELA 4). Observando-se os percentuais relativos à educação formal do Brasil, tomando por base o ensino fundamental e superior terminado, e o de Québec, constata-se que as pessoas com deficiência de Québec possuem maior formação comparadas às do Brasil (Tabela 4).

TABELA 4 - NÍVEIS DE FORMAÇÃO FUNDAMENTAL, MÉDIO E SUPERIOR DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DO BRASIL E DE QUÉBEC

BRASIL (IBGE, Censo 2010)	QUÉBEC (Institut de la Statistique du Québec, 2015)
Ensino Fundamental (14,2%)	
Ensino médio (17,7%)	Ensino secundário: 34,9%
Total: 31,9%	
Estudos superiores: 6,7%	Estudos superiores: 14,3%

Fonte: Elaboração própria, 2016.

De acordo com os dados, a população com deficiência independente do sexo e da idade, no Brasil ou em Québec, apresentam o nível de escolaridade menor em relação à população sem deficiência. Contudo, os percentuais são um pouco mais favoráveis no que diz respeito à população de Québec, principalmente em se tratando aos estudos superiores.

Atribui-se as diferenças entre as populações, do ponto de vista histórico, a recente inserção do público com deficiência nas escolas e nas universidades, assim como as condições que a cercam, tais como oportunidades, condição de transporte, acessibilidade, formação dos educadores para trabalharem com este público, a questão da inclusão, a condição econômica e as políticas públicas existentes no intuito de viabilizar esta prática.

O direito à educação direcionada à população com deficiência no âmbito mundial, como parte das minorias, foi estabelecido a partir da Declaração dos Direitos Humanos (1948). No Brasil ele se deu a partir da Lei das Diretrizes e Bases na Educação Nacional (Lei nº 4.024/61). A educação no Brasil, apesar dos esforços governamentais, encontra-se em desenvolvimento. Os índices de escolaridade são ainda baixos, em comparação com outros países, estando de acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2015), em 60.^a posição no ranking mundial de educação (avaliação realizada entre 76 países).

2.3.2. Mercado de trabalho: Brasil – Québec

Segundo a OMS – Organização Mundial da Saúde (2011), existem 650 milhões de pessoas com pelo menos uma deficiência, isto representa 10% da população mundial, das quais 80% vivem nos países em desenvolvimento (PNUD). Há ainda a estimativa de que a proporção de pessoas com deficiência é mais evidente nos grupos com menos instrução, de acordo com a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico (OCDE).

No Brasil, segundo o Censo de 2010, 44 milhões de pessoas com pelo menos uma deficiência estão em idade ativa (mais de 10 anos), porém 53,8% estão sem trabalho ou fora do mercado de trabalho. Destes, 23,6% (20,3 milhões) estão ocupados e somente 40,2% têm a carteira de trabalho assinada. Existem 27,4% dos trabalhadores com deficiência trabalhando por conta própria e, 22,5% sem carteira de trabalho assinada.

De acordo com a Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2012, a população de Quebec com 15 anos ou mais com pelo menos uma deficiência representou 9,6%, representando um número de 616.740 pessoas. As deficiências eram mais significantes em mulheres que em homens (10,4% contra 8,7%), sendo a principal origem das deficiências nos homens as causas ligadas ao trabalho (28%) e em mulheres, causas ligadas ao envelhecimento.

A TABELA 5 evidencia que o número mais alto de vínculos empregatícios, entre as diferentes deficiências, centraliza-se entre aqueles com Ensino Médio Completo e o menor entre os Analfabetos.

**TABELA 5 - NÚMERO DE EMPREGADOS POR GRAU DE INSTRUÇÃO
E TIPO DE DEFICIÊNCIA NO BRASIL**

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	821	568	136	825	82	128	2.560	179.024
Até o 5º ano Incompleto do Ensino Fundamental	6.482	4.414	839	2.961	392	1.210	16.298	1.622.915
5º ano Completo do Ensino Fundamental	7.923	4.822	820	1.160	349	1.623	16.697	1.949.437
Do 6º ao 9º ano Incompleto do Ensino Fundamental	15.551	9.279	1.788	3.690	525	3.310	34.143	3.419.149
Ensino Fundamental Completo	18.662	9.888	2.143	2.521	540	4.385	38.139	5.719.587
Ensino Médio Incompleto	14.234	6.869	1.688	2.134	372	2.221	27.518	3.645.611
Ensino Médio Completo	77.690	27.875	9.765	4.977	1.393	14.377	136.077	20.017.322
Educação Superior Incompleta	9.127	2.297	1.060	196	126	1.402	14.208	1.899.665
Educação Superior Completa	23.717	7.567	3.608	346	365	4.048	39.651	7.857.921
Total	174.207	73.579	21.847	18.810	4.144	32.704	325.291	46.310.631

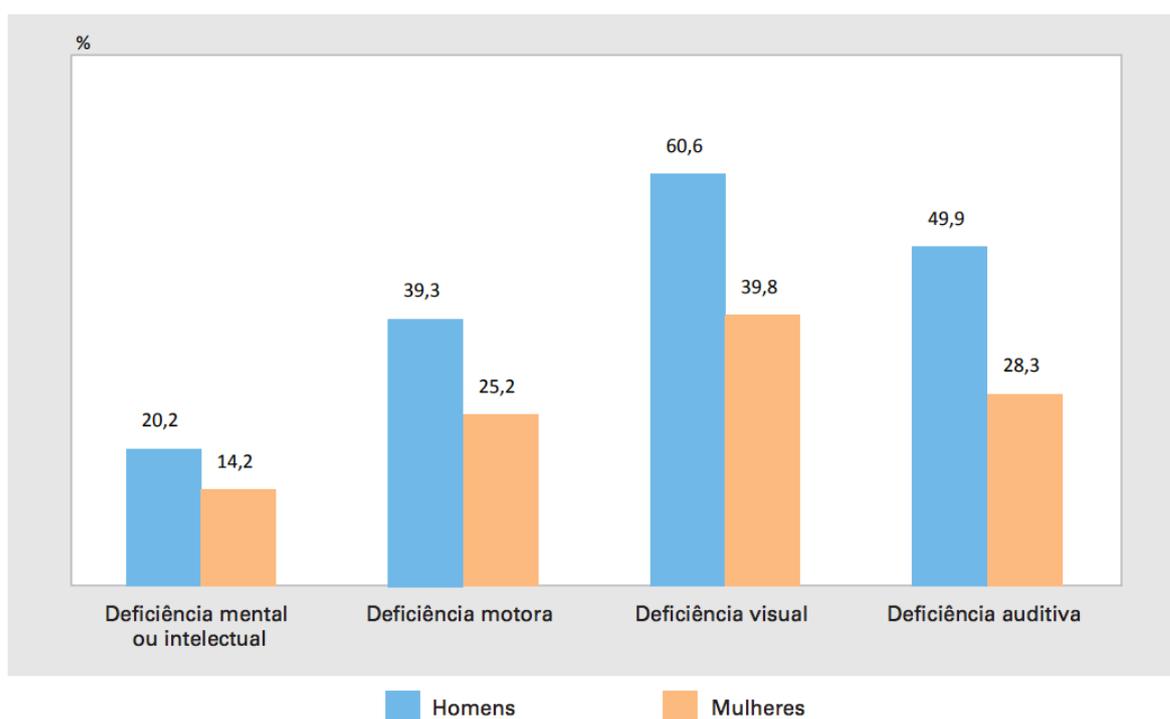
Fonte: RAIS 2010

Para tratar sobre as características de trabalho, o Censo 2010 utilizou como indicadores a taxa de atividade, que é o percentual de pessoas economicamente ativas na população de dez (10) anos de idade ou mais. Durante a comparação dos tipos de deficiências investigadas, ficou constatado que a deficiência mental ou intelectual foi a que menos exerceu influência sobre a participação na força de trabalho, seguida da deficiência motora, auditiva e visual. Ressalta-se que no Brasil, no Instituto de Geografia e Estatística (IBGE) há diferentes conceitos concernentes à população com a idade ativa, que variam conforme a pesquisa, podendo a idade ser definida como 10 ou 14 anos.

O GRÁFICO 3 evidenciou que a população feminina apresentou um nível de ocupação menor que a masculina, podendo dar margem para se inferir que há a presença de exclusão baseada no gênero da pessoa além de outras possíveis causas. Foi evidenciado, na TABELA 1, que as mulheres possuem mais formação educacional do que os homens, ainda que quando se trata de não haver nenhum tipo de instrução ou simplesmente com os estudos do ensino fundamental incompleto, elas são em números maiores (3 087 204 de diferença entre os dois). No entanto, em se

tratando da diferença entre os dois gêneros no que concerne os outros níveis de estudos, a somatória é de 2 807 508 (soma da diferença entre os valores do ensino fundamental completo e médio incompleto, médio completo e superior incompleto e superior completo).

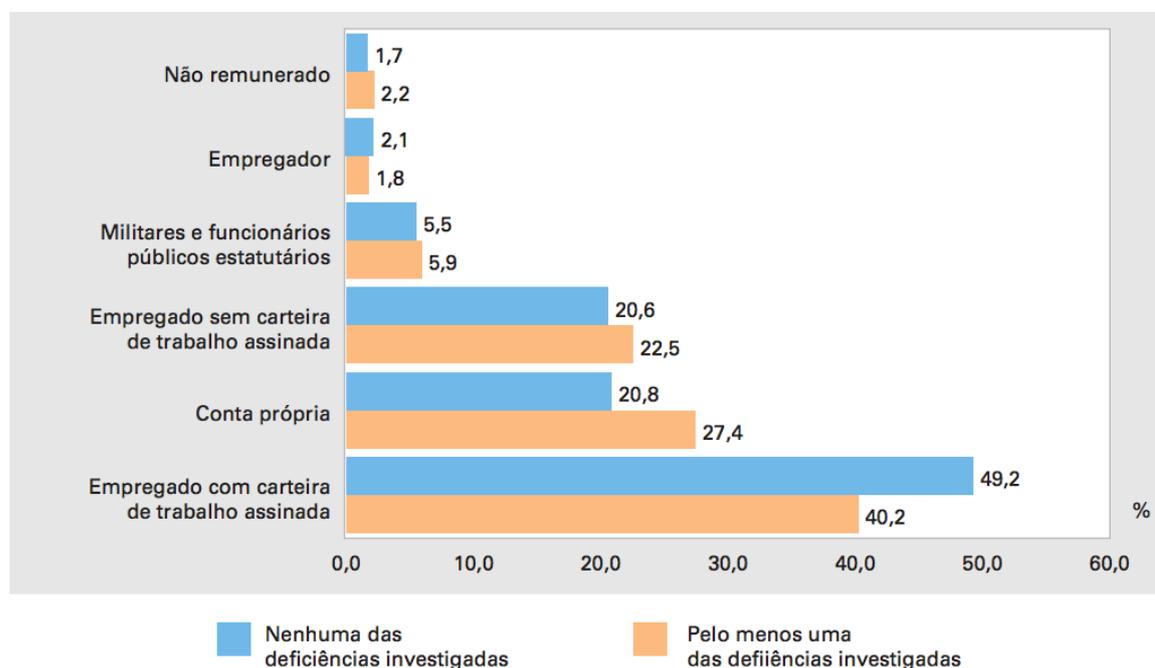
GRÁFICO 3 - NÍVEL DE OCUPAÇÃO DA POPULAÇÃO DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO, SEGUNDO O TIPO DE DEFICIÊNCIA INVESTIGADA, BRASIL, 2010



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010 (Originariamente GRÁFICO 33)

Entre a população empregada, 40,2% com pelo menos uma deficiência, tinham a carteira assinada; e 46,4% possuíam rendimento de até um salário mínimo ou não ganhavam nada. Em contrapartida, foram encontradas 49,2% sem nenhuma deficiência, trabalhando com a carteira assinada, sendo que 37,1% recebiam até um salário mínimo. Existem 5,5% com pelo menos uma deficiência, trabalhando em órgãos públicos, conforme o GRÁFICO 4. (Censo 2010, IBGE)

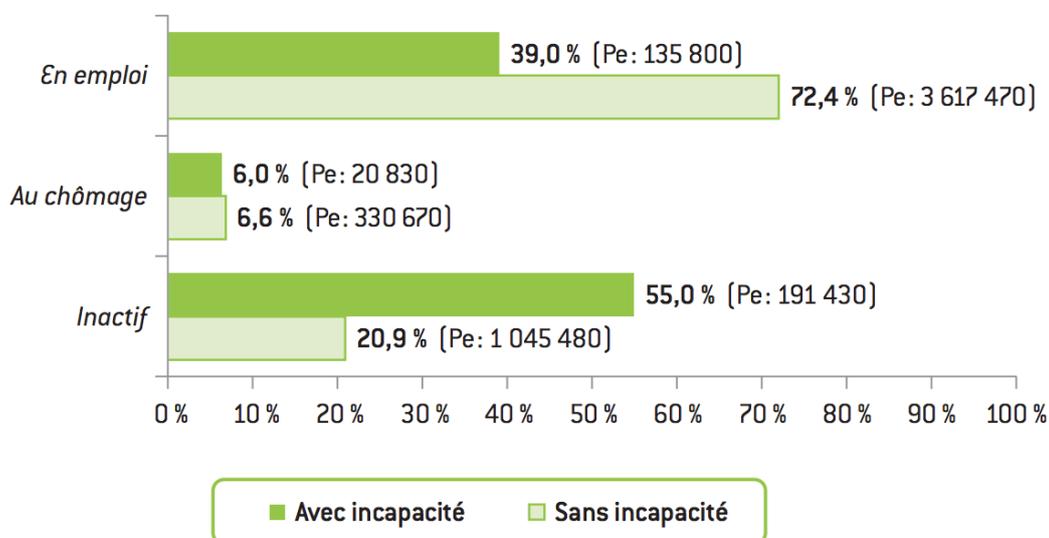
GRÁFICO 4 – DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS COM 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR EXISTÊNCIA DE PELO MENOS UMA DAS DEFICIÊNCIAS INVESTIGADAS, SEGUNDO A POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO DO TRABALHO PRINCIPAL, BRASIL, 2010



Fonte: IBGE, Censo demográfico 2010 (Originariamente GRÁFICO 34)

A pesquisa sobre a situação das pessoas com e sem deficiência com idades de quinze (15) a sessenta e quatro anos (64) sobre o mercado de trabalho, realizada em Québec, pelo Canadian Association for Community Living (2017) e pelo Office des Personnes Handicapées du Québec(2016), concluiu que as pessoas com deficiência participam menos do mercado de trabalho em relação a sem deficiência. Dentro das primeiras, havia 39% (135.800 pessoas) trabalhando e da segunda, 72% (3.617.470 pessoas). Para tal, foram utilizados a Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2012 e os dados estatísticos do Canadá de 2012. Os dados descritos acima são encontrados no GRÁFICO 5, referente ao status da atividade da população de 15 a 64 anos com e sem deficiência, concernente aos quantitativos, da população descrita, que encontra-se trabalhando (com salário ou por conta própria), desempregada (percentual da população ativa) e inativa.

GRÁFICO 5 – STATUS DA ATIVIDADE NA PRESENÇA DE UMA INCAPACIDADE, POPULAÇÃO DE 15 A 64 ANOS COM E SEM INCAPACIDADE, QUÉBEC, 2012



1. Statut d'activité au moment de l'*Enquête nationale auprès des ménages* de 2011. À noter que la proportion de personnes en emploi est équivalente au taux d'emploi tandis que la proportion de personnes inactives l'est au taux d'inactivité. La proportion de personnes en chômage diffère cependant du taux de chômage, ce taux étant calculé en divisant le nombre de personnes en chômage par la population active (en emploi ou au chômage).

Fonte: Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 e os dados estatísticos do Canadá.

Tratamento: Institut de la statistique do Québec, 2015

Compilação: Office des Personnes Handicapées du Québec, 2016

Originariamente: FIGURE 1

A TABELA 6 refere-se ao tamanho da empresa onde as pessoas com deficiência de 15 a 64 anos trabalham, segundo o sexo. As empresas são divididas a partir do número de empregados: menos de 20, de 20 a 99, de 100 a 500 e mais de 500. Esta revela que as pessoas com deficiência em Québec são mais numerosas nas pequenas empresas (29,8% e 31,6%), com poucos empregados, do que nas grandes empresas. O menor percentual (15%) ficou registrado nas empresas com mais de 500 empregados.

TABELA 6 – TAMANHO DA EMPRESA ONDE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA, DE ACORDO COM O SEXO, DE 15 A 64 ANOS TRABALHAM, QUÉBEC, 2012

	Hommes	Femmes	Ensemble
	%		
Moins de 20 employés	25,3	34,4	29,8
De 20 à 99 employés	34,2	29,1	31,6
De 100 à 500 employés	23,8	21,5	22,7
Plus de 500 employés	16,8	15,0	15,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 e os dados estatísticos do Canadá.

Tratamento: Institut de la statistique do Québec, 2015

Compilação: Office des personnes handicapées du Québec, 2016

Originariamente: Tableau 11

Verifica-se, com base nos dados descritos acima, que há uma diferença em percentual, tanto ao que concerne a educação como a empregabilidade, entre as populações com e sem deficiência, no Brasil e igualmente em Quebec, no Canadá. Oferece destaque o nível de educação das pessoas com deficiência em Québec (TABELAS 2 E 3), com percentuais mais significativos em relação aos observados no Brasil, sobretudo em relação à formação superior. Contudo, acredita-se que esta diferença vem como consequência dos melhores níveis socioeconômicos de Québec visto de maneira ampla, porém não pode-se fazer um comparativo entre estes, tendo em vista que trata-se de dados retirados de uma província do Canadá.

3 TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

3.1 Trabalho e o seu significado do ponto de vista social

Somente o trabalho tem na sua natureza ontológica um carácter claramente transitório. Ele é em sua natureza uma inter-relação entre homem (Sociedade) e natureza, tanto com a natureza inorgânica (...), quanto com a orgânica, inter-relação (...) que se caracteriza acima de tudo pela passagem do homem que trabalha, partindo do ser puramente biológico ao ser social (...).Lukács, apud Antunes (2003, p. 136)

O trabalho estabelece a socialização do homem, através dele o homem idealiza, labora e transforma, ainda que não possa excluir desta socialização questões como as relacionadas ao direito, a ética, a política e a moral. Ele poderá ser visto como um processo com características intrínsecas, no que diz respeito ao movimento intelectual idealizador, fundamentado em um fim, e extrínsecas, quando inserido na atividade propriamente dita. Na prática, estas duas partes processuais são constantemente presentes e indissociáveis, demandante de interações e de cooperação. Ao refletir sobre ele, afirma-se que da mesma maneira que o trabalhador transforma a sua atividade, esta é parte responsável pela sua autotransformação. Antunes (2003) o diz ser algo idealizador e projetado, fazendo parte exclusivamente da natureza humana. Portanto, o homem busca nele o sentido da sua própria vida.

No Brasil, as relações entre o trabalho e a saúde do trabalhador coexistem em múltiplas situações laborais, caracterizadas por diferentes estágios de incorporação tecnológica, variadas formas de organização e gestão, diferentes relações e formas de contratos, que refletem sobre o viver, o adoecer e o morrer dos trabalhadores. A reorganização das estruturas laborais, sob a perspectiva da globalização, apresenta-se com regras e aspirações em constantes mudanças, conduzindo a maiores expectativas de melhorar a produtividade. Dado a isto, o crescente desempenho do papel da ética dentro dos diversos contextos do trabalho, mostra-se importante no que concerne a tentativa de manter as práticas organizacionais qualificadas e principalmente inclusivas. A sua institucionalização nas organizações, vem acompanhada de uma série de questionamentos, incluindo se a moral serve ou não como alicerce para os direitos fundamentais do indivíduo.

A exclusão do mercado de trabalho cria uma espécie de inexistência social, pois o trabalho não é apenas relação técnica de produção, mas consolida a identidade pessoal e é a base pela qual o indivíduo se integra nas redes de sociabilidade e proteção. É, em outras palavras, o fundamento último da coesão social (DEJOURS, 1999a). Ele carrega consigo questões que podem vir desde a realização plena, ao sofrimento e porque não dizer, à alienação.

O processo da inclusão das pessoas com deficiência neste ambiente, não é isento de contradições, havendo a necessidade de se reinventar sistematicamente, dado a sua complexidade e a falta de linearidade no seu desenvolvimento. O trabalho e o poder trabalhar possuem destaque neste processo de inclusão social, ele é capaz de propiciar à população com deficiência uma vida mais digna e produtiva, enxerga-se nele uma forma de viver dentro da diversidade e uma maneira de transformar um ambiente a partir de um comportamento resiliente. Entretanto, deve-se atenção no que significa incluir, ainda que incluir e inserir nos dicionários de língua portuguesa possam ser vistos como sinônimos, na prática aplicada elas poderão ter representações diferentes.

De acordo com Sasaki (2003), a inclusão das pessoas com deficiência nas organizações, carrega consigo quatro fases: exclusão, segregação, integração e a abordagem contemporânea. Na fase de exclusão, as pessoas com deficiência não se encontravam inseridas no mercado de trabalho, por desconhecimento das suas potencialidades e estigmatização social, acreditavam que ao dar trabalho a elas, estariam exercendo uma forma de exploração. Na de segregação, este público era utilizado para realizar alguns trabalhos sem vínculos empregatícios, eram tidos como mão de obra barata. A fase de integração que teve a sua origem na década de 60 iniciou o processo de integração, na qual as pessoas com deficiência deparavam-se com barreiras físicas e atitudinais uma vez que não havia preocupação das empresas quanto à organização física de seus ambientes. Também não havia preparo do demais para trabalhar com este público (ARAÚJO E SCHMIDT, 2006). A abordagem contemporânea foi proveniente de uma imposição legal, iniciada na década de 90, mais precisamente em 24 de julho de 1991, quando foi sancionada a Lei nº 8.213, a lei de contratação das pessoas com deficiência nas empresas - a lei de cotas. Aqui assume-se e associa-se mais duas abordagens como parte desta última, a do reconhecimento moral e a da ética organizacional aplicada, nas quais as condições de

trabalho deste público se dá por uma necessidade social e pela legitimação profissional.

Meira (2005) defende que a institucionalização da ética é uma questão gerencial, que segundo Daft (2006), deve ser realizada através da liderança baseada em valores. Ressalta-se ainda a importância da abordagem sobre a estreita relação entre a ética e a cidadania, concernente ao seu uso do ponto de vista moral, dado a necessidade de formar cidadãos. Por cidadania (do latim, civitas, "cidade"), compreende-se que é o conjunto de direitos e deveres ao qual um indivíduo está sujeito em relação à sociedade em que vive. O Dicionário de Filosofia (2005), indica que o cidadão é "aquele que usufrui os direitos e cumpre os deveres definidos pelas leis e costumes da cidade: a cidadania é, antes de mais nada, o resultado de uma integração social, de modo que civilizar significa em primeiro lugar "tornar cidadão". Baseada nas diversas perspectivas que envolvem o conceito de cidadania, Janoski (1998) a definiu como sendo: "... a pertença passiva e ativa de indivíduos em um Estado-Nação, com certos direitos e obrigações universais em um específico nível de igualdade".

3.2 Teorias de Justiça: pensando no trabalhador com deficiência

O conceito de justiça social carrega consigo múltiplas deduções e interpretações à medida em que ela se adapta e evolui, inserida na sociedade e é neste contexto que a justiça se ocupa de equilibrar as grandes desigualdades sociais.

As muitas perspectivas filosóficas que abordam a justiça preocupam-se em dar à moral uma validade universal, devendo ela ser considerada válida independentemente dos atores e do contexto sociocultural em questão. Entre as perspectivas morais e de justiça, vamos citar as de influência mais relevante para o nosso estudo, no que concerne à autonomia e à diminuição do preconceito social, ligadas às pessoas com deficiência. Não objetiva-se realizar um aprofundamento no entendimento gerado por cada uma delas; a pesquisa em questão se deterá no ponto de vista defendido na Perspectiva dos Funcionamentos (Dias, 2015), uma vez ser ela que melhor suporta o que perseguimos e acreditamos que possa ser a moralidade.

A proposta de Kant, a respeito da moralidade, advém da “consciência moral comum”. Ele debruçou-se sobre a análise conceitual do princípio supremo da moralidade, presente em toda consciência humana. Afirmou que o comportamento só pode ser considerado moral quando ele é universalizado, de forma que cada pessoa seja tratada como um fim em si mesmo e não como um meio. As finalidades humanas, segundo o mesmo, são o que dão o valor às “coisas”. De acordo com a perspectiva Kantiana, os seres humanos possuem um valor intrínseco e caracterizam-se como seres racionais. Acredita ser a “boa vontade”, o ponto de partida para alcançar uma vida virtuosa, a moral é entendida como lei, isto quer dizer que cada ação deve ser pensada como possibilidade de ser transformada em uma lei universal. São concernidos da perspectiva Kantiana seres racionais e autônomos, isto é, seres com a capacidade de pensar, de usar a linguagem e de ter consciência de si como o critério determinante para ser membro da comunidade moral. Esta convicção para com os concernidos morais acompanha as sociedades há muito tempo, as pessoas com deficiência simplesmente não eram citadas, era como se fossem inexistentes.

A perspectiva utilitarista compreende que uma determinada ação só será boa, caso a mesma possa beneficiar o maior número de pessoas possíveis, promova o bem-estar, maximização da felicidade e a minimização do desprazer. Bentham introduz o “princípio da utilidade”, que define que toda ação deve ser aprovada ou rejeitada em função da sua possibilidade de aumentar ou de reduzir o bem-estar das partes afetadas por esta ação. É adicionado por ele, como parte da sua consideração moral, os seres sencientes (seres com capacidade de sentir dor e prazer), introduzindo a partir de então os animais como parte dos concernidos morais da sua perspectiva. No século XIX, Stuart Mill defendeu o Utilitarismo, defendeu a maximização da qualidade do prazer, ressaltou a liberdade e a premissa da existência de diferentes formas de satisfação.

Peter Singer, na busca de uma forma de justiça igualitária, preocupa-se com o universalismo da moralidade e destaca a responsabilidade que cada um possui, ressaltando as questões sobre a relação para com os animais e para com os demais seres humanos. Ele ampliou o leque dos concernidos morais, através do deslocamento do foco da igualdade, para algo com igual consideração de interesses, não privilegiando a atenção aos seres racionais, redefinindo a comunidade moral através do Princípio de Igual Consideração de Interesses. São incluídos na sua perspectiva de

interesses os seres humanos (incluindo crianças, idosos e pessoas com deficiência) e os seres não racionais sencientes, na qual os interesses do outro devem apresentar o mesmo peso que os interesses do agente. Singer destaca que os interesses preferenciais devam recair sobre os seres sencientes (Dias, 2015). Poderia se pensar nas pessoas com deficiência a partir desta perspectiva, salvo que não nos interessa beneficiar a maior quantidade de concernidos possíveis e sim cada um, a partir das suas necessidades, levando-o ao seu florescimento. Não se intenciona concomitantemente limitar ou preferenciar a nossa consideração moral aos seres sencientes.

Por outro lado, a perspectiva defendida por Habermas, conhecida como *Ética do Discurso*, apresenta-se como cognitivista, deontológica, formal e universalista. Cognitivista, uma vez que a moral surge de um saber racional e argumentativo, desprezando a possibilidade de ser conferida a ela uma característica advinda de emoções e preferências. Deontológica, porque tem em sua base normas, deveres e procedimentos (formal). E universalista, por ter a ambição que a sua validade sirva para qualquer ser racional e livre. De acordo com Habermas (2003), o diálogo entre o direito e a moral, através do médium do direito, poderá ser transformador no que concerne à comunicação entre o sistema e o mundo da vida. Sendo o “mundo da vida” (MAIA, 2008) conceitualmente compreendido como um local onde “os atores comunicativos situam e datam seus pronunciamentos em espaços sociais e tempos históricos”. A relação entre a ação comunicativa e o mundo da vida é responsável pelo surgimento dos procedimentos da democracia, incluindo a autolegislação, onde os cidadãos livres discutem e criam as normas pelas quais eles próprios serão afetados.

O conceito de sociedade empregado por Habermas passa por um núcleo institucional que é formado e entendido como associações e organizações livres, não estatais e não econômicas, as quais ancoram estruturas de comunicação da esfera pública, nos componentes sociais do mundo da vida. Por isso, Habermas acrescenta à “sociedade” o termo “civil”, tornando-se para ele “sociedade civil”. Em um momento histórico e complexo das sociedades e de crescente atenção à multiculturalidade, Habermas se propõe a pensar sobre que modelo político seria necessário para atender às sociedades contemporâneas. Afirma que uma sociedade precisa atender às três dimensões da pessoa: individual, cultural e cidadã, existindo nela o senso de

pertencimento a uma comunidade, excluindo quem nela não se encaixa. Esse modelo consiste na participação das pessoas de uma comunidade política na tomada de decisão quanto aos princípios que os deverão orientar. Privilegia, portanto, a dimensão cidadã da pessoa, sem excluir as outras duas, individual e cultural. O que ele propõe é que a dimensão da cidadania seja justamente o elo entre as dimensões individual e cultural, e sob essa ótica, ela traz uma identidade política que aglutina diferentes grupos culturais, fornecendo ainda, um ponto comum de identificação para os indivíduos pertencentes a uma mesma comunidade. A Constituição, forte elemento da identidade política, deve refletir os interesses dos diferentes grupos, e para tal, ela deve ser construída em conjunto por todas as pessoas atingidas por ela (ou ao menos por uma representação verdadeira de todos os grupos atingidos). São os membros da comunidade política que devem decidir juntos quais normas e valores serão consideradas válidas, para sua comunidade.

O processo argumentativo de autorreflexão, discussão e validação dessas normas e valores é o que Habermas denomina de Discurso. O filósofo ainda propõe uma ética do Discurso, que pode ser traduzida como um conjunto de regras que precisam ser seguidas por todas as pessoas envolvidas nesse processo. São regras que, na verdade, já existem socialmente, como pode ser verificado pela reação das pessoas quando uma regra é infringida. É importante ressaltar que a ética do Discurso rege as estruturas da argumentação que levariam seus atores a um possível consenso; sem impor nenhuma espécie de constrangimento externo à argumentação. Esse processo de Discurso requer, por exemplo, que todas as partes envolvidas estejam verdadeiramente abertas ao diálogo argumentativo de ideias livres de inclinações pessoais e de intenções escusas. Para que as partes envolvidas busquem o estabelecimento de princípios universais, é necessário que haja um consenso entre as pessoas que por eles seriam atingidas. Os princípios estabelecidos, longe de constituírem uma verdade absoluta e irrefutável, podem ser reformulados em outra ocasião, contanto que se passe novamente pelo processo normativo regido pela ética do Discurso. Se o princípio de universalização dessa teoria requer consenso entre todos os envolvidos, esse consenso se pauta necessariamente na razão, em sua forma de juízo moral e de juízo de valor. Requer, também, uma ação comunicativa que se fundamenta na competência comunicativa. Essa competência universal é adquirida durante o processo de desenvolvimento humano e constitui um instrumento cognitivo e social para argumentar racionalmente e dialogar genuinamente com as diferentes

ideias trazidas pelas demais pessoas. De acordo com Habermas (apud DIAS, 2015) o princípio da universalização deve assumir a função de um princípio ponte que possa permitir a passagem do singular ao universal, garantindo o caráter impessoal e universal dos discursos morais. A competência comunicativa é indispensável para o processo do discurso, por sua vez necessário à tomada de decisão na esfera pública, garantindo a concreticidade da democracia deliberativa. O conceito de esfera pública, como o espaço onde se desenvolve o Discurso, é de grande importância para o pensamento habermasiano. Ela é uma rede para a comunicação e formação da opinião pública, servindo como espaço de realização e garantia da cidadania.

Seria interessante que as pessoas com deficiência pudessem fazer parte desse grupo de discussão e do processo de discurso, dessa maneira poderiam expressar as suas necessidades e tentar auxiliar a sociedade a criar ambientes inclusivos. No entanto, raramente é conferida a este grupo uma participação ativa, tendo em vista que nem sempre o seu discurso é bem elaborado, as suas interpretações não se mostram sempre claras e mesmo a sua racionalidade poderá estar comprometida.

De acordo com Jonh Rawls (2008) a justiça possui como objeto principal a estrutura básica da sociedade, ou seja, a maneira como as instituições sociais distribuem os direitos e os deveres fundamentais, assim como a distribuição das vantagens que surgem da cooperação social. O sistema de justiça procurado por Rawls é fictício, ele parte de uma posição original, constituído de um sistema equitativo em uma sociedade bem-ordenada. Como sociedade bem-ordenada, de acordo com o autor, é a presença de um planejamento a fim de promover o bem de seus membros. Ela é regulada por uma concepção pública de justiça e formada por seres livres e racionais que assumem o desconhecimento de seu pertencimento. Assim sendo, o principal objeto de justiça é a estrutura básica da sociedade, pode ser dito que é a maneira como as principais instituições sociais distribuem os direitos e os deveres fundamentais, determinando a divisão das vantagens decorrentes da cooperação social, que se dá de maneira hipotética, entre pessoas racionais, livres e desinteressadas mutuamente, em uma situação inicial de igualdade, que Rawls designa de posição original (PO). Neste momento ninguém conhece o seu lugar na sociedade, não conhece também a sua classe social e nem a sorte de distribuição de recursos e das habilidades naturais. Os princípios de justiça são escolhidos por trás do chamado véu da ignorância.

Rawls defende ainda, a existência de um equilíbrio reflexivo entre o que pode ser concebido como ideal público de justiça e os nossos julgamentos morais. Desta forma, os princípios da justiça seriam definidos inicialmente por uma situação equitativa, nos remetendo a entender que a posição original se assemelha àqueles juízos onde as capacidades morais são presentes sem a possibilidade de distorções, permitindo que aflore o senso de justiça de cada ser. A justiça, conforme já foi citado, funciona na estrutura básica da sociedade, e ele defende que não há lugar para uma escolha a partir de um elemento natural, como a cor da pele, o sexo ou mesmo condições socioeconômicas. Segundo Rawls, não existe justiça a partir de uma escolha que considere estas características. As desigualdades sociais e econômicas, as de riqueza e de autoridade, só serão justas se resultarem em vantagens para todos, principalmente para os menos favorecidos.

A justiça como equidade ou teoria contratualista, significa a escolha de um princípio de justiça realizado por pessoas racionais. O mesmo também afirma (RAWLS, 2008) que as crianças e as pessoas que sofreram acidentes graves podem ser membros de uma sociedade, porém não poderão exercer o papel de cooperadores completos. Sendo assim como crítica à sua teoria, aborda-se o fato da mesma permitir a influência de desigualdades naturais, sobre as quais apenas é dito que os mais agraciados em talentos pela natureza podem ter um rendimento maior, se com isso beneficiarem os menos favorecidos.

Dworkin, filósofo do direito, defende o uso dos impostos para tentar atingir a igualdade dos bens. Ele legitima o uso das cotas como forma de justiça (justiça reparadora através da ação afirmativa) e esta como equidade. A perspectiva Dworkiana baseia-se na distribuição de recursos. Na sua teoria, defende a existência do direito fundamental à igual consideração e a igual respeito no projeto e na administração das instituições políticas que os governa, ou seja, no caso de um governo privilegiar uma determinada classe de pessoas em detrimento de outras ou a discriminar determinadas deficiências enaltecendo talentos, este governo não demonstra possuir consideração e respeito aos seus cidadãos. (DWORKIN, 2002). Propõe-se, ainda, a introduzir os seguros e os impostos progressivos sobre a renda posterior adquirida.

A partir da crítica ao bem-estar endereçado ao utilitarismo, Amartya Sen propôs o critério da capacidade através da noção de funcionamentos, possibilitando, a partir desta a associação, o uso dos conceitos de igualdade e liberdade. Ele busca por novas formas de medir o bem-estar, por estar mais preocupado com a pobreza e com a desigualdade, debruça-se sobre a condição de medir a privação imposta pela pobreza. Para ele, pessoas em situações físicas, intelectuais e/ou sociais diferentes, demandam quantidades de bens diferentes, para satisfazer as mesmas necessidades. Entretanto, não parece ser eficaz se concentrar na quantidade de bens, sem haver a preocupação da sua consequência sobre as pessoas envolvidas..

Nussbaum defende que cada um deve ter os meios para alcançar e desenvolver as suas capacidades essenciais. Ela acredita, também, que o desenvolvimento de cada pessoa só será possível caso ela possua a condição e a liberdade para escolher como viver. A capacidade, de acordo com SEN (1989), reflete as várias combinações de funcionamentos (modo de agir e de ser), que alguém pode realizar, assim como a possibilidade da pessoa escolher entre diferentes modos de vida. A abordagem desta perspectiva corrobora com a ideia aristotélica de que o homem só acontece quando encontra-se em relação com outras pessoas. Nussbaum (2013) fornece “a base filosófica para uma explicação das garantias humanas centrais que devem ser respeitadas e implementadas pelos governos de todas as nações, como um mínimo do que o respeito pela dignidade humana requer”. A autora elaborou uma lista de capacidades humanas básicas, as quais ela acreditava ser o necessário para uma vida com bem-estar. São elas: (1) ser capaz de viver uma vida de duração normal sem findá-la prematuramente sem antes que ela se torne tão diminuída que não lhe valha sua continuidade; (2) ser capaz de ter boa saúde; (3) ser capaz de mover-se com liberdade de um lugar para o outro; (4) usar os sentidos e as faculdades mentais, de forma “verdadeiramente humana” informada e desenvolvida por uma boa educação, capacidade e liberdade de experimentação; (5) desenvolver relações afetivas com outras pessoas e coisas, ser capaz de amar, de sentir saudade, de sentir gratidão e raiva; (6) ser capaz de conceber o bem e planejar a vida de forma crítica, com liberdade de consciência e crença; (7) viver com os outros, inteirar-se na sociedade, alcançar um trabalho digno; (8) viver de forma respeitosa e de maneira próxima com outros componentes da biodiversidade e com ambiente natural; (9) usufruir de atividades recreativas, brincadeiras e diversões; (10) controlar o ambiente político,

pelo direito a escolhas políticas da própria vida, concorrer à vaga de emprego em igualdade com os demais. (NUSSBAUM, 2013)

Dependendo da forma como a moralidade é interpretada, poderá favorecer a exclusão de grande parte dos seres com os quais compartilharemos a nossa existência. Se pensarmos que contemporaneamente vivemos num mundo de muitas desigualdades econômicas, culturais e sociais, conclui-se que grande parte da população mundial, jamais alcançará a igualdade e o empoderamento necessário para se inserir na maioria das perspectivas de justiça existente. De acordo com as nossas percepções e variadas pesquisas debruçadas sobre este tema, as pessoas com deficiência solicitam um reconhecimento e oportunidades que fogem da dimensão que os recursos poderiam oferecer. Reconhece-se que a diferença entre justiça e equidade é representada pela existência de mesmas oportunidades a todos e pela existência das condições necessárias para que as oportunidades possam beneficiar a todos. As desigualdades que atingem as pessoas com deficiência, encontram-se inseridas na história do país, começando pela condição de formação e convívio social desta população diante das inúmeras barreiras existentes. A educação como parte do processo de equidade das pessoas com deficiência, caracteriza-se como um sistema complexo associados a movimentos sociais. O Brasil permanece como um dos mais desiguais do mundo, só comparável a alguns países da África subsaariana. Mas, contraditoriamente, é uma das dez maiores economias do mundo, de acordo com o Coeficiente de Gini, parâmetro internacional usado para medir a desigualdade de distribuição de renda entre os países, formulado a partir de uma escala que varia de 0 a 1 (onde o 0 significa ausência de desigualdade e 1 a máxima desigualdade), o do Brasil se encontrava com 0,49 (2014), significando a existência de alta concentração de renda.

Os seres humanos necessitam mais do que direitos, o ideal é encontrar um ponto de vista que ultrapasse exclusivamente as pretensões jurídicas, ainda que seja preponderante a proteção social advinda do Estado. As teorias de justiça não ultrapassarão os limites teóricos e academicistas se não estiverem vinculadas à realidade experienciadas nas injustiças.

3.3 Perspectiva dos Funcionamentos: uma abordagem inclusiva

Perspectiva dos Funcionamentos é uma perspectiva moral e política de justiça, que se ocupa da realização e do florescimento dos funcionamentos básicos dos diversos indivíduos ou dos sistemas funcionais (DIAS, 2015). Ela questiona a validade da racionalidade como foco de identificação dos concernidos morais, considerando que desta forma o âmbito da moralidade estaria muito reduzido, uma vez que a abordagem racionalista apresenta-se válida entre relações simétricas, entre seres com condição argumentativa plausível e com capacidade de autonomia de julgamento. Sendo assim, aqueles que não se enquadram em tais requisitos, encontram-se claramente excluídos de consideração moral.

Esta perspectiva tem como foco de concepção de justiça e como objeto da moralidade os funcionamentos básicos de cada sistema funcional existente, independente de haver ou não semelhança entre estes e os nossos sistemas. Tais sistemas funcionais só poderão ser acessados através da investigação empírica, sobre o que cada um entende como melhor forma de vida para si mesmo, a partir das suas experiências vividas, realizando, a partir de então, um processo de individuação. Por sistema funcional entende-se: "... conjunto de processos, somados aos estímulos e respostas oferecidas pelo organismo como um todo" (DIAS, 2015, pg. 31).

Concernente a individuação, afirma-se que o ser se coloca no mundo como parte de um processo relacional, sendo assim, as interações acontecem, mudam e se transformam a todo o instante, sem seguirem uma trajetória pré-definida. A identidade deste ser presente neste processo se faz na medida em que acontecem as suas relações, havendo a possibilidade de cada um participar do seu próprio projeto, sem a necessidade da presença da racionalidade.

Quando se fala sobre a racionalidade, tem-se em mente o conceito sobre o que é ser uma pessoa. Para tal, este estudo se beneficiará da formulação utilizada por Harry Frankfurt presente no livro *Ensaio sobre a Moralidade* de DIAS (2015). Frankfurt faz a distinção entre pessoas e os outros sistemas a partir da presença da "vontade". O mesmo defende que pessoa não é aquela às quais são atribuídos estados mentais, que são capazes de tomar decisões, mas sim aquelas que possuem a liberdade da vontade, ligadas a algo intrínseco de cada um, autodeterminável.

A questão que surge neste momento é acerca das pessoas com deficiência que não possuem esta capacidade de autodeterminação. Em um primeiro momento, explica-se que a partir desta perspectiva há uma compreensão mais abrangente do que é um indivíduo, este entendimento recai sobre o funcionamento dos diversos sistemas, os quais devem ser compreendidos juntamente com as suas necessidades. Inseridos neste contexto, destaca-se a existência de funcionamentos simples, como por exemplo, a capacidade de respirar, e outros mais complexos, como por exemplo, a de se engajar a um grupo de trabalho. Neste caso, o grau da deficiência não será determinante para definir o indivíduo e sim o seu sistema funcional, por este encontrar-se envolvido com vários outros sistemas. Em um momento posterior, esta explicação virá associada, neste estudo, à realização entre a diferença concernente aos concernidos morais e os agentes morais. Adianta-se, no entanto, que dentro da população de pessoas com deficiência, todas fazem parte da nossa consideração moral, porém um grupo dentro deste será constituído por agentes morais. Seguindo com a compreensão do que é um indivíduo, pode-se defini-lo, de acordo com Dias (2015), como o “conjunto dos processos funcionais que os caracterizam e os distinguem de outras entidades”.

Esta perspectiva é comprometida com as políticas de identidade e com a justiça de reparação, como por exemplo, as políticas que geram as ações afirmativas. A partir da premissa de que a racionalidade não é o requisito principal para fazer parte dos concernidos morais contemplados nesta perspectiva, todos os seres humanos, incluindo as crianças, os idosos e as pessoas com deficiência assim como os não humanos, serão incluídos. Os funcionamentos básicos, segundo Dias (2016) não são determinados pelo indivíduo, eles simplesmente participam do processo de identificação destes, ainda que estes colaborem com processos vitais concernentes a ele. Sendo assim, são considerados básicos por garantirem a integridade de um sistema, ainda que o indivíduo não tenha a consciência da sua existência, mas ele faça parte da funcionalidade de outros sistemas.

Incluir parece demandar mais do que dar ao indivíduo o status de cidadão. Para tal, reconhece-se a importância da escuta e da obrigação de gerar condições para o seu desenvolvimento. Os funcionamentos básicos surgem a partir de uma investigação empírica, de uma condição de observação.

A ênfase direta nos funcionamentos, contudo, nos permite incluir aqueles que jamais desenvolverão certas capacidades específicas, tal como liberdade entendida na forma mais relevante, a saber, o poder de realizar escolhas e elaborar um projeto de vida. (DIAS, 2015 pg.105)

É impossível não constatar de que sem a racionalidade é difícil de agir de forma autônoma, de ser responsabilizado por aquilo que faz, tomar uma decisão, criar uma teoria argumentativa ou algo parecido. Contudo, compreende-se que a expressão de bem-estar e de florescimento encontra-se em muitos fatores além daqueles reconhecidos a partir da razão. Uma vez que a perspectiva baseada nos funcionamentos é a nossa opção de concepção moral e de justiça, aceita-se que somos agentes morais de uma comunidade de concernidos morais. Com isto, não afirma-se que nós, agentes morais, iremos ser como “os gestores” dos demais, reconhece-se que a partir da nossa razão estaremos aptos para, de maneira empírica, favorecer o florescimento de cada sistema funcional. O status de agente moral poderá mudar de acordo com a vida, de forma que uma pessoa pode perder a sua racionalidade em virtude de algum acontecimento, contudo ela seguirá como concernido moral, mudando o seu status de agente. A principal premissa da perspectiva dos funcionamentos é que todos são concernidos morais, contudo os indivíduos racionais além de reconhecidos como tal, são concomitantemente agentes morais. A individuação do indivíduo se dá através de características funcionais, tendo como foco os sistemas funcionais. A perspectiva propõe ainda um modelo onde os funcionamentos surgirão na relação deste com o que há em seu entorno, tornando-a dinâmica do ponto de vista funcional.

"(...) que ao focar a nossa preocupação moral, seremos capazes de ampliar nosso discurso moral de forma a melhor resgatar sua pretensão de universalidade e estaremos mais aptos a incorporar e a responder às demandas específicas de cada ser, sejam eles humanos ou não". Dias (2015, pg. 11)

Esta perspectiva apresenta alguma semelhança com o modelo que a OMS utiliza, uma vez que as duas destacam a importância do meio onde o concernido se encontra, para o seu florescimento. Em ambas, o conceito de saúde não é simplesmente a ausência da doença. Portanto, ela não nos dirá se a pessoa é ou não deficiente, ela nos apontará se determinado indivíduo estará ou não com deficiência, de acordo com a sua interação com o que há exteriormente a ela. Insere-se em suas premissas a variabilidade conceitual e interpretativa do padrão de deficiência. O ser humano é

concebido como um sistema funcional complexo, no qual o corpo não possui contornos bem definidos, e partes dele podem estar no seu exterior. O ser humano é compreendido como “seres projetados no mundo” (DIAS, 2015). Se o conceito de natureza humana é discutível, o que pode ser designado como deficiência é relativizado, dependendo, de forma contínua e ativa, da sua relação com o seu entorno.

A perspectiva funcionalista, que habita a filosofia da mente, baseia-se no funcionamento computacional, possibilitando a realização de uma abordagem análoga deste com a mente. A partir da maneira como é descrita a mente, onde ela não mais é concebida como algo confinado dentro do cérebro, dá a possibilidade de abarcar-se na teoria da mente estendida, entendendo a extrapolação da mente para o mundo exterior (CLARK E CHALMERS, 1998, DIAS, 2015). Esta teoria sugere que certos aparatos (tecnologia assistiva - celulares, computadores e outros) exercem funções cognitivas tais quais o nosso cérebro. Para tanto, o processo cognitivo estende-se para o exterior do cérebro - Hipótese da Cognição Estendida. Os aparatos citados auxiliam o desempenho funcional, acoplados ao nosso sistema cognitivo e/ou afetivo, formando o sistema funcional (DIAS, 2015). Toma-se, neste caso, o exemplo de um trabalhador com deficiência visual que, determinado dia, ao chegar à sua mesa de trabalho, o seu teclado (com adaptações para uma pessoa com deficiência visual) é trocado por outro ordinário, sem o seu conhecimento e permissão. Este trabalhador não consegue realizar o seu trabalho, devido à alteração de um aparato externo (teclado) a ele, desencadeando, como consequência, a mudança do seu comportamento. Neste exemplo, o teclado em conjunto com o trabalhador formava um sistema funcional. Clark (2003) defende que somos sistemas tecno-biológicos, nossas mentes estão estendidas em dispositivos. A hibridização entre objetos inseridos no ambiente de trabalho e as pessoas com deficiência, desempenham um papel social, coincidindo e reafirmando o conceito biossocial assumido, contemporaneamente, para caracterizar o que é ser deficiente.

Dias critica a ação prescritiva da moralidade como única, pois, neste caso, esta seria simplesmente o fornecimento ou o esclarecimento das regras ou princípios de como agir. Juízos prescritivos relacionam-se à heteronomia, à deontologia, e tentam ditar o que é certo e o que não é. Em sua perspectiva, o ser humano é visto como um fim em si mesmo, e isto quer dizer respeito à sua autodeterminação. Uma regra internalizada poderá ser responsável por uma sanção interna, a violação de uma regra

moral conduz, portanto, a uma autopunição. Diferente do não cumprimento de uma Lei, por exemplo, a qual a sua violação conduz a uma sanção externa. Existem princípios norteadores que servem de base para um quadro normativo, como por exemplo, o princípio da dignidade, que não tem a sua origem no direito propriamente dito e, sim, na moral. Portanto, deve-se pensar as regras morais como legais; se fosse assim a sua característica à universalidade não existiria. O discurso moral objetiva sempre ter a sua validade universalizada, mesmo sendo importante reconhecer que dentro de cada sociedade existe algo que é peculiar somente a ela.

Pode-se questionar como a ética e a moral se fariam presentes dentro do contexto contemporâneo, refletido dentro do ambiente de trabalho. Clot (2006) sustenta a premissa de que o trabalho se encontra interligado com uma pluralidade de mundos (vida pessoal, laboral, social) vividos pelo trabalhador e que eles se interferem mutuamente. Há sempre uma tensão entre a vida pessoal e profissional, e esta tensão pode resultar em efeitos positivos e negativos. Efeitos positivos poderão surgir a partir da capacidade de gerenciar as suas próprias atividades de forma equilibrada, a partir de recursos internos e externos, suficientes para responder e interagir com as demandas. Quando há um desequilíbrio entre estas demandas e os auto e os heteroprocessos para responder a elas, surgem os efeitos negativos. Isto quer dizer que os processos internos ou autoprocessos devem estar associados aos externos ou heteroprocessos. Aposta-se na dinâmica deste binômio e na sua complementaridade, assim como na sua similaridade com as premissas da Perspectiva dos Funcionamentos e na compreensão do que hoje entende-se pelo que é deficiência. E pensa-se ser justamente dentro deste contexto caótico que há uma grande necessidade de serem reafirmados os valores como cidadãos e de tornar visível que a diferença entre os seres vivos não se encontra na sua posição social, na sua capacidade ou mesmo na sua deficiência; as diferenças deveriam aflorar a partir da negligência com a moralidade e com as consequências geradas por esta.

Henry Richardson, filósofo americano, em seu artigo "Rawlsian social-contract theory and the severely disabled" (2006) defende a possibilidade do contrato social implantado por Rawls, ser capaz de lidar com questões relativas à justiça para com as pessoas com deficiência, fazendo voz contrária a Marta Nussbaum, que afirma em seu livro *Fronteiras da Justiça* (2013), que a perspectiva Rawlsiana não é adequada para a inclusão desta população, de acordo com os princípios utilizados na

sua perspectiva ao empregar a posição original. Esta se inscreve com base em um mundo idealizado, onde todos os cidadãos cooperam plenamente uns com os outros, através de uma vida completa. De acordo com Richardson, será necessário uma reformulação paradigmática das nossas ideias de justiça, para enfrentar questões relacionadas às pessoas com deficiência. No artigo supracitado, o autor tenta fazer uma adaptação do dispositivo hipotético utilizado por Rawls ao problema da justiça, para aqueles de todos os níveis de deficiência. Ele conta com dois princípios de justiça como equidade, utilizados por Rawls no seu livro "Liberalismo Político". O primeiro disserta sobre a igualdade de oportunidades e o segundo se detém no princípio da diferença.

Primeiro: cada pessoa deve ter um direito igual ao mais abrangente sistema de liberdades básicas iguais que seja compatível com um sistema similar de liberdades para as outras pessoas.

Segundo: as desigualdades sociais e econômicas devem estar dispostas de tal modo que tanto (a) se possa razoavelmente esperar que se estabeleçam em benefício de todos como (b) estejam vinculadas a cargos e posições acessíveis a todos. (2008, p. 73).

Estes princípios se aplicam a estrutura básica da sociedade. O primeiro princípio estabelece que as liberdades fundamentais devem ser iguais. Por liberdades fundamentais o mesmo destaca: a liberdade política, a liberdade de expressão em reunião, a liberdade de consciência e de pensamento, a liberdade individual, entre outras. O segundo princípio se aplica prioritariamente à distribuição de rendas e riqueza (RAWLS, 2008).

Ambos os princípios manifestam, segundo Rawls, um caso especial de concepção de justiça e revelam-se no princípio da diferença:

Todos os valores sociais – liberdade e oportunidade, renda e riqueza, e as bases sociais do auto-respeito – devem ser distribuídos de forma igual, a não ser que uma distribuição desigual de um ou de todos esses valores seja vantajosa para todos. (2008, p. 75)

Como bem esclarece o autor, os princípios seguem uma hierarquia, tendo o princípio da liberdade prioridade sobre os outros dois e o princípio da oportunidade justa, prioridade sobre o princípio da diferença. Atingido um nível de bem-estar acima da luta traçada pelas pessoas com deficiência, a liberdade tem prioridade absoluta sobre o bem-estar econômico ou a igualdade de oportunidades. Defende ainda que o princípio da diferença poderá ter um argumento intuitivo no que diz respeito a

igualdade de oportunidades e ao contrato social hipotético. Sendo assim, dentro deste contexto, parece haver somente o reconhecimento pelas diferenças no que é concernente às questões sociais e parece ser desconsiderado o que tem a ver com situações de cunho natural, como por exemplo, o caso de uma deficiência. Do ponto de vista desta pesquisa, enxerga-se que assim como há injustiça nas desigualdades sociais e tudo que pode ser trazido por esta situação, existe também injustiça em acreditar que a vida de uma pessoa com deficiência não pode ser, a priori, definida por este fato. Pensa-se que moralmente em ambos os casos, os exemplos citados devem receber tratamentos iguais, até porque como ficou explicitado no início desta pesquisa, as duas situações coexistem no mundo, e de maneira mais veemente nos países com menor desenvolvimento econômico e social. Portanto, apesar de todo o esforço dispensado na tentativa de trazer para o discurso Rawlsiano a inclusão das pessoas com deficiência, enxergam que para este exercício de deslocamento paradigmático seria necessário uma “boa vontade” linguística e interpretativa suficientemente grande para conferir à perspectiva Rawlsiana a preocupação com as pessoas deficientes. Encontra-se fora da consideração desta perspectiva tudo o que concerne a características dos indivíduos que não estejam estritamente relacionadas à sua inserção enquanto indivíduos socioeconomicamente ativos da sociedade.

No instante que disserta-se sobre o que é incluir, salta às nossas observações uma demanda maior do que fornecer ao indivíduo o direito de ser um integrante passivo da sociedade civil. Acredita-se que haja uma lacuna que deverá ser preenchida com as demandas de todos os envolvidos nos processos diários que acontecem na vida das pessoas. Esta demanda virá no momento que a escuta possa ser realizada, tornando plena a identidade dos integrantes do processo e favorecendo o seu florescimento (DIAS, 2015).

Encontra-se na Perspectiva dos Funcionamentos a preocupação com o que é básico para a existência e para o florescimento de cada ser, de cada concernido moral. Além deste aspecto, pode-se remarcar, como já dito anteriormente, o seu comprometimento com políticas de reparação e de reconhecimento. A diferença que foi encontrada entre esta perspectiva e as demais foi justamente no seu foco, o qual incide diretamente nos funcionamentos básicos, que seriam aqueles que garantem a integridade dos sistemas funcionais/indivíduos em questão. Neste sentido, o fim último de nossas normas e ações morais, passa a ser identificado como o

florescimento dos diversos sistemas funcionais, reconhecendo a particularidade de cada ser e de suas demandas específicas.

A moralidade, esta voltada para a garantia da integridade funcional de cada sistema, não poderá mais ser vista como exclusiva dos seres semelhantes a nós. Desta forma, a Perspectiva dos Funcionamentos busca ampliar o âmbito dos concernidos, a fim de que os diferentes indivíduos possam ter sua forma de vida respeitada e promovida. Neste sentido, os trabalhadores com deficiência poderão ser reconhecidos, não por referência ao que não são capazes de realizar, mas sim a partir de suas próprias funcionalidades, possibilitando a sua adequada inserção do ponto de vista moral, no ambiente de trabalho. Esta perspectiva parece dar oportunidade de haver a correção de inúmeras queixas das pessoas com deficiência no que concerne à sua vida no trabalho e ao seu pertencimento social, viabilizando a inclusão qualitativa do ponto de vista moral.

Para trazer para a praxis todo este conceito de inclusão e de consideração moral, aposta-se na intervenção da ética organizacional dentro das empresas, de maneira que o trabalhador com ou sem deficiência possa agir de acordo com os seus saberes e as suas capacidades.

4 ÉTICA ORGANIZACIONAL: UMA MANEIRA DE REFLETIR SOBRE A INCLUSÃO

A adesão motriz e reflexiva, na quebra e na implantação de novos paradigmas, vem acompanhada da necessidade da presença de níveis educacionais que propiciem a compreensão da importância da prática reflexiva, assim como a abertura de cada um para o novo. Como já mencionado, as normas e as Leis existem e atualizam-se ao longo dos anos, entretanto, acredita-se que toda ação necessita mais do que uma norma para que ela aconteça e transforme-se em realidade. Como componente deste processo transformador, parece ser importante e necessário o comprometimento moral, pautado na responsabilidade de todos os envolvidos, assim como a transparência das reais razões para ser realizada a inclusão social e profissional dos trabalhadores com deficiência no ambiente laboral.

No capítulo anterior discutimos a inserção moral da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, através de uma maneira inclusiva de lhes fazer consideração. Neste capítulo, através da ética organizacional, tentaremos trazer para a práxis tudo o que até então foi considerado a respeito desta população. Antes, contudo, faremos uma melhor distinção entre moral e ética, uma vez que, contemporaneamente e etimologicamente, por vezes são indistinguíveis.

De acordo com CORTINA (2012) a palavra “ética” tem a sua origem no grego (*ethos*) cujo significado é “morada”, em seguida passou a ser traduzida como “caráter” ou “modo de ser. Por sua vez, moral que teve a sua origem no latim *mos, moris* e significava “costume”, passou em seguida, também, a remeter-se a “caráter” ou “modo de ser”. Filosoficamente, a ética é composta por saberes descritivos, poiéticos e práticos. Resumidamente pode-se dizer que a ética descritiva se encarrega de mostrar o que existe, ela “descreve”. O saber poiético (do grego *poiein*: fazer, fabricar, produzir) se retém na modelagem do mundo, é geralmente pensada e aparece no âmbito da concepção de *téchne* e da arte. Os saberes práticos, do grego *práxis*, definido pelo filósofo Aristóteles como aquilo que é próprio a excelência humana, pertencente ao domínio político.

A Comissão de L'Éthique en Science et en Technologie de Québec aponta que apesar de haver uma discordância entre os diferentes pensadores sobre o

significado do que é moral e ética, há os que assumem que ambos possuem o mesmo significado e outros que afirmam o contrário; em Québec, essa distinção é realizada.

Realiza-se esta distinção por haver a compreensão que é o modelo de ética aplicada que se toma por base para este trabalho. Para tal:

A moral refere-se a um conjunto de valores e de princípios que dão a permissão de diferenciar o bem do mal, o justo do injusto, o aceitável do inaceitável e a ética é uma reflexão fundamentada para o bem agir. Propõe questionar os valores morais e os princípios morais que devem guiar nossas ações, em diferentes situações, a fim de agir de acordo com elas. A reflexão ética pode ser feita em diferentes níveis, alguns mais fundamentais e outros mais práticos. É dividido em diferentes campos. Os principais são a ética aplicada, ética normativa e meta-ética (ou ética fundamental).

A ética normativa e a meta-ética pertencem à filosofia e estão preocupadas com os fundamentos da moralidade. Eles são agrupados sob a frase "filosofia moral".

O trabalho realizado pela Comissão é, por sua vez, a ética aplicada. Este é um campo compartilhado por especialistas em várias disciplinas: médicos, advogados, biólogos, filósofos, teólogos, gerentes, etc. Não se concentra nos fundamentos da moral, mas em situações concretas que levantam questões éticas. A ética aplicada muitas vezes se concentra em apoiar a tomada de decisões sobre questões concretas, tanto na forma como na tomada de decisões e em termos substantivos, ou seja, valores e princípios envolvidos e sua relação entre si. (COMMISSION DE L'ÉTHIQUE EN SCIENCE ET EN TECHNOLOGIE, 2017 – Tradução do autor)²

A ética pode ser dita como uma reflexão sobre a norma e sobre o seu valor, “um discurso normativo se reflete sobre a dimensão normativa e axiológica da ação humana mais que sobre a própria ação” (LACROIX, 2007). Ela determina uma orientação subjetiva da ação, é um produto da comunhão sócio-histórica que, através do seu *ethos*, fixa um quadro de significados disponíveis, inscrevendo-a em um contexto de pluralidades, orientadas pela justiça (LACROIX, 2014).

... designe d'abord une orientation subjective de l'action, c'est-à-dire une signification que les êtres humains attribuent à leur agir; elle est le produit de communautés socio-historiques qui, par leur éthos, fixent un cadre de signification disponibles et inscrivent le souci éthique dans un contexte de pluralité; elle est orientée par une certaine visée de la justice, c'est-à-dire

²<http://www.ethique.gouv.qc.ca/fr/ethique/quest-ce-que-lethique/quelle-est-la-difference-entre-ethique-et-morale.html>

par une certaine représentation de ce qui est bon ou juste pour les auteurs d'une action (NANTEUII, 2011 apud LACROIX, 2014, pg 22).³

A sua prática encontra-se inscrita em um exercício de julgamento prático, não resumindo-se a formas de regulação social, associadas a prescrições comportamentais encontradas dentro dos quadros normativos. Portanto, quando fala-se em desenvolvimento de reflexão ética, reconhece-se, a partir desta abordagem, a competência ética. A mesma traz consigo a função de análise crítica, colaborando para o enfrentamento de situações singulares e novas inseridas na prática profissional (LACROIX, 2014). De maneira geral, e especialmente no contexto dos trabalhadores com deficiência, ela auxilia com o enfrentamento no que diz respeito à convivência, à divisão do trabalho e à inclusão plena, auxiliando concomitantemente a compreender a tensão existente entre a ética e o direito, neste caso representado pela Lei de inclusão.

De acordo com a Organização Econômica de Cooperação de Desenvolvimento (OECD), para a existência de uma gestão ética é necessário que haja o esforço para beneficiar a autonomia e a descentralização, de forma que todos os profissionais possam desenvolver papéis participativos e reflexivos. A OECD afirma ainda que a complexidade e o individualismo crescente da sociedade podem gerar padrões e valores divergentes, acreditando ser justamente o direito, na sua forma normativa, que devolverá à comunidade a necessidade do ato reflexivo e a reclamação por uma nova forma de organização social que vise o diálogo, a igualdade e a perspectiva de coletividade. Novas formas de relações, uma situação de reestruturação, a transferência de competências ou uma atitude autônoma diante de uma decisão poderão gerar tensões que, por sua vez, podem colaborar para o surgimento de diferentes formas de gestão.

Segundo Public Management Committee – PUMA, uma estrutura ética é definida através do engajamento político, de um quadro jurídico eficaz, da existência de mecanismos eficazes de responsabilização, de mecanismos de socialização

³...em primeiro lugar, uma orientação subjetiva de ação, isto é, um significado que os seres humanos atribuem à sua ação; é o produto de comunidades sócio-históricas que, por seu éthos, estabelecem um quadro de significados disponíveis e inscrevem a preocupação ética em um contexto de pluralidade; é orientado por um certo objetivo da justiça, isto é, por uma certa representação do que é bom ou justo para os autores de uma ação. (NANTEUII, 2011 apud LACROIX, 2014, pg 22, Tradução do autor).

pautados na educação, pela presença de um organismo de coordenação das questões éticas e de uma sociedade formada por cidadãos que monitorem as atividades governamentais.

A ética tem a ver, para fins desta pesquisa, com a maneira como as relações interpessoais acontecem cotidianamente em ambientes do trabalho. Apresenta-se inserida em processos heretoregulatórios, autoregulatórios ou em ambos, dependendo do seu ponto de partida. Nos processos heteroregulatórios, ela tem origem em regras impostas, vindas do exterior no qual se entalha uma visão de controle. Normalmente, a sua origem é legal, como por exemplo, o dever de cumprir uma determinada Lei.

Un mouvement de régulation établi et imposé de l'extérieur, c'est-à-dire qu'une autorité externe dicte à l'individu la façon dont il doit décider ou agir. Dans une approche hétéronome, la regulation des comportements passe par le respect des règles édictées par l'autorité, et la crainte de la sanction par cette dernière dans le cas contraire. (Boisvertet all, 2003 apud Langlois,2014, pg 108)⁴

A dimensão reflexiva da ética deve fazer parte da conduta de um indivíduo quando inserida em um contexto valorativo pessoal, profissional e organizacional. Ela aborda questionamentos a respeito das consequências de uma decisão, não sendo eficaz conceber a sua existência em um contexto cujo objetivo é o controle. A capacidade do agente moral refletir a norma, vem acompanhada da dimensão de autorregulação, isto é, quando as normas, as regras e os valores acontecem de forma autônoma, estas demandam por uma certa liberdade para o exercício do julgamento (LANGLOIS, 2014). Nesta perspectiva, o trabalhador tem responsabilidade sobre aquilo que realiza. Uma conduta que responda positivamente às necessidades sociais se mostrará inseparável da presença de um comportamento ético, sendo assim impossível não afirmar que a ética deve ser considerada como parte de qualquer tipo de gestão e como fundamento para uma liderança (BÉGIN, 2014). Tem-se confiança que a sua intervenção associada à educação são as principais ferramentas para reduzir as discrepâncias que envolvem o quadro socioeconômico das pessoas com deficiência, colaborando para aumentar a sua inclusão. Esta abordagem pode ser

⁴Um movimento regulatório estabelecido e imposto de fora, isto é, uma autoridade externa determina ao indivíduo a forma como ele deve decidir ou agir. Em uma abordagem heterônoma, a regulamentação dos comportamentos envolvem o respeito das regras promulgadas pela autoridade e o medo da sanção por parte deste, no caso oposto. (Boisvertet all, 2003 apud Langlois, 2014, página 108 - Tradução do autor)

traduzida como o respeito entre as pessoas e a integridade dentro das práticas pessoais e organizacionais e, para tal, o senso ético deve existir como uma qualidade essencial de reagir à conflitos e reparar tensões que podem surgir de inúmeras possibilidades. A competência ética não se insere no que é feito, mas exatamente de como é feito (BÉGIN, 2014).

Avalia-se que a intervenção ética pode ser utilizada como uma forte ferramenta para evitar um comportamento inadequado, como por exemplo, o de exclusão em relação às pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, uma vez que ela tem como foco a cooperação, a reflexão e o comprometimento. A OECD (1997) afirma que a sinergia entre os vários componentes de uma infraestrutura ética, será baseada em tradições culturais e iniciativas político-administrativas tomadas como meio para promover o comportamento ético.

A ética organizacional avança no sentido de haver compromisso moral de todas as partes envolvidas no processo do trabalho. Para tal, é necessário haver mecanismos de transparência e de responsabilidade individual e social. Ela se debruça na qualidade das práticas organizacionais e no encorajamento do compartilhamento dos valores e da equidade de tratamento, estimulando para uma nova maneira de olhar o “viver juntos” no ambiente de trabalho e para o desejo de que ações corretivas cedam o lugar às preventivas, assim como as novas maneiras de interações surjam realizadas a partir da reflexão e do desmascaramento de comportamentos e costumes inaceitáveis, de forma que possibilite a mudança de cada indivíduo, conduzindo-o ao aumento do respeito por si mesmo e pelo coletivo a que ele pertence.

A atividade profissional deve ser regida pela relação entre o trabalhador e a sua atividade, de maneira que o trabalhador se identifique como cidadão, pertencente a sua coletividade. Esta identificação é construída nas interações diárias, no reconhecimento das suas competências, nos processos participativos e na constante busca pelas relações igualitárias.

Apesar das numerosas razões para a inserção da ética organizacional no ambiente do trabalho, será ressaltada a sua capacidade de transformar este ambiente, na medida em que consiga desenvolver um agir de natureza conativa, afetivo e de autorregulação. Esta forma de agir vem acompanhada pela condição dada ao trabalhador de usar os seus recursos internos. E por recursos internos remarcam-se as

experiências e os saberes de cada um, bem como a disposição para interceder em uma determinada situação a partir do seu querer e do seu senso de responsabilidade em fazê-lo.

De acordo com Bégin:

Si l'on s'attarde un peu aux ressources devant être mobilisées en situation éthique, on constate aisément qu'elles sont pour plusieurs d'entre elles de nature cognitive. Du moins c'est le cas de ressources internes à l'acteur. Il importe toutefois d'insister auparavant sur les ressources internes de nature conative sans lesquelles l'agir compétent au plan éthique est tout simplement inconcevable.[...] L'agir compétent implique en effet une mise en œuvre de quelque chose, une mobilisation de ressources : le savoir agir en situation éthique est indissociable d'un vouloir agir. En ce sens, une certaine disposition à agir est requise de l'acteur. Ce dernier doit manifester la volonté de prendre des initiatives dans la situation de façon à y répondre au mieux de ses capacités. On peut présumer que cette volonté d'agir s'inscrit dans la continuité du désir exprimé par la sensibilité éthique de transformer la situation déstabilisante – et générant de l'incertitude – que vit l'acteur. (2017, pg. 106)⁵

A base desta intervenção implica no reconhecimento da importância de cada trabalhador inserido dentro da atividade que ele desenvolve, independente do seu nível hierárquico. Este comportamento reivindica o reconhecimento da autonomia e do profissionalismo de cada um, a contar da sua manifesta capacidade individual, para analisar e se ajustar à singularidades das diferentes situações apresentadas dentro de um determinado contexto. A falta de reconhecimento do valor e da capacidade do trabalhador pode ser igualado a uma agressão, ainda que este conceito implique em inúmeras possibilidades de se inscrever em uma rotina de trabalho. O reconhecimento associa-se às competências do trabalhador, caracterizado por um processo dinâmico, dentro do qual o trabalhador interage com os seus pares e com o seu entorno de forma complexa. O mesmo acompanha a formação da identidade do trabalhador e sua falta pode ser responsável pelo desencadeamento de quadros patológicos, considerados em inúmeros estudos realizados sobre este tema, o qual não pretendemos aprofundar nesta pesquisa.

⁵Se nos ocuparmos um pouco dos recursos a serem mobilizados em uma situação ética, podemos facilmente ver que muitos deles são de natureza cognitiva. Pelo menos é o caso dos recursos internos do ator. É importante, entretanto, enfatizar sobre os recursos internos de natureza conativa, sem os quais o agir competente no plano ético é simplesmente inconcebível [...] A ação competente implica a implementação de algo, uma mobilização de recursos: saber agir em uma situação ética inseparavelmente da vontade de agir. Nesse sentido, uma certa disposição de agir é requisitada do ator. O último deve mostrar a vontade de tomar iniciativas em situação de forma que melhor responda às suas capacidades. Pode-se presumir que esta vontade de agir está em consonância com o desejo expresso pela sensibilidade ética para transformar a situação desestabilizadora e geradora de incertezas - que o ator vive. (2017, pág. 106- Tradução do autor)

A ética, inserida em iniciativas organizacionais, é frequentemente vista como aquela que busca estimular a conformidade às leis e às normas, favorecendo comportamentos obrigatórios inscritos no quadro de conduta da organização. Neste caso, a sua inserção pode ser equivocada, tendo em vista que o seu objetivo é, principalmente, auxiliar na criação de espaços para compreender o porquê da norma, para questioná-la de forma reflexiva e possibilitar espaços onde o diálogo possa ser favorecido. Ela convida a refletir sobre comportamentos e práticas automatizadas de forma responsável (LACROIS, MARCHILDON e BÉGIN, 2017), ou seja, uma disposição para agir de maneira competente, profissional, autônoma e responsável, dentro de situações concretas. Não podendo ser reduzida a correções de comportamentos que não se encontram dentro de uma conformidade, pois, como tal, a autonomia seria algo meramente teórico. O modelo de conformidade implica na obediência e na valorização de uma regulação controle-comando que tem por objetivos a utilização de mecanismos que garantam a coordenação das ações através do respeito e da ordem, encarregando-se com que as regras e as normas sejam cumpridas. É frequentemente encontrada em gestões do tipo top-down (de cima para baixo), nas quais os trabalhadores não tomam parte de todo o processo produtivo, caracterizando-se pela existência de uma pirâmide organizacional. Em contrapartida, existe a gestão bottom-up (de baixo para cima), onde é destacada a participação como forma de desenvolver as competências. O modelo de intervenção sugerido nesta pesquisa é baseado no compartilhamento de valores e melhor se adequa a uma gestão mista entre as duas anteriormente citadas, middle-up-down, que é um tipo de gestão que tem por objetivo a interação entre os diferentes níveis hierárquicos da empresa, na tentativa de facilitar a tomada de decisão e estimular o diálogo, parecendo assim ser a mais inclusiva e flexível em relação às demais.

4.1 Competência Ética: capacidade de agir e reagir

Quando falamos de inclusão referimo-nos à ausência de barreiras atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais e outras que possam impedir o ser humano de exercer os seus direitos, sentenciando-os ao isolamento social, conseqüentemente, oportunizando ao não exercício da sua autonomia. Utiliza-se a definição de autonomia conforme o Vocabulário Técnico e Crítico da Filosofia: "Etimologicamente, autonomia é a condição de uma pessoa ou de uma coletividade cultural, que

determina, ela mesma, a lei à qual se submete".(LALANDE, 1999). A autonomia não acontece na consciência das pessoas, ela se dá no mundo onde existem leis civis e sociais, sendo exatamente no mundo que deve ser possível e necessário que exista o pensar e conseqüentemente a condição do fazer autônomo (ZATTI, 2007).

No ambiente do trabalho, a autonomia determina a possibilidade do trabalhador ser o responsável pela sua atividade e não uma presença passiva. Para tal, ele deve fazer parte da produção e de ter condição de conduzir a sua vida profissional (GOLLAC, 2011). De acordo com LIND (2007), uma conduta moral-democrática madura, portanto autônoma, não depende só de ideais morais ou dos propósitos de uma pessoa, depende sobretudo da sua capacidade de aplicar de maneira consistente e detalhada essas ideias na vida diária. Também não se trata somente de uma atitude correta ou de valores, mas principalmente de uma questão de capacidade.

A começar pelas novas perspectivas organizacionais, a construção do conceito de trabalho se mostra cada vez mais interdisciplinar, os seus limites esbarram em saberes vizinhos com características multidimensionais, demandando posturas diferentes e situações diversas. A competência ética associa-se ao envolvimento do trabalhador durante a resolução de um problema, ela surge do poder tomar uma decisão e agir, sendo presente no exercício do julgamento ético e na construção coletiva desta capacidade, não podendo ser limitada a uma capacidade argumentativa apoiada em dispositivos éticos. Manifestadamente, a competência ética se insere em situações reais e experienciadas, vividas como algo desestabilizador que cause afetamento. O trabalhador deve ser competente do ponto de vista ético, de maneira que por ele possa ser reconhecido a necessidade de refletir sobre o que acontece na sua prática e seja capaz de evitar uma ação automatizada, sabendo dos riscos que existem em detrimento das suas decisões.

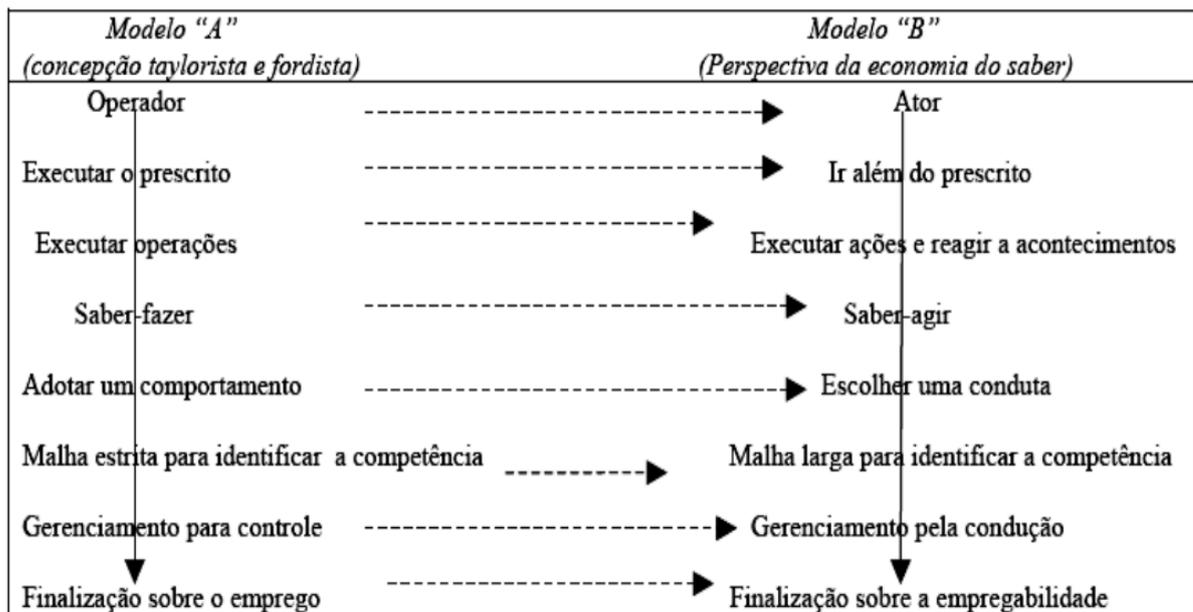
De acordo com o conceito de competência, abordado por Bégin (2017), baseado no modelo dinâmico descrito por Guy Le Boterf e por Philippe Zarifan, a competência ética é mais do que ter habilidades, conhecimento e atitudes, é destacado a importância de como o trabalhador se coloca dentro da sua prática e de que forma as interações acontecem. Portanto, mais importante do que ter competência é tornar-se competente em contextos particulares. A dinâmica do trabalho não permite que ela se encerre dentro de uma demanda prescrita, pois existem elementos constitutivos

pertencentes a cada um e ao encontro deste com a atividade que ele realiza, inserida na tarefa solicitada. Tal atividade acontece a partir das condições que o meio lhe oferece (organização do trabalho, ambiente psíquico, dispositivos técnicos) e do ambiente social que ela se insere (VICENT, M., VÉZINA, N., BELLAMARE, M. ET ALL, 2011). Por outro lado, a competência de cada trabalhador será preponderante para a execução da atividade; ela jamais é neutra; ela compromete e transforma aquele que a executa.

O modelo dinâmico de Le Boterf e de Zarifan afirma “que o trabalhador competente é aquele que é capaz de tirar proveito do seu ambiente (recursos externos) com a finalidade de desenvolver habilidades (recursos internos) e se colocar dentro da sua prática” (BÉGIN, 2017). Sendo assim, a pessoa que realiza o trabalho não é um mero executante, ele é o responsável pelas suas atividades, ele as organiza, monta estratégias para reagir à variabilidade que nunca é prevista, as realiza baseando-se em suas próprias regulações, transforma o trabalho e faz dele um processo dinâmico. Será dentro desta variabilidade que surgirão as competências, fundamentada na condição que cada um possui para realizar a sua atividade, assim como na sua capacidade de mobilizar os recursos corretos advindos das suas experiências e das ferramentas disponíveis. Sendo assim, ela jamais poderá ser pautada no trabalho prescrito e sim, sempre dentro da atividade real realizada, inserida em um determinado contexto prático (LE BOTERF, 2003).

A FIGURA 2 mostra dois modelos de competências: o Modelo A, baseado no controle e no saber – fazer, no qual o trabalhador é um mero executante; e o Modelo B, onde o gerenciamento é realizado pela condução, pelo envolvimento do trabalhador, que sabe agir em uma situação determinada, executa as suas ações e é capaz de reagir aos acontecimentos através do seu afetamento.

FIGURA 2 - Transição dos modelos de competência

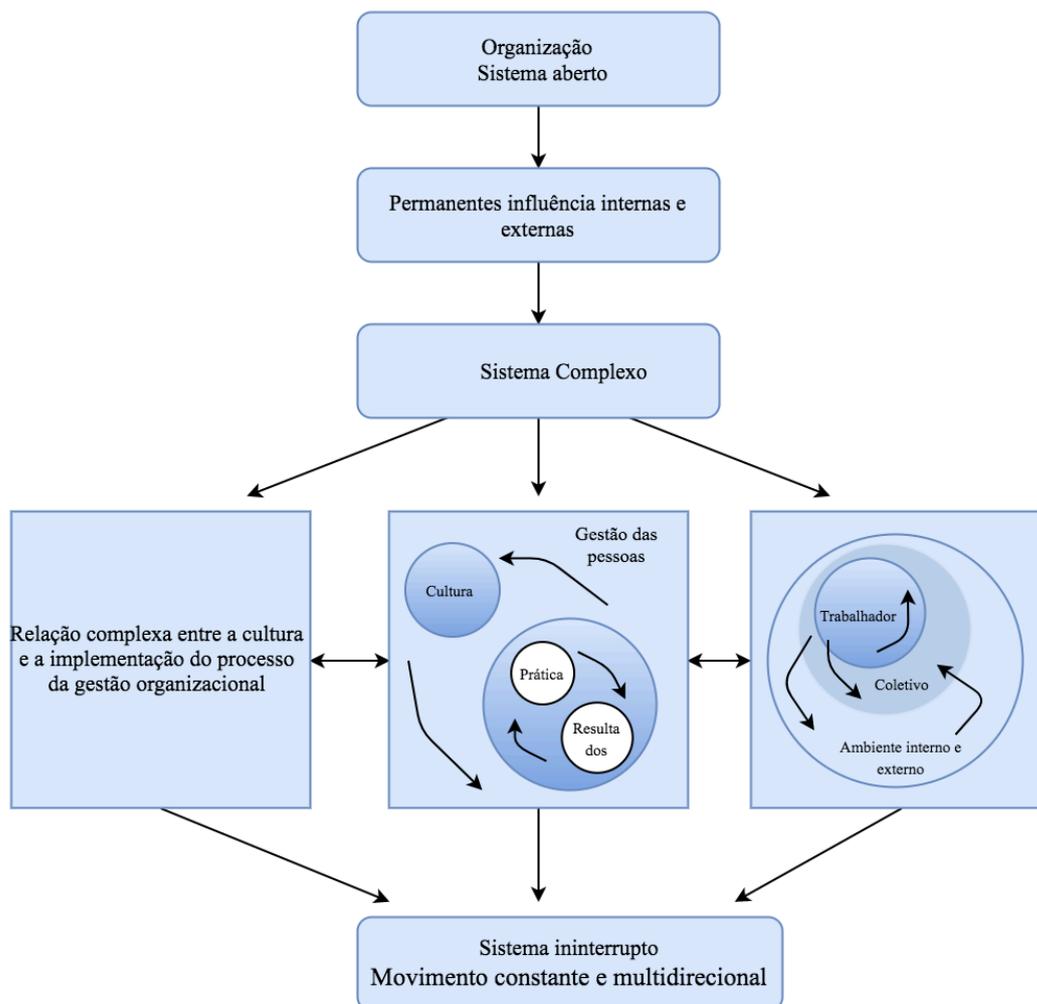


Fonte: Le Boterf, 2003

Reafirma-se que uma competência não é sinônimo de como o trabalhador realiza a sua atividade, mas sobretudo a maneira como ele se coloca diante dela (BÉGIN, 2017, 2014, 2012). É a inteligência prática para atuar em situações que não fazem parte de uma rotina (ZARIFIAN, 1999). Uma vez que ela manifesta-se a partir do desenvolvimento das capacidades utilizadas nas diferentes situações, identifica-se que a mesma insere-se em um sistema complexo, conforme descrito na FIGURA 3, debruçando-se sobre conceitos dinâmicos de “habilidades” e “competências” necessários para o desenvolvimento da organização e da coletividade envolvida.

A competência [...] é uma combinação de conhecimentos, de saber fazer, de experiências e comportamentos que exerce em um contexto preciso. Ela é constatada quando de sua utilização em situação profissional, a partir da qual é passível de validação (ZARIFIAN, 2001, p. 66).

FIGURA 3 - Sistema Complexo a partir do conceito de organização, baseado no modelo dinâmico de Le Boterf e de Zarifan.



Fonte: Elaboração própria, 2016

Na figura acima é descrito como se organiza um sistema aberto composto pelo indivíduo, pelo coletivo, pelas experiências, comportamentos e interações baseados nas influências internas e externas existentes. Este sistema caracteriza - se pela:

- a. Relação complexa entre a cultura e a implementação do processo de gestão organizacional;
- b. A gestão das pessoas determinadas pela cultura organizacional e a relação desta com as consequências geradas pela interatividade entre a prática de cada um e os resultados provenientes desta prática. Aqui todos atuam como influenciadores e influenciáveis.

c. Interação multidirecional entre o trabalhador, a coletividade onde este se insere e o ambiente interno onde a coletividade e por consequência o trabalhador se encontram.

Este sistema complexo, composto por múltiplas interações, como foi descrito acima, origina um sistema ininterrupto, de movimento constante e multidirecional. As relações pertinentes a este processo são contínuas, com ajustamentos constantes e trocas recíprocas.

A competência ética encontra-se presente no processo descrito acima, na medida em que as interações entre o trabalhador e o meio são estabelecidas, estando a condição reflexiva e a capacidade de mobilizar os recursos internos e externos dependentes desta interação, fazendo do sistema um processo contínuo e ininterrupto. A ética aplicada pode vir acompanhada de obstáculos, principalmente concernentes à inclusão das pessoas com deficiência, exatamente por ser este um cenário organizacional onde todos estão debutando. Remarca-se que ela desloca-se em direção da quebra de paradigmas e de situações geradas pelo enraizamento cultural presente nas relações e interações acontecidas ao longo do processo, demandando abordagem contínua de aprendizagem e a reflexão dentro do agir sobre a própria ação. O trabalhador com deficiência deve ser visto como parte integrante deste sistema e, como qualquer outro trabalhador, um agente transformador.

A experiência é descrita por Zask (2015) como uma experimentação onde há a utilização de um determinado esforço com resultados reais, como um movimento vital do organismo que modifica-se constantemente ao se adaptar e readaptar ao seu meio e como parte de algo novo. A experiência concernente à existência dos trabalhadores com deficiência no ambiente de trabalho vem acompanhada do comportamento resiliente do trabalhador e do seu coletivo, responsável pelo aparecimento das competências de cada componente deste sistema. A qualidade das interações é a principal característica encontrada, visto que ela está vinculada à maneira através da qual o trabalhador tem a possibilidade de preservar a sua subjetividade e resguardar a sua autonomia.

A abordagem sugerida aqui almeja ser uma facilitadora para que ocorra a transformação. Para tal, inspira-se conceitualmente em Sell (2000), que defende que para haver transformação é necessária a construção com ênfase em pontos críticos

associados à mudança e à conscientização dos envolvidos, sendo indispensável o envolvimento de cada membro da organização como indivíduo e como coletivo.

O sistema complexo que existe na intervenção da ética organizacional, apresenta-se auto-organizável, de forma que o indivíduo, o coletivo e o ambiente ajustam-se na medida em que se adaptam ao meio onde se encontram. Estes são capazes de alterar suas funções internas em detrimento das externas, fazendo deste sistema algo não previsível do ponto de vista das possíveis adaptações, que surgem de acordo com as competências de cada trabalhador.

4.2 Institucionalização da ética e a sua intervenção organizacional

A institucionalização da ética vem acompanhada de uma série de questionamentos e reflexões, como por exemplo, se a moral serve ou não como alicerce para os direitos fundamentais do indivíduo, assim como o seu aparecimento na forma regulatória. Este questionamento é atual e presente nos diferentes contextos do trabalho, tendo em vista a qualificação das práticas organizacionais e de gestão. Questiona-se assim, como Bégin (2014), sobre o lugar da ética entre os demais dispositivos organizacionais e os seus objetivos quanto a sua implantação prática nos locais de trabalho.

A ética organizacional é uma parte da ética aplicada (BÉGIN, 2014), ela não se dá em uma única teoria e nem através da pluralidade de métodos, ela está inserida em um contexto de reavaliação permanente e de intervenção plena, é uma abordagem contextualista, a qual busca pelos valores convergentes entre o trabalhador, a organização e o profissionalismo, como forma de reduzir o enraizamento cultural e atitudinal do ambiente laboral, colaborando para que todos possam desenvolver o seu potencial produtivo. Com este foco, ela busca o desenvolvimento da identidade profissional e a construção coletiva da responsabilidade ética, buscando pelo desenvolvimento do senso crítico do trabalhador, através da predisposição para agir, refletir e decidir autonomamente e de forma responsável sobre a sua prática profissional.

No livro *Former à l'éthique en Organisation* (2017), a própria competência ética é constituída de poder, que se define como “poder capacitante”, apoiado na autonomia

de julgamento e de ação, inserido na prática de situações concretas. Esta noção de “poder” exige o reconhecimento do trabalhador e dos elementos situacionais e contextuais existentes. Acredita-se no potencial desta prática para auxiliar o desenvolvimento do empoderamento do trabalhador com deficiência e consequentemente atue no favorecimento da sua inclusão e do seu reconhecimento. O poder que é exercido sobre os trabalhadores com deficiência, caso se mostre negativo e autoritário, impedirá que estes alcancem a competência ética desejada para o seu desenvolvimento pleno. O poder proveniente da ética, não subscreve-se em uma representação clássica de gestão hierarquizada, ele busca pela capacidade do coletivo agir para modificar uma situação particular institucionalizada.

Como exemplo toma-se, assim como LACROIX (2014), a definição utilizada por Hannah Arendt a partir da filosofia:

Le pouvoir correspond à l’aptitude de l’homme à agir, et à agir de façon concertée. Le pouvoir n’est jamais une propriété individuelle; il appartient à un groupe et continue de lui appartenir aussi longtemps que ce groupe n’est pas divisé. Lors-que nous déclarons que quelqu’un est “au pouvoir”, nous entendons par là qu’il a reçu d’un certain nombre de personnes le pouvoir d’agir en leur nom. (1972b:144 apud LACROIX, 2014 pg 35)⁶

Sendo assim, o “poder” inscreve a ação do homem de maneira concreta, ele jamais se coloca como uma propriedade individual. Este não virá como um “poder – sobre”, mas como um “poder em comum”. Esta noção de poder coincide com o que administrativamente é estabelecido atualmente nas organizações: um modelo de gestão cooperativa, implicando em novas formas de autoridade associadas à existência da competência ética e, por consequência, pela capacidade de cada um se colocar dentro da sua atividade e de possuir influência em uma situação particular. Sendo assim, a autoridade se traduz como um poder de orientação sobre as práticas, em substituição a uma imposição.

A institucionalização da ética insere-se em um processo dinâmico que visa melhorar as práticas de gestão e como consequência dela, anseia-se por uma

⁶O poder corresponde à atitude do homem agir, e agir de maneira combinada. O poder jamais é uma propriedade individual; ele pertence a um grupo e continua a lhe pertencer, desde que este grupo não esteja dividido. Desde que declaramos que alguém está no poder, nós queremos dizer que ele recebeu de várias pessoas o poder de agir. (1972b:144 apud LACROIX, 2014 pg 35 Tradução do autor)

perspectiva onde o “poder” surgido das competências, ofereça uma maior possibilidade aos trabalhadores com deficiência desenvolverem, juntamente com os demais, soluções para os problemas éticos concretos.

O interesse pelo estudo da ética vem desde a época de Aristóteles, com a *Ética das Virtudes*; se fez presente em Kant, na *Teoria da Moral*; em Habermas, na *Ética do Discurso*; e em Bauman na *Ética Pós-Moderna*. É um tema que perpassa gerações e suscita reflexões baseadas em ideologias e na justiça.

Desde que as máquinas começaram a fazer parte do processo de trabalho verificou-se o afastamento do trabalhador da tarefa a qual ele era um especialista, levando-o à execução de tarefas diversas, em razão da divisão do trabalho. Deste modo, o trabalhador perdeu a sua autonomia e a compreensão da sua importância no processo de produção (alienação). As organizações padronizaram os equipamentos, os procedimentos e os comportamentos. Criaram as normas e as regras com a finalidade de “disciplinar” o trabalhador. Várias práticas militares inspiraram as organizações na resolução de problemas que surgiram com as máquinas e com a falta de adaptação das pessoas que as utilizavam. As organizações progressivamente tornaram-se mecanicistas, pautando-se em princípios que apontavam para o controle, a autoridade, a divisão de trabalho e a divisão de cargos e de funções (burocracia).

Contemporaneamente, o capitalismo alterou a aplicabilidade da ética, fazendo aparecer novos modelos de regulação social, os quais solicitam uma reengenharia das empresas na forma de administrar, dando origem a diferentes e diversas abordagens de organização do trabalho. A presença da ética organizacional neste contexto vem acompanhada da metamorfose deste ambiente e de todos que se encontram nele ou envolvidos com ele. O modelo reflexivo foge às formas de gestão traduzidas exclusivamente pela adoção de códigos de conduta, normas comportamentais e padronização comportamental. Ela é vista, de acordo com Lacroix (2014), como a arte de acompanhar um grupo de pessoas ou uma organização com o objetivo de produzir e oferecer bens e serviços. Sugere ainda um conceito de “aprendiz”, o gestor se comporta como um líder ou um conselheiro. O modelo implica no reconhecimento do trabalhador e da sua capacidade de agir e de interagir, assim como a constatação da importância do diálogo como ferramenta de construção. Portanto, a norma e o julgamento profissional podem coabitar nas organizações, traduzindo-se em um

modelo de formação continuada. Ambos os modelos, normativos e reflexivos, são complementares do ponto de vista aplicado.

Atualmente, observa-se a solicitação por organizações mais flexíveis, baseadas no trabalho em equipe, cada trabalhador passa a ter importância dentro do processo de construção e de transformação. O binômio comando - controle cede lugar para o diálogo e para uma abordagem predominantemente organizacional – cognitiva. O ambiente sociocultural e a integração entre as necessidades do trabalhador e o das organizações ocupam lugar de destaque neste novo contexto, preponderando o sistema sociotécnico e reafirmando a necessidade da interação entre o ambiente e o trabalhador (MORGAN, 2002). Esta interação acontece a partir de um sistema onde é valorizado a condição resiliente e complexa que há nele, de maneira que a sua estrutura não determina o processo; ele é uma manifestação dele. O tema sobre organização é associado a questões que envolvem tarefas, objetivos, metas e produção, transformando o seu funcionamento em processos, dentro dos quais encontra-se a associação do trabalho individual à sua finalidade coletiva. Estas novas organizações apresentam-se com comportamento complexo, assumindo características como a imprevisibilidade, a não linearidade e a auto-organização (já comentado na seção anterior). Sistema complexo pode ser definido como uma organização para a qual é difícil, senão impossível, restringir sua descrição a um limitado número de parâmetros ou características variáveis, sem perder suas propriedades essenciais, ainda que haja uma tendência de dividir as dificuldades encontradas e analisadas, e um possível conjunto de soluções. Um sistema começa a apresentar comportamentos complexos, especialmente imprevisibilidades e eclosões, no momento em que suas interações deixam de ser lineares, ou seja, a cada *input* corresponde um e somente um *output* de mesma natureza. Ele é um processo com características próprias, com movimentação constante em seu interior, encontra-se inserido na prática com características adaptativas e auto-organizacionais.

A perspectiva de uma intervenção ética institucionalizada no ambiente do trabalho se dá de maneira lenta, pautada na educação, na formação e na reflexão, inserida dentro da complexidade existente no ambiente de trabalho. Sendo assim, as novas formas de intervenção devem ser definidas por um debate teórico, acompanhados da determinação das suas modalidades de aplicação (debates sobre os processos que serão seguidos) e da sua eficácia (LEGAULT, 2007). A intervenção é

uma atividade teleológica, com finalidade de reconhecer uma situação-problema, de resolvê-la e gerar mudanças positivas ao ponto de se transformarem.

Os conceitos utilizados neste modelo de intervenção atribuem ao trabalhador o papel principal do processo, sem negligenciar com todo o resto que acompanha a atividade desenvolvida e os recursos necessários para a sua realização. O modelo é inspirado nos estudos realizados por diversos pesquisadores (Bégin, Lacroix, Legault e outros). Como pontos preponderantes para este modelo, destaca-se a importância do diagnóstico, dos recursos existentes (recursos internos e externos) e da caracterização do sistema complexo. Tal intervenção busca pela modificação de uma situação já existente (Girard, 2007), com o intuito de evitar a presença de contextos inaceitáveis e excludentes, assim como para reforçar os conceitos e as práticas já desenvolvidas. Ressalta-se a necessidade do envolvimento de todos os trabalhadores, gestores e demais interessados no projeto, desde a intervenção até a sua implementação (gestão participativa ou cooperativa). É excluída desta abordagem a moralização dos trabalhadores e a tentativa de utilizá-la como ferramenta para a conformidade às regras e às normas internas, na intenção de controlar o comportamento dos trabalhadores nas organizações.

Tomada na literatura, observam-se algumas finalidades para uma intervenção sob a perspectiva da ética organizacional: a busca pela capacitação ética de todos que façam parte da organização (gestores, administradores, trabalhadores); do coletivo; e por último, o tratamento justo e equitável (BÉGIN, 2015). A capacitação dos trabalhadores significa auxiliar no desenvolvimento da competência ética que carrega consigo a promoção da autonomia, a responsabilidade sobre as suas decisões, a reflexão e a condição de resolver um problema que escape da sua rotina de trabalho. A intenção é habilitá-los de forma com que se sintam aptos e seguros para agir autonomamente e de forma responsável, se autorregulando a despeito do que lhe é apresentado como desafio, ou lhe é imposto a partir das regras e normas, sendo estas últimas observadas e cumpridas sob um ponto de vista crítico. As transformações surgirão como suporte do uso dos recursos internos (atributos pessoais intransferíveis) e externos (aqueles que são ofertados).

A intervenção sempre será adaptativa e complexa por consideração às diferentes possibilidades de agir, pela presença do enraizamento encontrado nos

pontos de vista do que os participantes acreditam, pela sua auto-organização, não linearidade (composição multifacetária) e imprevisibilidade. A ética organizacional, a partir do que lhe concerne, poderá auxiliar no comportamento resiliente dos ambientes organizacionais no encontro com situações complexas, assessorando-os no contorno de contextos de vulnerabilidade. Hollnagel et al (2006, apud GRECCO) definem a resiliência como qualquer coisa que faz parte da organização, o que concerne a identificação e a gestão das variações e das possibilidades adaptativas dentro de um ambiente reconhecidamente heterogêneo, ativo, inter-articulado e complexo. A busca por este conceito é útil neste processo, como modelo de enfrentamento de questões éticas.

A capacitação ética dos trabalhadores se daria visando à educação, à ética, à autonomia, o melhoramento dos relacionamentos, as habilidades e as capacidades baseadas nas experiências, crenças, comportamentos e valores a partir do raciocínio e da participação de todos. A do coletivo, além de apontar para a atenção com a educação, com a ética e com a autonomia dos trabalhadores envolvidos na atividade organizacional, visa concomitantemente melhorar a comunicação entre todos os níveis organizacionais. Pensa-se nas capacitações como objeto transformador organizacional a partir do trabalho, da política, do relacionamento, da confiança e da valorização do trabalhador. E em se tratando do ambiente, o desenvolvimento das competências éticas aponta para o meio onde ela se dá, envolvendo, portanto, as questões normativas, o comportamento ético, a cultura que permeia a organização, a sociedade onde ela está inserida, a responsabilidade social e ética no concernente ao desenvolvimento socioambiental e por último, para o desenvolvimento de uma visão sistêmica que vise a garantia de um tratamento equitável em relação aos trabalhadores e ao coletivo. As capacitações citadas acima encerram-se em um processo que, por sua vez, proporciona a possibilidade da abordagem voltada para as questões éticas e socioambientais, propiciando o surgimento de transformações no ambiente organizacional.

Luc Bégin introduz o conceito de competência utilizado por Nussbaum, para realizar a diferenciação entre as “capabilidades internas e as combinadas” (NUSBAUM, 2012 APUD BÉGIN, 2015), sendo as internas, possibilidades corpóreas, mentais ou de caráter, que permitem ao sujeito eleger, entre vários, os funcionamentos importantes para ele ser capaz de exercer a sua capacidade de

análise crítica. As externas são definidas como as possibilidades materiais e sociais externas que viabilizam as opções realizadas por este sujeito; estas são chamadas de combinadas. Nussbaum (2007, Apud DIAS, 2015) defende que a teoria da capacidade (capabilidade) engloba a concepção aristotélica dos organismos vivos, como sistemas funcionais complexos “dotados de um conjunto de funções ou capacidades inatas, mais especificamente, dos seres humanos como entidades políticas”, sendo, neste caso, a racionalidade uma “capacidade essencial e /ou central”. Entre outras, a autora elege como capacidades centrais a liberdade de ser saudável, a condição de exercer controle sobre o ambiente, de ter integridade corporal, de ter a condição de agir baseado na razão prática, de pensar e de imaginar (NUSSBAUM, 2000 apud DIAS, 2015). Reconhece-se, contudo, que tais características não são presentes e jamais farão parte da vida de todos.

Considerando que os concernidos morais nas perspectivas acima descritas, possuem características que de alguma forma não abraçam totalmente o público e o interesse desta pesquisa, elegemos como perspectiva sociopolítica a “perspectiva dos funcionamentos” (Dias, 2015), que possui principalmente como diferença o deslocamento do foco principal da liberdade de funcionamentos (capabilidade) para os próprios funcionamentos, permitindo desta forma, incluir seres que jamais “desenvolverão certas capacidades específicas, tal como a liberdade, entendida na sua forma mais fundamental – autonomia ou poder de autodeterminação” (DIAS, 2015). Ainda de acordo com esta autora, a determinação do que seja básico será sempre dada de maneira empírica e havendo variações conforme as circunstâncias experienciadas por cada indivíduo.

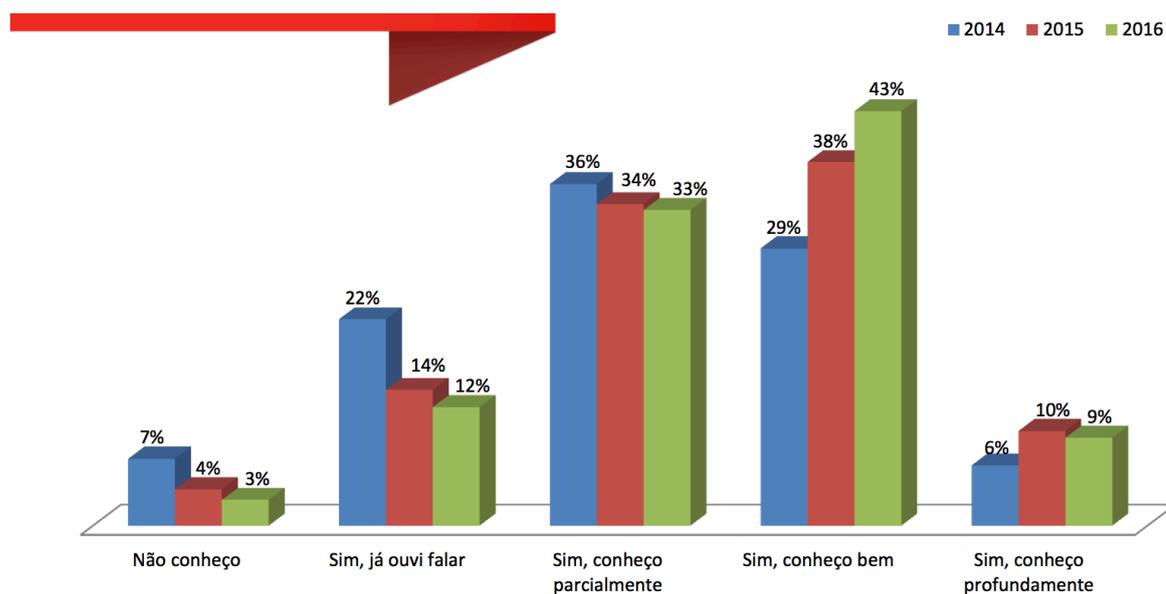
Na perspectiva dos funcionamentos a “universalidade almejada por Nussbaum é substituída pelo reconhecimento inescapável da diversidade e singularidade inerente às diversas formas de vida e à existência concreta de cada indivíduo” (DIAS, 2015). Desta maneira, acredita-se que serão dadas maiores condições para uma inclusão mais global do ser quando indivíduo, quando coletivo e do ambiente, focando a possibilidade de uma intervenção ética de visada mais ampla.

4.3 Normas e comportamento organizacional ético

A noção de competência ética é um objeto de interesse no ambiente do trabalho. As empresas encaram a contratação das pessoas com deficiência como sinônimo de custo e habitualmente são destinadas a estes candidatos as piores vagas, de maneira que o custo para atender a legislação seja baixo. As vagas costumeiramente são pouco atrativas, sem acessibilidade e não há preparo da equipe e dos líderes para recebê-los. Desta forma, a empresa atrai uma parcela mínima de candidatos interessados na vaga, ficando de fora aqueles mais qualificados, com pretensões maiores ou com uma deficiência que exija acessibilidade.

O I-social com o apoio da Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH – Brasil (entidade não governamental sem fins lucrativos) e em associação com a CATHO (site brasileiro de classificação de empregos) realizou, em 2016, uma pesquisa com 1459 profissionais sobre as expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, os dados foram comparados com dados de anos anteriores, 2015 e 2014. Pode ser observado pelo resultado do GRÁFICO 6, que apenas 3% dos entrevistados assumiram não conhecer a Lei de Cotas e 43% afirmaram conhecer bem. Os dados mostram que paulatinamente esta Lei vem sendo mais conhecida.

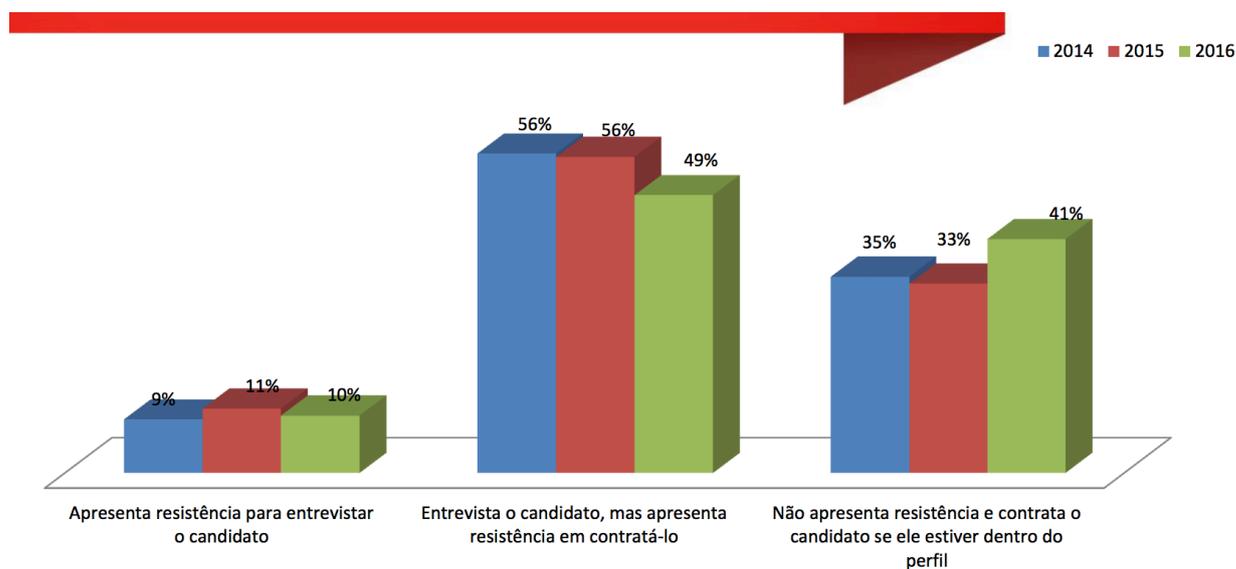
GRÁFICO 6: CONHECIMENTO SOBRE A LEI DE COTAS (Nº 8.213/91)



Fonte: Site I-Social, 2016

O GRÁFICO 7 mostra que 10 % dos gestores ainda apresentam resistência para entrevistar um candidato com deficiência; que 49% deles realiza a entrevista, mas apresenta resistência em contratá-lo; e 41% não possui resistência e contrataria o candidato, caso este estivesse dentro do perfil. O gráfico mostra também que a resistência vem gradativamente diminuindo comparativamente entre os anos de 2014, 2015 e 2016.

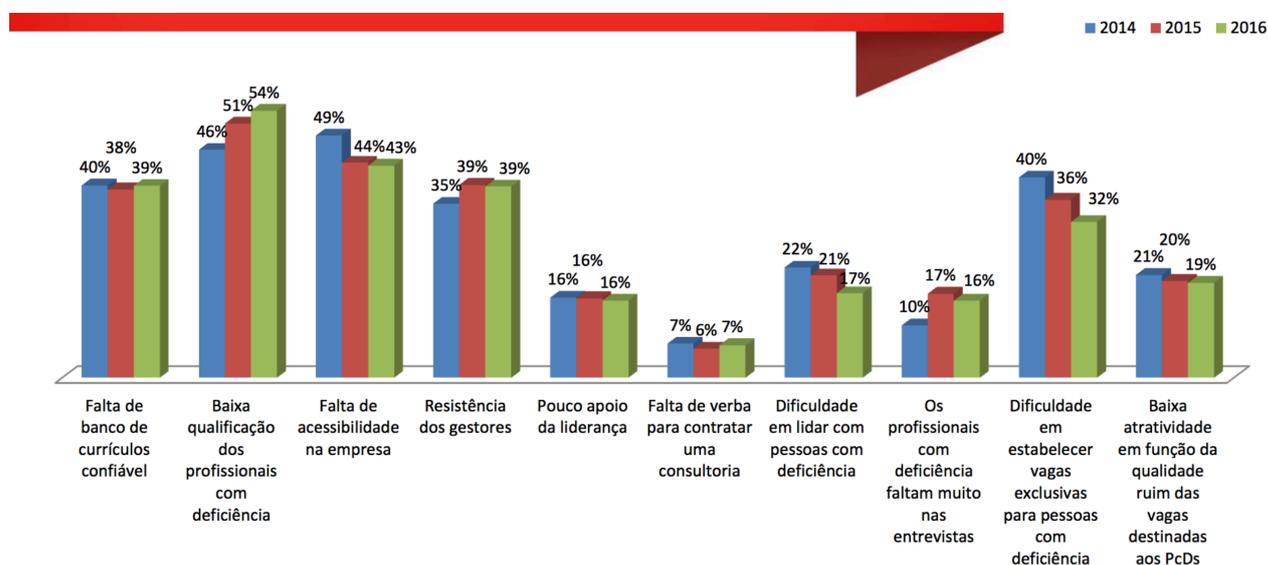
GRÁFICO 7: REAÇÃO MAIS COMUM DO GESTOR QUANDO É APRESENTADO A UM CANDIDATO COM DEFICIÊNCIA



Fonte: Site I-Social, 2016

O GRÁFICO 8 aponta que as principais barreiras são de origem atitudinais e físicas, sendo estas menores somente às que dizem respeito à baixa qualificação dos profissionais com deficiência.

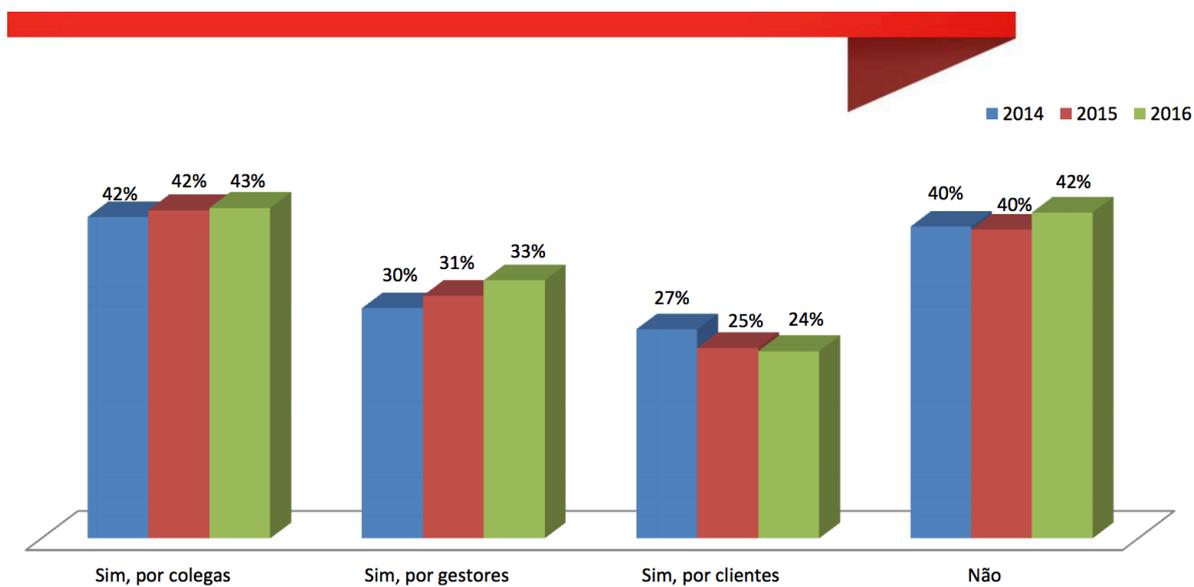
GRÁFICO 8: PRINCIPAIS DIFICULDADES NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Fonte: Site I-Social, 2016

Observando a questão do preconceito após a contratação, de acordo com o GRÁFICO 9, 70% dos entrevistados acreditam que os profissionais com deficiência sofrem preconceito no ambiente de trabalho”, seja por colegas (43%), gestores (33%) ou clientes (24%).

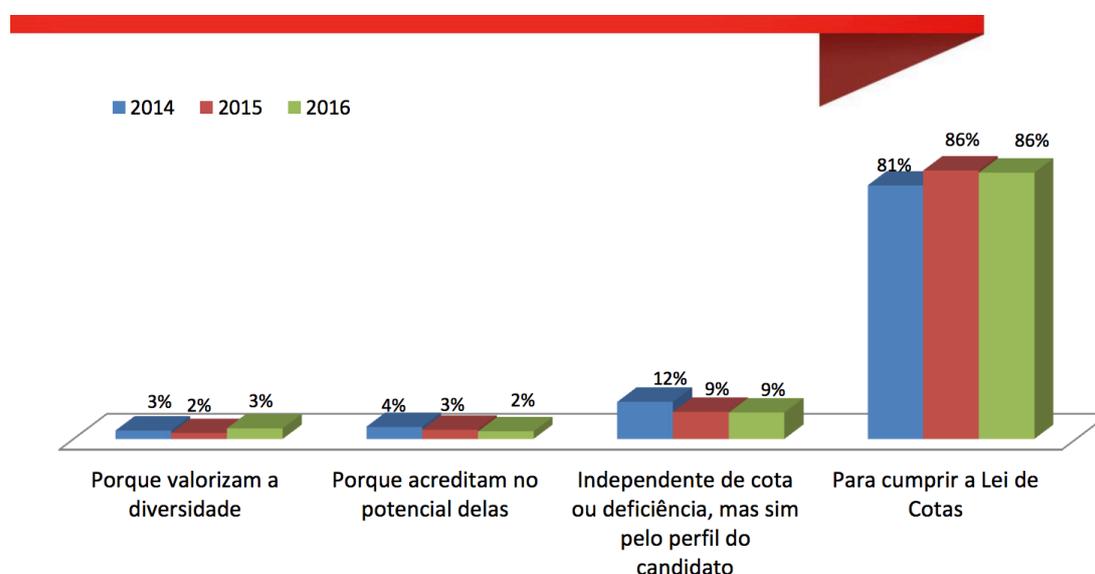
GRÁFICO 9: AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOFREM PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO



Fonte: Site I-Social, 2016

Conforme o GRÁFICO 10, quando perguntado sobre o motivo para as empresas contratarem os profissionais com deficiência, a resposta foi que as contratações eram realizadas para cumprir a Lei das Cotas (86%). Esta pesquisa evidencia, portanto, que a ação procedimental é derivada de uma resposta a uma demanda puramente heteroreguladora. A contratação deste público visou puramente o cumprimento da Lei, existindo um percentual ínfimo de pessoas (4%, 3% e 2% nos respectivos anos de 2014, 2015 e 2016) que os contratam por acreditarem no seu potencial ou simplesmente pelo perfil do candidato (12%, 9% e 9% nos respectivos anos de 2014, 2015 e 2016).

GRÁFICO 10: MOTIVOS PARA AS EMPRESAS CONTRATAREM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

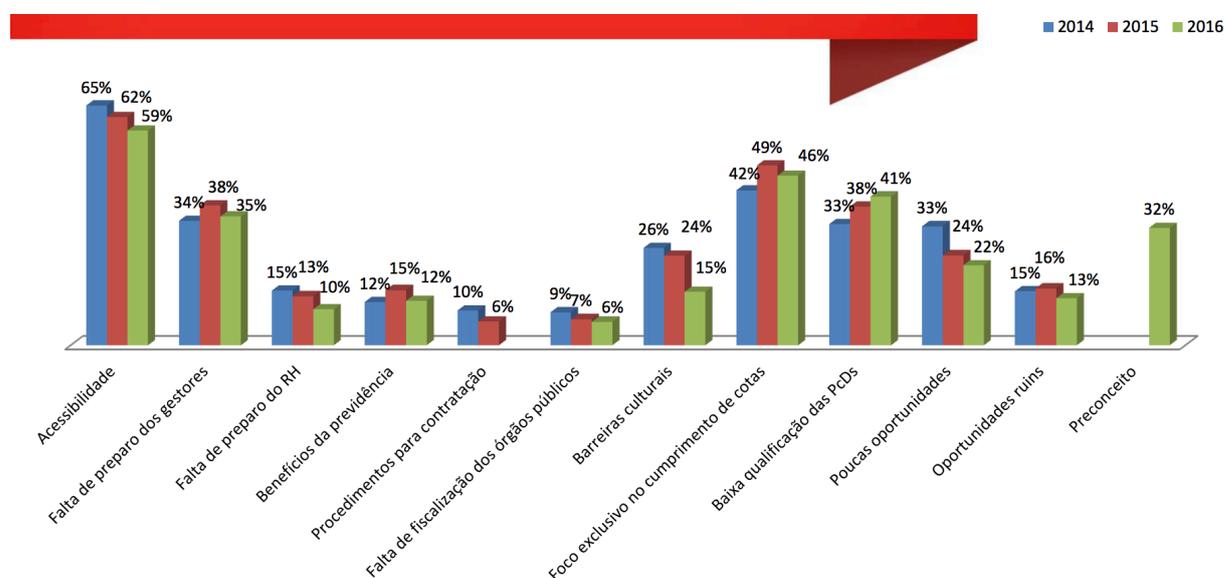


Fonte: Site I-Social, 2016

As principais barreiras apontadas como causas para a não inclusão dos profissionais com deficiência no mercado de trabalho foram: a falta de acessibilidade (59%) e a falta do preparo dos gestores (35%). A principal causa de contratação foi o cumprimento das cotas (46%).

Pelos dados apontados no GRÁFICO 11, podemos ressaltar o alto percentual do item preconceito (32%) e a baixa qualificação dos profissionais com deficiência (41%).

GRÁFICO 11: PRINCIPAIS BARREIRAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO



Fonte: Site I-Social, 2016

A baixa qualificação dos profissionais com deficiência pode vir associada a inúmeras questões e também a uma cultura de não acreditar na qualificação existente neste público. O direito à educação pertence ao rol dos direitos humanos fundamentais, necessário no processo de construção de uma sociedade igualitária, democrática e justa. Como direito inalienável de todos os seres humanos, ela deve ser ofertada a toda e qualquer pessoa. Como já visto no capítulo 2, pelo Censo Demográfico de 2010, a taxa de alfabetização no Brasil foi de 81,7 % da população com pelo menos uma deficiência; a população de quinze (15) anos ou mais com deficiência, sem instrução ou com apenas o ensino fundamental incompleto, representou 61,1%; e o percentual da população com e sem o ensino superior completo, foi de 6.7% para as pessoas com pelos menos uma deficiência. Portanto, este quadro educacional mostrado no Censo de 2010 responde à questão relacionada à baixa formação dos trabalhadores com deficiência. A inclusão das pessoas com deficiência na escola, assim como nas organizações, é algo que vem sendo construído, podemos dizer que é algo novo do ponto de vista histórico.

Para as organizações possuírem um comportamento inclusivo e resiliente, acreditamos que seja necessário melhorar antecipadamente a inclusão deste público nas escolas e nas universidades, pois a educação é a base para qualquer política pública.

5 DISCUSSÕES SOBRE O INCLUIR SEM BARREIRAS

Dentro de uma sociedade onde o objetivo são os resultados, acreditamos ser imprescindível a preocupação com as questões éticas concernentes às transformações sociais, como parte de um processo de demanda e amadurecimento social. Entre outras razões, apostamos que este tipo de abordagem e a sua intervenção organizacional são práticas que auxiliarão no processo de transformação organizacional e social, assim como no de profissionalização, tendo em vista que são imbuídas da pretensão de mobilizar um sistema emergido e confrontado pela presença de pressões sociais, que, por vezes, impõem um modelo de controle e vigilância.

Existem no mundo 650 milhões de pessoas com deficiência (OMS, 2011). Isto representa 10% da população mundial; destas 80% vivem em países em desenvolvimento (PNUD, 2017). No Brasil, existem 44 milhões de pessoas com deficiência (CENSO, 2010), destes, 53,8% estão sem trabalho ou fora do mercado de trabalho. O Censo de 2010 mostrou, também, que há desigualdade de gênero em se tratando do mercado de trabalho concernente a este público. Em Québec existem aproximadamente 616 mil pessoas com deficiência, quer dizer 9,6% da população total (aproximadamente 8 milhões de habitantes).

O estudo evidenciou que também em Québec, as pessoas com deficiência participam menos do mercado de trabalho em comparação com as sem deficiência, entretanto, um dado que chamou a atenção entre os demais, foi que são as empresas pequenas que se mostram com um maior percentual de trabalhadores com deficiência contratados (29,8% em empresas com menos de 20 empregados e 31,6% naquelas com um número de trabalhadores que variam entre 20 e 99 empregados). Não há dados que respondam a esta questão, porém infere-se que ela esteja relacionada ao fato de que em uma empresa de pequeno e/ou médio porte não há a presença do gestor entre o dono da empresa e os trabalhadores, sendo possível o desenvolvimento de uma relação mais próxima entre estes dois e, portanto, uma convivência baseada em uma gestão participativa.

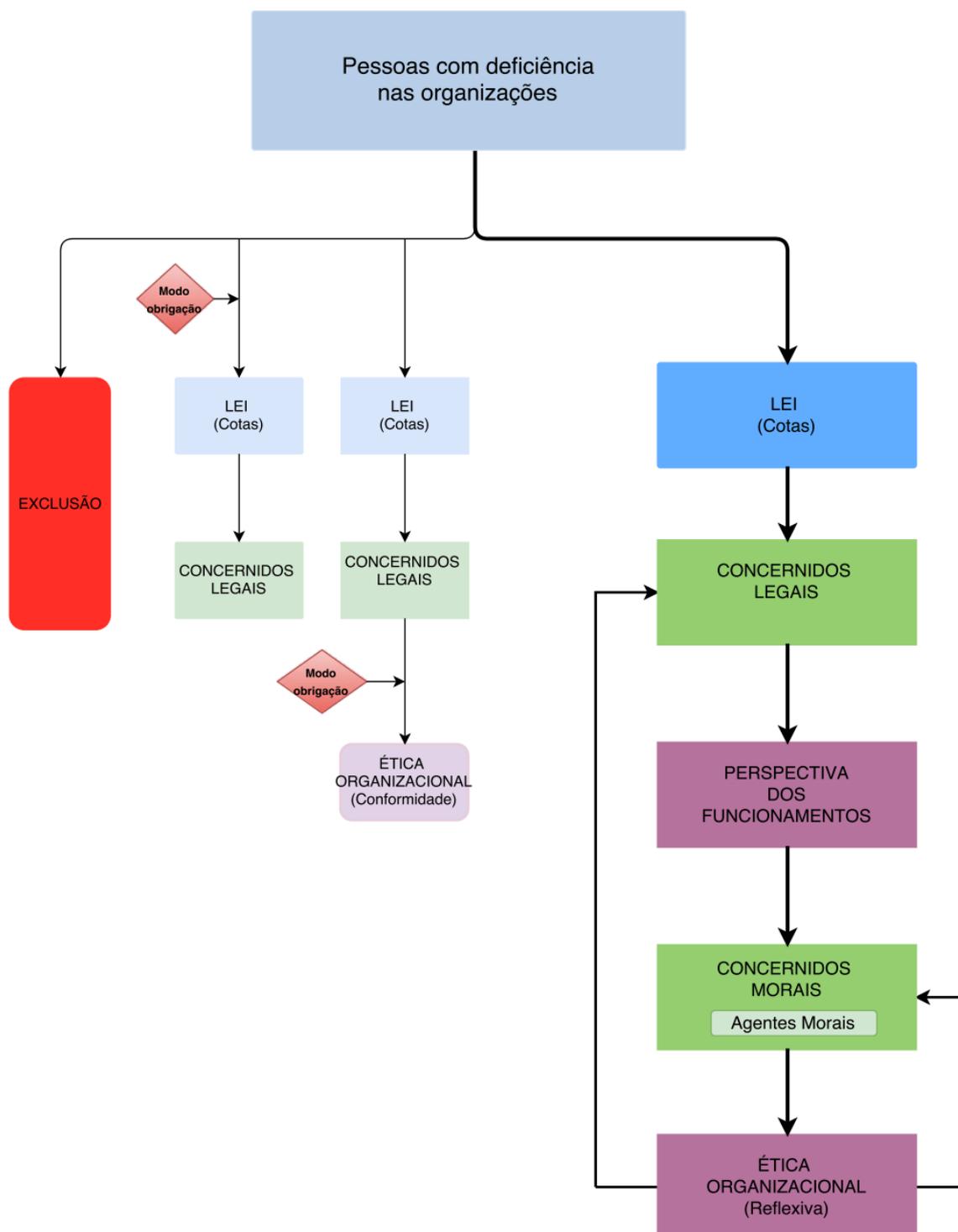
O Brasil, nos últimos anos, vem se esforçando para incluir as pessoas com deficiência, na sociedade e no trabalho, através de leis e de políticas públicas, tais abordagens buscam garantir a diversidade e o reconhecimento deste público com

cidadãos. À medida que este tema se fez presente nos variados debates, e que houve a criação das ações antidiscriminatórias, estabeleceu-se uma maior conscientização da exclusão que estas pessoas vivem.

Esta nova forma de ver esta população, demandou por mudanças paradigmáticas e estruturais relacionadas às políticas públicas. As medidas predominantemente assistencialistas cederam lugar para as intervencionistas e relacionais, havendo, sobretudo, um movimento para a criação de medidas relativas à acessibilidade.

A intenção de conceder à pessoa com deficiência o status de um agente moral desafia a possibilidade da troca de um paradigma social, do ponto de vista antropológico e cultural. Pretende-se aqui, através de três dimensões - legal, moral fundamental e ética organizacional-, abordar o rompimento das barreiras organizacionais existentes e colocar em questão o despertar da importância do trabalho e da inclusão social de pessoas historicamente não contempladas como cidadãos, do ponto de vista legal e moral, na nossa sociedade que visivelmente é marcada pela liquidez do tempo e a gaseificação das relações. Uma sociedade que se convulsiona para desfazer anos de preconceitos, falta de compreensão e de reconhecimento do ser, sob um conceito amplo e democrático.

FIGURA 4 - Mapa cognitivo



Fonte: Elaboração própria, 2017

De uma maneira geral, as pessoas com deficiência eram vistas como incapazes, as famílias comumente as mantinham segregadas, sem possibilidades de florescimento. Inúmeras questões as levavam a agir desta maneira, às vezes por proteção, por vergonha ou mesmo por falta de recursos. Passaram por fases que

resultaram em diferentes abordagens paradigmáticas e somente a partir da década de 1970, por meio de vários movimentos nacionais e internacionais, houve progresso no que diz respeito à maneira de enxergá-los.

A Constituição Federal de 1988 foi um marco do ponto de vista legal. Diversas medidas, foram almejadas, como por exemplo, a proibição da existência de discriminação, abordagens trabalhistas, questões relacionadas com os direitos e integração social. Com referência à educação, foi garantido o ensino especializado de forma inclusiva. A partir deste marco, inúmeras leis, decretos e projetos em prol deste público foram criados. A questão que se coloca aqui é exatamente até que ponto foram cumpridas estas leis e a medida da importância dada a elas neste contexto.

Essas pessoas não tinham oportunidades de estudar e de participar da sociedade de maneira igualitária. O quesito empregabilidade só foi realmente enfrentado a partir da exigência da Lei 8.213/91 (rege sobre a obrigação de contratar pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários), ainda que, como todas as Leis, ela possua o caráter normativo e regulatório, exortando a sociedade sobre a obrigação de empregabilidade das pessoas com deficiência. Ela foi responsável por iniciar uma mudança na forma como esta população era tratada legalmente, sobretudo pelo desvelamento dos novos papéis que deveriam e poderiam ser ocupados por ela, no que diz respeito ao papel de trabalhador, de cidadão e de um ser produtivo, engajado autonomamente na sociedade. Porém, mesmo reconhecendo-se a importância do respaldo legal, ainda que possamos ressaltar a sua indispensabilidade, ficou evidenciado que esta abordagem é insuficiente para resolver a questão. Ainda que seja a necessidade de manter o equilíbrio social e humano a força responsável para que surjam os princípios legais, estes, por si só, de maneira unilateral e compulsiva, não geram transformações intrínsecas à coletividade. Para tanto, é necessário repassar os dados factuais inseridos neste estudo, os quais apontam para uma significativa discrepância quanto à empregabilidade e a escolarização na comparação entre a população com deficiência e sem deficiência. Podemos citar também os resultados da pesquisa realizada pelo i-Social (os dados e gráficos inseridos no capítulo IV), onde dos 1459 profissionais entrevistados, 3% desconheciam o conteúdo da Lei das Cotas, ainda que ela exista há 26 anos. Os outros resultados mostraram que as vagas oferecidas para este público, na maioria das vezes, é pouco atrativa; 59% dos entrevistados consideraram que a qualificação das pessoas

com deficiência encontra-se um pouco ou muito abaixo da média; que 49% dos gestores resistem em contratar pessoas com deficiência; e o que mais ficou evidente foi que 86% dos entrevistados contratavam estes profissionais exclusivamente para cumprir a Lei, evidenciando que a contratação deste público se dá principalmente a partir de uma demanda heteroreguladora.

A falta de conhecimento dos gestores funciona tal como imperfeições organizacionais, que por sua vez geram situações de vulnerabilidade concernentes aos trabalhadores com deficiência. Tais imperfeições, inseridas no processo de trabalho, são encontradas na forma de conflitos no interior da equipe, resultante das fragilidades instauradas a partir da falta de um comportamento de abertura e resiliente dos gestores, em relação a diferentes situações gerada pelas novas demandas normativas e socioeconômicas que envolvem o trabalhador com deficiência. Uma vez que o sistema é movido pela complexidade, os desequilíbrios gerados pelas questões abordadas neste estudo se lançam em todas as direções de maneira negativa.

O preconceito, apontado nos dados da pesquisa do i-social, pode ser tratado como um desvio coletivo, ele não é proveniente de uma atividade individual e sim inserido em uma coletividade impregnada por uma determinada cultura. O comportamento preconceituoso institucionalizado traz consigo a força desse coletivo, neste caso somado às demandas mercadológicas e ao medo do desconhecido. A presença de um trabalhador com deficiência dentro de uma equipe exige mais do que um simples conviver, exige o envolvimento, troca, flexibilização em acima de tudo, a empatia.

Concebe-se este momento, com a interpelação da Lei apontada para as pessoas com deficiência, uma transformação paradigmática do ponto de vista legal, concedendo a esta população o status de concernidos legais.

Entende-se a Lei como uma facilitadora para o convívio e para o progresso social, portanto não deve-se esperar que ela possa desempenhar a função de aprimoramento do homem, pois esta função deve ser conferida à Moral; a sua concepção parte de uma demanda social. Entretanto, para que este novo contexto gerado, a contar dela, salte do papel e da ideologia teórica e transforme-se em realidade aplicada, necessita do envolvimento da sociedade para a realização do seu cumprimento e do entendimento da carência que a gerou.

Preponderantemente, as empresas, quando cumprem uma norma, o fazem por uma conformidade e por obrigação. De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), caso a lei estivesse sendo cumprida, haveria 827 mil postos disponíveis para as pessoas com deficiência, ao passo que somente 381.322 vagas foram criadas (Portal Brasil, 2017). Ressalta-se ainda que existem empresas que nem mesmo se ocupam de cumprir a Lei, tendo em vista que 53,8% das 44 milhões de pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa (mais de 10 anos), encontram-se fora do mercado de trabalho (Censo, 2010). Muitas empresas acabam contratando este público apenas depois de multadas (Portal Brasil, 2017). Entre a população empregada, somente 40,2% tinham a carteira assinada. Quando comparados os tipos de deficiência e empregabilidade, segundo o Censo 2010, ficou evidenciado que as pessoas com deficiência visual (60,6% H e 39,8% M) foram as que mais participaram do mercado de trabalho, seguidas pelas auditivas (49,9% H e 39,8% M), motora (39,3% H e 25,2% M) e, por último, intelectual (20,2% H e 14,2% M).

O Censo de 2010 mostrou que 17% do total desta população possui ensino médio completo ou superior incompleto, e 61% possuem o fundamental incompleto, o que poderia inicialmente justificar a ausência dos profissionais com deficiência do mercado de trabalho. Porém, foi elucidado através da pesquisa sobre a inclusão, realizada pelo I-social (2016), que as principais causas de exclusão não procederam deste fato, mas sim da acessibilidade, da falta de preparo dos gestores e do preconceito, associadas a questões oriundas da “falta de formação dos profissionais”.

Ao longo dos anos, surgiram várias maneiras de realizar a gestão nas organizações com o objetivo de melhorar a produtividade, a competitividade, a sobrevivência mercadológica, assim como o controle de qualidade exigido mundialmente. Para tanto, a ética nas organizações foi utilizada como ferramenta para auxiliar em situações advindas da adoção de novas regras ou na revisão das antigas, com o intuito de assegurar que estas fossem cumpridas. Neste tipo de intervenção, a ética organizacional visa questões normativas, auxiliando no controle e na obediência às normas e às regras, inserida em uma perspectiva deontológica. Este tipo de abordagem reforça o comportamento heteroregulador, aquele que é imposto e habitado pela autoridade externa. É uma intervenção que objetiva a conformidade. Aqui o trabalhador com deficiência é “suportado” por ordem legal. Ele é inserido no

ambiente de trabalho sem qualquer possibilidade de agir autonomamente e ativamente. Ele é contratado sem a adequação das questões relacionadas com responsabilidade social por parte da empresa. Estes trabalhadores, muitas vezes, não são alvo de consideração moral, estão no mercado de trabalho por uma imposição legal e uma contratação compulsória.

A abordagem legal retirou esta população da condição de exclusão social dando-lhe o status de concernidos legais. Contudo, reserva-se a condição de acreditar na necessidade da distinção conceitual e prática entre concernido legal e moral. E, para tanto, nos valem da perspectiva dos funcionamentos para associar o status de concernidos morais a esta população ao já concebido pela Lei, o status legal.

As normas e as Leis são presentes e atualizam-se ao longo dos anos, elas auxiliam na regulação social e estão intimamente ligadas a questões relacionadas com a educação. São amplamente abordadas, uma vez que os vínculos sociais são mutáveis, as necessidades alternadas e pelo fato da sociedade encontrar-se em transformação permanente. Toda ação necessita mais do que uma norma para regê-la, há a necessidade de associadamente existir um comprometimento moral, pautado na responsabilidade dos envolvidos e na transparência. Além da presença da vontade do poder público em introduzir o respaldo jurídico para tal, é condição principal para que haja um investimento acional e reflexivo na quebra e na implantação de novos paradigmas, a presença de agentes morais livres e autônomos que tenham a condição de praticar o julgamento e participar dos processos sociais a partir de um comportamento autoregulador, ainda que inseridos a uma condição heteroreguladora,.

Un mouvement de régulation établi et imposé de l'extérieur, c'est-à-dire qu'une autorité externe dicte à l'individu la façon dont il doit décider ou agir. Dans une approche hétéronome, la régulation des comportements passe par le respect des règles édictées par l'autorité, et la crainte de la sanction par cette dernière dans le cas contraire. (BOISVERT apud LANGLOIS, 2014, pg108)⁷

⁷Um movimento de regulação estabelecido e imposto externamente, quer dizer, uma autoridade externa que diz ao indivíduo de que maneira ele deve decidir ou agir. Dentro de uma perspectiva heterônoma, a regulação dos comportamentos passa pelo respeito às regras estabelecidas por uma autoridade e por acreditar na sanção realizada por este último dentro do caso contrário. (BOISVERT apud LANGLOIS, 2014, pg108 Tradução do autor)⁷

Defende-se aqui a existência de um comportamento organizacional caracterizado pela correção, isto quer dizer, pela associação da auto e da heteroregulação. Quando uma Lei é cumprida sem reflexão sobre os seus benefícios sociais e individuais, ela insere-se a um comportamento heteroregulado. No entanto, no caso deste cumprimento acontecer associado ao reconhecimento dos princípios de igualdade, do comportamento ético e ao direito reservado ao cidadão com deficiência, a ação será inserida em um modelo corregulador. A autorregulação tem por base a autonomia e a responsabilidade e a heteroregulação associa-se a conformidade e ao respeito às normas. Desta forma, almeja-se que o cumprimento das leis que fazem referência a este público, e especialmente a Lei de Cotas, façam parte de um processo de correção, comportando benefícios sociais e econômicos a toda a comunidade envolvida.

Associar o cumprimento da Lei à intervenção da ética organizacional, sem o reconhecimento moral desta população, seria fazer uso desta abordagem como uma ferramenta de controle, no que concerne ao cumprimento das normas e das regras. Sendo assim, haveria uma redução de todo o potencial no exercício do desenvolvimento social, individual e coletivo advindo da sua prática, na inclusão das pessoas com deficiência nas organizações públicas ou privadas.

No entanto, antes de vislumbrar a aplicação da ética organizacional, intenciona-se incluir neste processo transformador, a possibilidade e a necessidade da ampliação da consideração dispensada às pessoas com deficiência. Sublinhando que o significado de deficiência insere-se a um modelo interpretativo, resultado do produto de uma inadequação entre um indivíduo e o seu entorno, toma-se a liberdade de associar ao conceito de concernidos legais o de concernidos morais, dotando-os de consideração moral através da perspectiva dos funcionamentos. Esta consideração vem acompanhada de políticas de reconhecimento e concorda com as políticas de reparação, como as realizadas através das ações afirmativas. Nesta perspectiva, defendemos a inserção de micropolíticas resguardadas em um processo funcional de individuação, segundo os sistemas funcionais (já comentados anteriormente). Esta perspectiva propõe um modelo onde os funcionamentos surgirão na relação destes com o que há em seu entorno na busca pelo florescimento do sistema, fazendo dela uma perspectiva dinâmica do ponto de vista funcional. Acredita-se, por conseguinte, que se um indivíduo não possui um determinado funcionamento, não seria possível

realizar a implementação deste, mas, caso contrário, a não permissão do seu florescimento, seria uma falha moral.

A partir da adoção de um conceito interpretativo de deficiência, identifica-se a importância da presença de aparatos e da tecnologia assistiva no ambiente de trabalho, de maneira que a população com deficiência possa potencializar os seus funcionamentos. Neste sentido, os trabalhadores com deficiência poderão ser reconhecidos, não por referência ao que não são capazes de realizar, mas sim a partir de suas próprias funcionalidades, possibilitando a sua adequada inserção no seu ambiente de trabalho.

Relativo à maneira de proceder em relação ao outro, vislumbra-se o comprometimento pessoal e individual, de forma que a competência ou a capacidade de agir e de reagir possam aflorar dentro de uma dimensão ética ou moral. Tal comprometimento deve surgir a partir de um senso comum oriundo da determinação e da iniciativa do indivíduo, classificado por Genard (2017) como competência de iniciativa, a qual se estabelece a partir do entusiasmo, da determinação e da coragem. Admite-se, ainda, de acordo com o autor supracitado, a existência de diversas competências inseridas em um processo coletivo associadas à competência da ética organizacional, as quais poderiam ser traduzidas pela empatia, solidariedade e imparcialidade. A competência da empatia busca pela capacidade de reconhecer outro a partir de relações intersubjetivas de igualdade e consideração; já a de solidariedade carrega consigo a indispensabilidade de cada um enxergar a si mesmo, a partir da sua cidadania e dos seus papéis desempenhados socialmente, com o talento de perceber o outro e ouvi-lo como parte de um todo, e o princípio da imparcialidade manifesta-se nas relações interpessoais existentes na presença da lei.

A promoção da intervenção ética baseada na sua aplicabilidade e competências, dentro de um contexto organizacional, pode vir acompanhada de dificuldades, sobretudo quando se trata da inclusão das pessoas com deficiência, considerando o risco ético associado a fatores externos e internos. A cultura enraizada nas organizações pode emergir como um impedimento para o desenvolvimento da competência ética, favorecendo, portanto, um comportamento discriminatório.

Os movimentos presentes em todas as relações e interações existentes em um processo organizacional, influenciando e, conseqüentemente, sendo influenciado, faz

dele um sistema aberto e dinâmico (de acordo com a FIGURA 3, descrita no capítulo 4, seção 4.1). Estes múltiplos movimentos provenientes das relações e interações organizacionais, onde dentro dele encontram-se questões relacionadas à cultura, ao empoderamento, aos recursos internos e externos existentes, faz da intervenção proposta aqui, um processo dinâmico e contínuo e, sobretudo, multidirecional. Portanto, entende-se que de forma aplicada ela seja considerada e tratada como um sistema complexo, devendo receber a atenção como tal.

Como consequência da intervenção da ética organizacional e da presença das múltiplas competências necessárias para tal, pressupõe-se a possibilidade de surgir, no ambiente de trabalho, a condição reflexiva no interior dos processos que envolvem os trabalhadores com deficiência, conduzindo-os e auxiliando-os a buscarem o desenvolvimento de tais competências, de maneira que a sua autonomia possa aflorar como um benefício a eles e à sociedade, diante da construção social oriunda de bens intrínsecos que existem em cada um. Presume-se que esta prática auxiliará a equipe de trabalho a compartilhar as suas demandas e a interagir com todos, sem a exclusão dos trabalhadores com deficiência. Esta abordagem possui o potencial de propiciar, a partir da prática, a construção social oriunda de experiências pessoais e coletivas surgidas no cotidiano dos trabalhadores com deficiência, de forma que cada um possa ser afetado e sensibilizado por tais encontros, propiciando a construção de algo novo e implicando no florescimento das competências e das capacidades conativas e cognitivas de todos para consigo e para com os seus pares, de maneira que a igualdade e a moralidade possam estar presentes. Ela poderá favorecer as relações interpessoais, tanto no que se refere às relações horizontalizadas quanto as verticalizadas, propiciando a justiça organizacional e o aniquilamento da violência atitudinal e profissional. Com a capacitação dos trabalhadores com deficiência, a condição para o desenvolvimento do seu empoderamento intelectual e atitudinal seria contemplada, assim como para a promoção da sua autoestima, reconhecimento do seu potencial laboral e da sua condição de preencher posições de destaque organizacional.

Sensibilizar para as mudanças sociais que conduzem às necessidades éticas, ao ponto de despertar sobre as insuficiências dos modos de gestão através do encorajamento às práticas reflexivas e comunicacional, faz parte do processo de transformação sugerido nesta pesquisa, como meios de busca para a integração, justiça e reconhecimento do trabalhador com deficiência. No entanto, somente pode-

se vislumbrar a integração, quando existem relações concretas de confiança e de cooperação. Para tal, é inevitável o investimento na transformação ao ponto desta ser capaz de desfazer preconceitos, no intuito de garantir a existência de um ambiente de trabalho justo e inclusivo para os trabalhadores com deficiência.

O Relatório Gollac (2011), que aponta para os riscos psicossociais que envolvem os trabalhadores, mostra que para a justiça organizacional vir acompanhada da equidade é imprescindível a existência do seu reconhecimento, assim como o da autonomia e do mérito, desencadeando, caso contrário, patologias inerentes ao trabalhador. Dentro deste contexto, ressalta-se, ainda que não seja o foco deste estudo, a existência de uma verdadeira necessidade de haver um cuidado com respeito a este fato, para evitar que as organizações, ao realizarem de forma inequívoca a inclusão, sejam as responsáveis pelo agravamento da condição de saúde dos trabalhadores com deficiência.

Dessa maneira, acreditamos que o Estado e a sociedade possam colaborativamente contribuir para o aumento das oportunidades de trabalho e para a implementação dos ambientes laborais que visem o empoderamento dos trabalhadores de uma forma global. Para tanto, acreditamos ainda que este estudo auxiliará no desvelamento dos benefícios e das consequências das diferentes abordagens para a realidade contemporânea do Brasil, e contribuirá para a implementação de políticas públicas que melhor preencham as demandas éticas de seus integrantes.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como qualquer outra pessoa, o profissional com deficiência busca realizar, em sua tarefa, uma transformação da sua atividade de maneira que seja capaz de movimentar economicamente e socialmente o seu ambiente organizacional. Conceitualmente, “tarefa” é o que o trabalhador deve realizar; e “atividade” é o que realmente ele realiza, a partir das suas experiências e regulações. A maneira de realizar uma atividade será sempre o encontro entre quem a realiza e a atividade em si, de forma que tudo que envolve o trabalhador (experiência, confiança, autoestima, capacidade, competência) possa se manifestar neste encontro. O que circunscreve neste quadro é justamente o lugar solicitado e desejado para estes, independentemente das suas qualificações e da maneira como as relações são desenvolvidas com os demais, sistematicamente pautadas na discriminação, na falta de autoridade e de autonomia em suas intervenções. Acreditamos que os obstáculos que impedem a realização do ideal profissional de cada um, parte de contextos culturais e organizacionais pré-estabelecidos.

Baseado em fatos e relatos bibliográficos, observa-se que dentro do contexto do trabalho há o processo de aniquilação do exercício do julgamento autônomo, e de enfraquecimento da identidade do trabalhador com deficiência em relação aos seus saberes. Sendo assim, pensamos que a capacitação destes trabalhadores para o reconhecimento das questões normativas e das falhas existentes nela, possam ampliar o seu desenvolvimento, possibilitando, conseqüentemente, o preenchimento de posições igualitárias nas empresas. Do mesmo modo, acreditamos que a falta do empoderamento e do agir autônomo poderá conduzir o trabalhador a uma atividade sem muitos ideais e com pouco comprometimento.

A crescente tendência de normatização dos processos de trabalho, visando padrões de eficiência, faz com que o espaço dialogal e reflexivo seja ainda mais necessário dentro da prática profissional, de forma que possa auxiliar o engajamento, a vocação e a interiorização das práticas. A competitividade existente nas organizações é responsável pela exclusão social daqueles que não pertencem à dinâmica mercadológica ditadas por este funcionamento, ainda que não se possa desconsiderar algo positivo que há dentro dela. Consideramos favorável e útil a realização de investimentos no desenvolvimento dos trabalhadores, uma vez que do

ponto de vista social, e do financeiro também, há um aumento da produtividade e um estímulo à cidadania individual e coletiva, resultando em um processo quase natural de inclusão. É relevante pontuar que incluir não significa tornar todos iguais e sim realizar ações diferentes de acordo com a necessidade de cada um; é dar suportes diferentes para situações e pessoas diferentes. Em se tratando de trabalhadores com deficiência, é importante estar atento a questões relacionadas à acessibilidade e ao comportamento organizacional, de maneira a favorecer a ampla e verdadeira inclusão.

Desponta aqui a importância da Lei no que concerne a sua adequação aos fatores sociais e, de maneira crítica, destaca-se o que é relativo ao seu cumprimento e da sua inserção na vontade social, tomando por base a relação que existe entre o que foi visado pela Lei e o seu impacto na sociedade. O direito vem sempre acompanhado do momento histórico no qual ele está inserido. Para a sua aplicação ser eficiente, nos parece ser necessário que haja a quebra de paradigmas, bem como um novo olhar diante da dimensão que se inscreve a partir desta mudança. Portanto, é imprescindível a constatação da legitimidade destas novas abordagens, pela coletividade, de maneira larga e prospectiva, de tal forma que possibilite uma mudança comportamental e organizacional da coletividade em relação às novas situações de convívio e de organização.

A gestão da competência ética, no que diz respeito ao trabalhador com deficiência, não deve ser reduzida ao cumprimento exclusivamente da Lei, como garantia de um comportamento que se insira dentro do esperado, a partir de regras organizacionais. Ansiar em unir o senso legal da inclusão, a atitude ética e a responsabilidade moral-política que envolve este processo, nos faz pensar na possibilidade de uma sociedade onde todos terão o reconhecimento moral, desfrutarão de oportunidades pertinentes e serão tratados como cidadãos, independente de quanto poderão ser diferentes do que socialmente é compreendido por ser igual. Julga-se a existência de uma dimensão, a qual só poderá ser acessada se os nossos sentidos estiverem alertas e atentos a ela. Portanto, não há significado na inclusão se ela não saltar de abordagens teóricas e burocráticas e se mostrar no seu senso prático e aplicado. Para tanto, insiste-se que a maneira de realizar a abordagem que defendemos aqui, solicita comprometimento pessoal e coletivo oriundo da motivação e de dispositivos subjetivos associados às condições necessárias para viabilizar o convívio e o agir coletivo. A discriminação e a falta de engajamento pode ser produto

do desconhecimento, do medo, do receio de sair de uma zona de conforto e, principalmente, da falta de ver o outro como a si mesmo.

Não nos colocamos dentro do senso filosófico que observa o mundo e tenta compreendê-lo na tentativa de responder questões fundamentais, mas daquele que, além de observá-lo, luta para transformá-lo e fazer dele um lugar onde a justiça, a ética e a política possam trabalhar juntas pela igualdade e pela aniquilação de preconceitos que, no cotidiano, auxiliam as classes dominantes a se sobreporem às minorias. Buscamos a aplicabilidade dos resultados dos diversos questionamentos que possam envolver o ser.

Uma sociedade na qual o indivíduo seja capaz de ultrapassar a imposição do “saber-fazer” para o “por que fazer”, faz parte da nossa consideração, pois confiamos que ambos estão inseridos em um processo de trabalho complexo e não o processo propriamente dito. Apesar, de termos a lucidez de que caminhamos em um sentido contrário à lógica do sistema capitalista contemporâneo, sustentamos e confiamos no potencial que cada ser possui, pois viver a democracia nada mais é do que ter a certeza da existência do outro, é coabitar com a diferença de maneira equitável.

Consideramos importante não haver dicotomia no que concerne à consideração moral e pragmática, entre os trabalhadores com e sem deficiência. Trabalhar com esta população encerra em si uma experiência complexa, onde sempre haverá a interação entre a subjetividade do trabalhador, a organização do trabalho e a sociedade. Sublinha-se que todos são trabalhadores, todos são cidadãos e, portanto, todos devem ter a mesma consideração. Contar com melhores níveis de educação no país associados à maturidade da sociedade para alcançar uma troca paradigmática concernente à inclusão é algo positivo, tanto quanto capacitar para favorecer um melhor viver e uma inclusão verdadeira.

Esperamos que tais objetivos possam ser facilitados através da intervenção da ética organizacional e da atenção às questões ambientais, oportunizadas por características físicas (estruturas arquitetônicas sem barreiras, utilização da tecnologia assistiva); cognitiva (evocando a resolução dos problemas, tomada de decisão e o reconhecimento das situações, assim como o modo de agir e de interagir baseado nas próprias experiências); e organizacionais (gestão horizontalizada, pautada no diálogo e na equidade).

O desenvolvimento da competência do trabalhador com deficiência no processo organizacional o desafiará a se colocar de maneira responsável e consciente dentro da sua prática, auxiliando-o a “saber-agir” em situações ímpares e na construção de um processo crítico, reflexivo, dinâmico e adaptável às novas demandas e transformações paradigmáticas que existem atualmente no ambiente de trabalho. Neste contexto, o trabalhador será incentivado a combinar a ação e a reflexão sobre a própria ação, de maneira contínua como promotora da dimensão prática. Refletir a prática pode ser responsável pelo desencadeamento de um processo criativo e criador, pois a reflexão solicita mais do que a racionalidade para solucionar um problema; ela carece da presença da emoção, da intuição, da necessidade do sentimento de ser “tocado” pela situação a qual ele se depara.

Concluimos, a partir deste estudo, que o que parece impossível só não será possível se o encontro que se busca ter na vida não ultrapasse o desejo de alcançar uma imagem refletida de nós mesmos. O coletivo representa força e as diferenças inseridas nele, os desafios. Para tanto, necessita-se de uma abertura para o outro, um empreendimento mais eficaz na educação e um comprometimento com a criação e a aplicação de políticas públicas que vislumbrem não somente a proteção daqueles mais vulneráveis, mas acima de tudo, promovam a sua cidadania e autonomia.

BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15ª ed. São Paulo: Cortez, 2013.
- _____. **Os sentidos do trabalho:** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo Editorial, 2003
- ARANHA, M. S. F. **Projeto Escola Viva – Garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola – Alunos com Necessidades Educacionais Especiais.** Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, C327 2000.
- BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional.** Celso Bastos Editora. São Paulo: 2002.
- BEAUCHAMP T, CHILDRESS J. **Principles of Biomedical Ethics**, 7th Edition. New York: Oxford University Press, 2013
- BÉGIN, Luc. Trois finalités de l'intervention en éthique organisationnelle. In: BÉGIN, Luc et al. **L'Éthique et les pratiques d'intervention en organisation.** Quebec, Québec: Presses de L'université Laval, 2015. Cap. 4. p. 85-111.
- _____. **L'éthique au travail**, Montréal, Liber, 2009
- _____. **CFaire des lois sur l'éthique**, Éthique publique, vol. 13, no 1, 2011.
- _____. **Esprit critique et réflexion éthique**, 2012
- _____. **La compétence Éthique:** la comprendre, la valoriser. In: BÉGIN, Luc(Org.). Cinq questions d'éthique organisationnelle. Québec - Canada: Nota Bene, 2014. p. 173-216.
- Braithwaite J, Mont D. **Disability and poverty: a survey of World Bank poverty assessments and implications.** ALTER – European Journal of Disability Research / Revue Européenne de Recherche sur le Handicap, 2009, 3(3): 219–232.
- BRASIL. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência** / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Institui a Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 1988.
- BRASIL. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). **Relatório Anual do Desenvolvimento Humano.** Empoderando vidas e fortalecendo Nações. 2017. Disponível em: <<http://www.br.undp.org>>. Acesso em 26 maio 2017

BRASIL. Paulo Paim. Senado Federal. **Estatuto da Pessoa com Deficiência: Lei Brasileira de Inclusão** No 13.146, de 6 de julho de 2015. 2015. Disponível em: <<http://www.portalabel.org.br/>>. Acesso em: 26 set. 2017.

BRASIL. SDHPR - Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência - SNPDP. 2009. **Tecnologia Assistiva**. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/tecnologia-assistiva> Acesso em 06/09/2017

BRASIL. Senado Inclusivo. Institucional/senado Inclusivo. **Legislação sobre Pessoas com Deficiência**. [20--]. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/>>. Acesso em: 30 set. 2017.

CAMIRAND, Jocelyne, Lucie DUGAS, Jean-François CARDIN, Gaëtane DUBÉ, Valeriu DUMITRU et Claire FOURNIER (2010). **Vivre avec une incapacité au Québec**. Un portrait statistique à partir de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et 2006, Québec, Institut de la statistique du Québec, 351 pages. Acesso 06 maio de 2017 URL: <http://www.stat.gouv.qc.ca/>

CENTENO, J., BÉGIN, L. **Les loyautés multiples**. Mal être au travail et enjeux éthiques. Montréal: Éditions Nota Bene, 2015

CENSO DEMOGRÁFICO, **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010

CLARK, Andy & CHALMERS, David J. **A mente estendida**. *Análise* 58 (1): 7-19, 1998

CLARK, Andy. **Natural-born cyborg: minds, technologies, and the future of human intelligence**. Oxford: Oxford University Press, 2003

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis, Vozes, 2006.

CORTINA, Adela, MARTINEZ, Emílio. **Ética**. Edições Loyola. 2005.

DAFT, R. L. **Organizações, Teorias e projetos**. Tradução Cid Knipel Moreira. São Paulo: Thomson Learning, 2006. p. 291-318

DIAS, M. C A. **Ensaio sobre a moralidade**. Ed. Pirilampo, 2015

_____. **Justiça Social e Direitos Humanos**. Ed. Pirilampo, 2015

_____. **A Perspectiva dos Funcionamentos – por uma abordagem moral mais inclusiva**. Ed. Pirilampo, 2015

DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. **Direito Administrativo**. 14ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

DUROZOI, Gérard; Rouseel, André. **Dicionário de Filosofia**. Tradução de Marina Appenzeller. 5ª.ed. São Paulo: Papirus Editora, 2005.

DWORKIN, Ronald. **Levando os Direitos a Sério**. Tradução: Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

_____. **A virtude soberana: a teoria e a prática da igualdade**. Tradução: Jussara Simões. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FROES, Cesar e Neto; MELO, Francisco Paulo de. **Gestão da responsabilidade corporativa: o caso brasileiro**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Quality Mark, 2001.

JEAN-LOUIS GENARD , « La « compétence éthique » au-delà de ses dimensions discursives et propositionnelles », **Éthique publique** [En ligne], vol. 19, n° 1 | 2017, mis en ligne le 17 juillet 2017, consulté le 10 août 2017. URL : <http://ethiquepublique.revues.org/2876> ; DOI : 10.4000/ethiquepublique.2876

GIRARD, Diane. Pour réussir une intervention en éthique: stratégie et réalisme. In: BOISVERT, Yves (Org.). **L'intervention en éthique organisationnelle: Théorie et pratique**. Montreal, Québec: Liber, 2007. p. 143-169. (Éthique publique hors série).

Grupos vulneráveis têm melhora no IDH municipal, mas desigualdades persistem no Brasil. ONU Brasil; 2017 Maio 10. Acesso em 12 maio 2017. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/grupos-vulneraveis-tem-melhora-no-idh-municipal-mas-desigualdades-persistem-no-brasil/>>.

GOLLAC, Michel; Bodier, Marcelline. **Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser**. Rapport du Collège d'Expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. Paris: Collège d'Expertise, 2011. Acesso em 28 agosto de 2017. Disponível em <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/site/Rapport-College-SRPST.pdf>

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: O direito como instrumento de transformação social**. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2001.

HABERMAS, J. **Consciência moral e agir comunicativo**. Trad. Guido A. de Almeida. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

_____. **Direito e democracia: entre facticidade e validade**. 2 ed. Tradução de Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico Brasileiro 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religi_ao_Deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia.pd. Acesso em: 30 nov. 2016.

I-SOCIAL - SOLUÇÕES EM INCLUSÃO SOCIAL (Brasil) (Ed.). **Profissionais de Recursos Humanos: Expectativas e Percepções sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. São Paulo: I-social - Soluções em Inclusão Social, 2016. 45 p.

Le monde du travail. **Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées** (Section IV de la loi) <http://www.aphrso.org/travail.htm> Acesso dia 19/abril/2017

JAPIASSÚ, H. MARCONDES, D. **Dicionário Básico de Filosofia**. Ed. Jorge Zahar, 2001

JARDIM, S., Saúde Mental dos Trabalhadores e Responsabilidade Social: uma Questão de Laço. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Ano 78 N°3 - Jul/Set/2012

KANT, I. **Crítica da Razão Prática**. Ed. Martin Claret, 2011

LACAZ, F. A., **Política Nacional de saúde do trabalhador: desafios e dificuldades**. In: Avesso do trabalho II: trabalho, precarização e saúde do trabalhador. Raquel Santos Santana (org) et al. 1ª Ed. São Paulo: Expressão Popular 2010

LACROIX, André. Quelle éthique pour quelle organisation? In: BÉGIN, Luc (Org.). **Cinq Questions d'éthique organisationnelle**. Montreal - Canada: Nota Bene, 2014. p. 15-64.

LACROIX, A., MARCHILDON, A., BÉGIN, L. **Former à l'Éthique en organization: une approche pragmatiste** Presses de l'Université du Québec, 2017

LACROIX, ANDRÉ **La dimension éthique de l'organisation du travail**, Éthique publique [En ligne], vol. 11, n° 2 | 2009, mis en ligne le 10 mai 2011, consulté le 02 février 2015. URL : <http://ethiquepublique.revues.org/121>; DOI : 10.4000/ethiquepublique.121

LANGLOIS, Lyse (Org.). **L'éthique en milieu de travail - un développement progressif et continu**. In: LANGLOIS, Lyse. Le professionnalisme et l'éthique au travail. 2. ed. Québec - Canada: Press de L'université Laval, 2014. Cap. 6. p. 105-124.

LE BOTERF, G. **De quel concept de compétence avons-nous besoins?** Soins Cadres n° 41, février 2002

LEGAULT, George A.. **L'éthique organisationnelle: intervention ou sensibilisation?** In: BOISVERT, Yves (Org.). L'intervention em éthique organisationnelle: théorie et pratique. Montreal, Québec: Liber, 2007. p. 33-55. (Éthique publique hors série)

BRASÍLIA, **LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA** [recurso eletrônico]. – 7. ed. – Brasília : Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2013. 410 p. (Série legislação, n. 76) Disponível em acesso: 19 de Novembro 2016

BRASÍLIA, **LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA**. - 7ª. ed. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2011

LIND, G. **La moral puede enseñarse: manual teórico-práctico de la formación moral y democrática**. México: Trillas, 2007

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: A efetividade das Leis Brasileiras.** São Paulo: Ltr, 2005. 166 p.

MAIA, A. C. **Jürgen Habermas: filósofo do direito.** Rio de Janeiro. Renovar, 2008

MARANHÃO, R. O. **O portador de deficiência e o direito do trabalho.** São Paulo: LTR, 2005,

MAXIMIA, A. C. A., **Teoria Geral Da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital.** Ed. Atlas 2012

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (MEQ) Chacun ses devoirs. **Plan d'action sur la réussite éducative,** Québec, 1992, 92 p

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (MEQ) (1992). **La réussite pour elles et eux aussi** : mise à jour de la politique de l'adaptation scolaire. Québec : Gouvernement du Québec, 1992 10 p.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização:** Edição Executiva. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 380 p. Tradução: Geni G. Goldschmidt.

NUSSBAUM M., "**Aristotelian Social Democracy,**" in *Liberalism and the Good*, R. Bruce Douglass, Gerald M. Mara & Henry S. Richardson eds. (Routledge, 1990).

_____. **Fronteiras da Justiça:** deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie. Trad. Susana de Castro. São Paulo: Martins Fontes, 2013

OLIVIER, CHARLES-ÉTIENNE **Les personnes avec incapacité au Québec –** Volume 2: Caractéristiques sociodémographiques et économiques, Drummondville, Direction de l'évaluation et du soutien à la mise en oeuvre de la Loi, Office des personnes handicapées du Québec, 2017 - 23 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho.** Convenção 155. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego; http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_155.asp

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT-OECD. s.d. **Social Expenditure Database.** Paris. <http://www.oecd.org/social/expenditure.htm> Acesso: 15 de 09 2017

_____. **L'éthique Et Le Service Public,** 1997. <http://www.oecd.org/social/expenditure.htm> Acesso: 15 de 09 2017

OMS; Direção Geral da Saúde - **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.** Lisboa : Organização Mundial da Saúde : Direção-Geral da Saúde, 2004. 238p.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pessoas com deficiência.** - <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/2014>, Acesso em 05 em jan 2016

_____. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes.** 1975.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948.

PORTAL BRASIL. **Cidadania e justiça.** Disponível em <http://www.brasil.gov.br> Acesso 28 de janeiro de 2015 e 27 agosto de 2017)

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo : LTr, 2001

PEDRO, Ana Paula. **Ética, moral, axiologia e valores:** confusões e ambiguidades em torno de um conceito comum. *Kriterion* , Belo Horizonte, v. 55, n. 130, p. 483-498, dezembro de 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-512X2014000200002&lng=pt_BR&nrm=iso>. Acesso em 29 de outubro de 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-512X2014000200002>.

PICKERING, William Alfred. **Sistemas Adaptativos Complexos:** lingua(gem) e Aprendizagem. *Trab. linguist. apl.*, Campinas , v. 51, n. 2, p.517-526, Dec. 2012. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-18132012000200012&lng=en&nrm=iso>. accesson 09 May 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-18132012000200012>.

QUÉBEC - CANADÁ. COMMISSION DE L'ÉTHIQUE EN SCIENCE ET EN TECHNOLOGIE . **Quelle est la différence entre éthique et morale?** Disponível em: <<http://www.ethique.gouv.qc.ca>>. Acesso em: 29 out. 2017.

QUÉBEC, **Québec, Canadá – Cidades e vilas** – Disponível em <http://www.pt.db-city.com> › Canadá › Quebec › Capitale-Nationale Acesso 26-10-2017

RADABAUGH, M. P. **Nidrr's Long Range Plan** - Technology for Access and Function Research Section Two: NIDDR Research Agenda Chapter 5: Technology For Access And Function - http://www.ncddr.org/rpp/techaf/lrp_ov.html

RAWLS, J. **Uma Teoria de Justiça** . Ed. Martins Fontes, 2008

RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA / World Health Organization, The World Bank ; tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. - São Paulo: SEDPcD, 2012.334 p. Título original: **World report on disability 2011** ISBN 978-85-64047-02-0

QUÉBEC. Ministère Du Travail. Emploi Québec (Ed.). **Programmes d'intégration à l'emploi.** 2017. Disponível em: <<http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca>>. Acesso em: 10 jul. 2017

RICHARDSON, H.S., 2006, “Rawlsian Social-Contract Theory and the Severely Disabled,” **The Journal of Ethics**, 10(4): 419–462

SASSAKI, ROMEU KAZUMI. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2003. 174 p.

SAUNDERS P. **The costs of disability and incidence of poverty**. Sydney, Social Policy Research Centre, University of New South Wales, 2006.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS - Presidência da República
www.direitoshumanos.gov.br

SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-1 Acesso em 12 de agosto de 2017

SEMINÁRIO NACIONAL SOBRE DEFICIÊNCIA E FUNCIONALIDADES – transitando do modelo médico para o biopsicossocial, Brasília- DF, 2014

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e Desgaste Mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SEEL, R. **Cultura e complexidade**: novas ideias sobre mudança organizacional Organizações e Pessoas , 7 (2) (2000) , pp. 2 - 9

SEN, A. Development as capability expansion. *Journal of Development Planning*, 19, 1989.

SINGER, P., **Ética Prática**. São Paulo Ed. Martins Fontes ,1994

UNESCO Global Report: **Opening New Avenues for Empowerment**: ICTs to Access Information and Knowledge for Persons with Disabilities, 2013

UNIVERSAL DESIGN CENTER – CSU **Accessibility Principles**. Disponível em: [Http://www.csun.edu/universaldesigncenter](http://www.csun.edu/universaldesigncenter) Acesso 05 de Jan2016

VICENT, M., VÉZINA, N., BELLAMARE, M. e all L'intervention en ergonomie, "L'activité de travail: au coeur de la discipline" Ed: MultiMondes, 2011

VICENTE ZATTI, **Autonomia e Educação** Em Immanuel Kant E Paulo Freire, Ed. EdipucRS, Porto Alegre 2007

ZAIDI A, BURCHARDT T. Comparing incomes when needs differ **UK. Review of Income and Wealth**, 2005, 51:89-114. doi:10.1111/j.1475-4991.2005.00146.x

ZARIFIAN, P. **Objectif compétence**. Paris: Liaisons, 1999.

_____. **O modelo da competência**: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. São Paulo: SENAC São Paulo, 2003.

ZASK, Joëlle. **Introduction à John Dewey**. Paris: La Découverte, coll. Repères 2015. 125 p.