

INCLUSÃO SOCIAL

VIVA ESTA IDEIA!



Foto de Clay Banks na Unsplash

No começo da história durante séculos encontramos uma visão caracterizada pela ignorância e rejeição do indivíduo deficiente: a família, a escola e a sociedade em geral condenavam esse público de uma forma extremamente preconceituosa, de modo a excluí-los do estado social. Os deficientes mentais eram internados em orfanatos, manicômios, prisões dentre outros tipos de instituições que os tratavam como doentes anormais, na antiguidade as pessoas com deficiência mental, física e sensorial eram apresentadas como aleijadas, mal constituídas, débeis, anormais ou deformadas"

Em 1948, a ideia de diferença como valor já está estabelecida desde a [Declaração Universal dos Direitos Humanos \(1948\)](#). Ao apontar que o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo é o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis.

Entretanto, no decorrer da história, observa-se que as concepções sobre as deficiências foram evoluindo "conforme as crenças, valores culturais, concepção de homem e transformações sociais que ocorreram nos diferentes momentos históricos. Em meados do século XIX encontra-se a fase de institucionalização especializada: aqueles indivíduos que apresentavam deficiência eram segregados nas residências, proporcionando uma "educação" fora das escolas, "protegendo" o deficiente da sociedade, sem que esta tivesse que suportar o seu contato.

A partir do século XX, gradativamente, alguns cidadãos começam a valorizar o público deficiente e emerge a nível mundial através de movimentos sociais de luta contra a discriminação em defesa de uma

sociedade inclusiva. Nesse período histórico corroboram as críticas sobre as práticas de ensino da época, conduzindo também questionamentos dos modelos análogos do ensino aprendizagem, gerando exclusão no cenário educacional.

Todavia, é percebido que ao final do século XX até os dias atuais os avanços sociais, pedagógicos e tecnológicos, por uma sociedade inclusiva no Brasil, vêm sendo mais valorizada, contando com salas de recursos, atendimentos diferenciados, métodos tecnológicos como computadores adaptados, sintetizadores de fala, programas e aplicativos, dentre outros diversos modelos tecnológicos e inclusão social de um público que sofreu arduamente com discriminações e preconceitos e hoje busca a garantia dos seus direitos perante a sociedade, promovendo o desenvolvimento social, sem se esquecer de suas potencialidades e peculiaridades.

PANORAMA DA INCLUSÃO

O cenário corporativo do século XXI sofre os efeitos das mudanças. As empresas, pressionadas pela competição globalizada, buscam atualização permanente e sofrem um processo contínuo de obsolescência pela velocidade como se processa as ações no mundo do capital, fator que gera inseguranças em gestores e colaboradores. Neste sentido, na atualidade, parar significa perder, o capital é volátil, instantâneo e muda de mãos em questão de segundos. A discussão sobre inclusão social é de grande relevância em nossa sociedade, por estarmos vivendo em uma época em que o respeito à diversidade e a garantia ao direito à participação social de cada pessoa, a despeito de suas características (de gênero, étnicas, socioeconômicas, religiosas, físicas e psicológicas), têm emergido como uma questão ética, promovendo a reivindicação por uma sociedade mais justa e

igualitária. Nesse sentido, a temática da inclusão social traz, como pressuposto, a ideia de uma sociedade que considera e acolhe a diversidade humana, nos diferentes tipos de atividades e nas diversas redes de relacionamentos.

Para dar conta das urgências do mercado às organizações buscam estar alinhadas com as tendências postas pelas leis, governos e demandas da sociedade, assim torna-se fato a integração de profissionais com deficiências, cada vez mais sintonizados com as novas tecnologias, para ingressarem no mercado de trabalho. Nos sites de busca de emprego, milhões de páginas são oferecidas e, as grandes empresas têm como produto a possibilidade de acesso ao mercado. Neste contexto, o contato frequente com as empresas e seus profissionais, aponta para a direção em que

embora a inclusão não seja a solução definitiva para os problemas do mercado de trabalho, ela tem se mostrado como uma ferramenta com possibilidade de construção de uma rede de contatos, que vai culminar na conciliação dos interesses de empresas e profissionais.

Não mais celebrada como a solução definitiva de todos os problemas, mas utilizada em seu potencial máximo como instrumento de comunicação e interação social.

Visando elucidar, algumas informações devem ser previamente fornecidas, pois acredita-se serem necessárias, para proporcionar o embasamento para reflexão pretendida. As empresas terem que cumprir um percentual de contratações de portadores de necessidades especiais, exigido este, de acordo com número total de empregado

A Lei nº. 7.853, de 1989, e o artigo 93 da Lei nº. 8.213, de 1991, e o Decreto nº. 3.298, de 1999 e Decreto nº. 5.296, de 2004, tratam da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no qual as empresas com até 200 empregados devem preencher 2% de seus cargos com pessoas com necessidades especiais, ou reabilitados pela Previdência Social, as empresas que tenham de 201 a 500 empregados, 3% e, as com 501 a 1.000 empregados 4% e, mais de 1.000 empregados 5%.

Para efeito das referidas normas, as empresas devem contratar pessoas necessidades especiais física, auditiva, visual ou mental. O objetivo é a inclusão destas no mercado de trabalho, portanto, as pessoas anãs também podem ser contratadas. O que se verifica empiricamente é que algumas empresas têm resistido ao cumprimento desta lei com base no argumento de que o nível educacional da maioria desses profissionais é baixo - conseqüentemente, temem perder competitividade. A pirâmide organizacional requer cargos com exigências menos acentuadas, de modo que, excluindo o preconceito e a discriminação e aplicando o bom senso em conjunto com a responsabilidade social, não há como deixar passar despercebidas as deficiências, que em nada, ou quase nada, interferem no desenvolver de muitas atividades.

Com base nestas informações, este artigo tem como objetivo comprovar esta realidade vigente sobre a inclusão e propor o respeito adequando as necessidades de mercado com a inclusão social e conseqüente responsabilidade social.

CONHECENDO AS DEFICIÊNCIAS

Alguns conceitos devem ser previamente compreendidos considerando os aspectos relacionados a empregabilidade, em especial neste caso, àquelas pessoas com deficiências, por se tratar de inclusão, cidadania e democratização.

Deficiência visual

Sabe-se que deficiente visual é aquele que possui a falta total ou parcial do sentido da visão e que esta deficiência representa a perda de um dos sentidos mais úteis, no que se refere ao relacionamento do homem com o mundo, tornando-a de nível grave, podendo ser amenizada através de tratamentos ou de reeducação. Estudos indicam que as causas geradoras são: doenças infecciosas, doenças sistêmicas, trauma oculares e causas congênitas e que pode ser encontrada de vários tipos tais como: Albinismo, Anirida, Afacia Binocular, Coloboma, Opacidades Corneanas, Glaucoma, Hemianopsias Homônimas, Ceratocone, Atrofia Óptica, Deslocamento de Retina, Retinose Pigmentar, Doença Macular, Acromotopsia, Subluxação do Cristalino e Retinopatias Vasculares.

Alguns estudos clínicos afirmam que o cego é um indivíduo que apresenta acuidade visual menor que 0,1 com a melhor correção ou campo visual abaixo de 20 graus; como visão reduzida quem possui acuidade visual

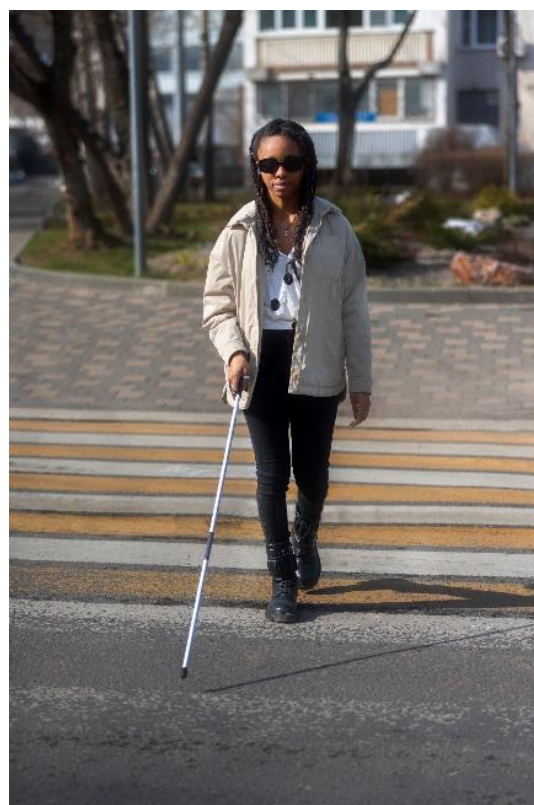


Imagem de Peoplecreations no Freepik

de 6/60 e 18/60 (escala métrica) e/ou um campo visual entre 20 e 50 graus, e sua visão não pode ser corrigida por tratamento clínico ou cirúrgico nem com óculos convencionais.

Deficiência Auditiva

É considerado deficiente auditivo, o indivíduo que ao desempenhar a comunicação por meio da linguagem falada, não tenha a habilidade normal de detecção sonora de acordo com os padrões estabelecidos pela American National Standards Institute (ANSI – 1989), ou seja de detecção de sons até 20 dB (decibéis, nível de audição).

Deficiência Física

Os estudiosos afirmam que "a deficiência física é definida como uma desvantagem, resultante de um comprometimento ou de uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho motor de determinada pessoa". Dependendo do número e da forma como os membros são afetados pela paralisia, foi sugerida por WYLLIE (1951), a seguinte classificação: Monoplegia – condição rara em que apenas um membro é afetado. Diplegia – quando são afetados os membros superiores. Hemiplegia – quando são afetados os membros do mesmo lado. Triplegia – condição rara em que três membros são afetados. Tetraplegia/Quadriplegia – quando a paralisia atinge todos os membros; sendo que a maioria dos pacientes com este quadro apresentam lesões na sexta ou sétima vértebra. Paraplegia – quando a paralisia afeta apenas os membros inferiores; podendo ter como causa resultante uma lesão medular torácica ou lombar. Este trauma ou doença altera a função medular, produz como consequências, além de déficits sensitivos e motores, alterações viscerais e sexuais.

Deficiência Intelectual

O Ministério da saúde define a Deficiência Intelectual como sendo um 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: comunicação, habilidades acadêmicas, habilidades sociais, cuidado pessoal, saúde e segurança, deficiência múltipla. Deficiência Múltipla: É a associação de duas ou mais deficiências. Exemplo: uma pessoa com deficiência mental, física e visual. Condutas típicas, tratam-se de características específicas ou combinadas, de síndromes e quadros psicológicos, neurológicos e/ou psiquiátricos como Autismo, TDAH- transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, esquizofrenia, entre outras, que ocasionam atrasos no desenvolvimento e prejuízos no relacionamento social, em grau que requeira atenção e cuidados especiais.

PRECONCEITO POR RAÇA E RELIGIÃO

Pode parecer absurdo, mas ainda podemos ver exemplos de discriminação no mundo corporativo. Algumas pessoas têm aversão a outras por conta da cor da pele ou da religião. Apesar de muito já ter mudado, ainda vemos exemplos de racismo no mercado de trabalho.

Uma infeliz herança dos tempos de escravidão, que durou quase 350 anos, e foi passada pelas gerações: ainda há pessoas que acreditam no absurdo da supremacia de uma raça sobre outra e que afirmam que a cor da pele de uma pessoa



Imagem de Peoplecreations no Freepik

define capacidades e incapacidades. Em cargos altos, ainda é difícil ver a participação de não-brancos, mesmo o Brasil sendo um país multirracial.

Um outro aspecto importante é que, por mais que seja prevista em nossa constituição a liberdade religiosa, é muito comum ver manifestações de preconceito no cotidiano, e não é diferente no mercado de trabalho, embora sejam veladas. Mesmo com inúmeros exemplos de intolerância religiosa ao longo da História, o homem parece não aprender que perseguições dessa natureza não se justificam e não têm fundamento. Atualmente, creio que as religiões de descendência africana são as principais afetadas, associadas com frequência e leviandade a “forças do mal” ou magia negra. Muitas pessoas perdem oportunidades profissionais por conta dessa ignorância e preconceito.

Convite à Reflexão



Imagem de Freepik

As organizações perceberam que equipes com maior diversidade e com os gestores mais empenhados em promover inclusão são as que têm os melhores resultados nas organizações.

Respeitar a diversidade é cada vez mais importante para atrair e fazer render uma nova geração de talentos, que já não suporta viver em empresas com políticas de RH tradicionais e engessadas. Ao medir a diversidade da organização e analisá-la objetivamente, fica mais fácil melhorar os níveis gerais de diversidade concentrando-se mais nas ações necessárias para aprimorá-las.

Muitas organizações acham que são capazes de atrair um conjunto diversificado de candidatos, mas ao longo tempo, a cultura organizacional permanece homogênea devido a taxa de rotatividade maior para alguns grupos.

Os treinamentos podem ajudar as pessoas a entenderem os benefícios de ter uma força de trabalho mais diversificada e inclusiva, o que, por sua vez, ajuda a criar um ambiente mais acolhedor. Assim a organização fica mais global, e a retenção aumenta.

A diversidade não é um problema que só a gestão de pessoas deve consertar. Entretanto, sabemos que essa é uma tarefa desafiadora para os gestores. E que todos nós somos responsáveis por ela e devemos fazer algo para aumentá-la cada vez mais.

SOBRE A AUTORA

Syonara Fernandes

Mestre em Letras - Teoria Literária, Pós-Graduada em Engenharia da Qualidade, Engenharia de Produção, Administração em Marketing e Inclusão Social. Professora nas disciplinas de Comunicação e Expressão, Empreendedorismo, Diversidade e Inclusão, Metodologia Científica e Planejamento Estratégico.



 fernandes.doc@idd.edu.br

 <https://br.linkedin.com/in/syonarafernandes>

 <https://lattes.cnpq.br/9811545822567092>