

POR UMA PEDAGOGIA DO SENSÍVEL: NOVAS TECNOLOGIAS DE GESTÃO

Patricia Aparecida Machado

Resumo

Este artigo vincula-se ao campo dos Estudos Culturais em Educação e nele realizamos uma breve incursão a algumas das características culturais contemporâneas onde os termos diversidade, inclusão e as novas tecnologias gerenciais parecem confluir de maneira harmônica e produtiva. Nosso objetivo neste artigo é problematizar tal questão, buscando identificar em que medida a inclusão de pessoas com deficiência tem ocorrido dentro de um discurso que assume a diversidade como um elemento importante no contexto das novas tecnologias gerenciais. Destacamos a produtividade de utilizarmos os Estudos Culturais para promovermos a aproximação entre os campos da Educação, dos *Disability Studies* (Estudos sobre deficiência) e das Estratégias de Negócios, já que tal articulação possibilita a constituição de modos de pensar a diversidade muito mais como um recurso estratégico para as organizações do que como expressão de efetivo interesse pela inclusão.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência, Tecnologia de Gestão, *Disability Studies*, Estratégia de Negócio, Estudos Culturais, trabalho.

Imperativo da inclusão

Vivemos no tempo do imperativo da inclusão, e, quando falamos em inclusão da pessoa com deficiência na vida social, esse imperativo é resultado de um histórico de lutas por direitos. Valendo-nos da tradição dos *Disability Studies* (Estudos sobre deficiência), analisamos no presente artigo alguns aspectos referentes à inclusão da pessoa com deficiência no mundo laboral, a partir das leis brasileiras que preveem a participação social da pessoa com deficiência, bem como da visão estratégica que algumas organizações contemporâneas têm utilizado para posicionar tal imperativo como uma nova tecnologia de gestão. Assim, podemos buscar entender por que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem ocorrido no Brasil de forma pouco adequada e insatisfatória.

Para começarmos nosso estudo, gostaríamos de destacar os *Disability Studies* como ponto de partida para olharmos a questão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Os *Disability Studies* se desenvolvem no seio dos Estudos Culturais na década de 1970,

principalmente nos países anglo-saxões, com a maior participação das pessoas com deficiências na Academia. Os *Disability Studies* vêm romper com a visão médico-funcionalista do corpo, olhando a pessoa com deficiência como um ser social e de direitos. Assim, para os *Disability Studies* não basta olharmos o corpo com deficiência e o que nele falta, mas sim toda a estrutura social em que essa pessoa se encontra, com o objetivo de entender sua experiência nesse mundo. A deficiência passa a ser, segundo esse ponto de vista, algo relacional; afinal, dependendo da sociedade em que se vive, das condições materiais, culturais e de saúde, uma condição física poderá ou não ser considerada uma deficiência. Os *Disability Studies* focam seus estudos nas potências das pessoas com deficiência, além de denunciarem a forma como as deficiências são vistas e tratadas dentro de certas estruturas sociais que fazem com que pessoas que vivem com uma deficiência (seja ela física ou intelectual) sejam consideradas inválidas ou inaptas à vida social.

Pensando a partir desse ponto de vista, vemos que o corpo, tão caro aos estudos sobre deficiência, também está presente no campo dos estudos sobre trabalho. Esse corpo relacional é também o corpo laboral. E é esse corpo diferente dos ditos normais que queremos discutir nesse momento. Afinal, como esse corpo se apresenta no mundo laboral e como o mercado de trabalho (não) recebe essa mão de obra?

Primeiros passos

Buscamos confirmar a constituição de nossas identidades caracterizadas menos pelo “ser” e mais pelo “tornar-se”, ou seja, como um projeto a ser construído e constantemente ajustado (LARROSA, 2002). Pensamos que a ideia de corpo com que devemos operar para a nossa discussão aproxima-se de um pensar contemporâneo que visualiza as identidades conformadas a seus corpos, aderindo à concepção de Le Breton de corpo como “matéria inacabada”, como lugar de autodesenvolvimento. Por conta disso, torna-se comum uma vontade de transformação e reconfiguração desses corpos (PLANELLA, 2006). Nessa mesma direção, Bauman nos elucida sobre as identidades como uma condição precária, eternamente inconclusiva e provisória, constituindo-se como uma tarefa incompleta, “um dever e um ímpeto à ação” (2005, p.26), que nos coloca sempre em movimento.

A partir dessa perspectiva é possível entender o corpo como o *locus* de constituição das identidades. Nele se inscrevem e se leem as identidades dos sujeitos, que historicamente vão sendo marcadas, moldadas e alteradas por distintos discursos e práticas. O corpo “como

um projeto” possibilita o fluir das identidades que compartilham (ou não) pressupostos característicos de determinadas culturas, buscando atender as demandas e contextos político-sociais e econômicos vigentes.

Considerando as reconfigurações relativas aos modos de pensar e viver a experiência de trabalho na atualidade, empreendemos aqui uma discussão que se propõe a problematizar as transformações ocorridas a partir das últimas décadas do século XX e que são explicadas por Bauman (2005) a partir da ideia de passagem da “Sociedade de Produtores” para a “Sociedade de Consumidores”. Essa ideia adere os contornos e possibilidades de ação dos corpos e suas identidades de forma estratégica aos interesses de uma sociedade altamente competitiva e voltada para resultados. Nesse sentido, trazemos à discussão a inserção dos corpos com deficiência em uma sociedade pautada pela instantaneidade, agilidade, conectividade e pelo consumo, onde algumas organizações, por motivos que discutiremos mais adiante, assumem uma visão estratégica dessa mão-de-obra diferenciada, embora, na prática, demonstrem pouco interesse em utilizá-la.

Dentro do contexto das “Sociedades de Consumidores”, é possível encontrar, nas organizações empresariais, estratégias de ação onde a diversidade, enquanto tecnologia gerencial, vai se configurar como um produto utilizado como argumento de marketing institucional e de diferencial competitivo. Estratégias essas que tem como objetivo a aquisição de competências que garantam competitividade e sucesso dos negócios nos atuais mercados globalizados. Para tanto, é possível buscar a apropriação de uma diversidade manifestada em corpos de pessoas com deficiência. Além disso, existe no Brasil um aparato legal que assegura, entre outros direitos, cotas destinadas a pessoas com deficiência nas empresas, preconizando a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

Pensando a contemporaneidade e as novas tecnologias gerenciais

Nas sociedades contemporâneas da informação, da tecnologia ou dos chamados ciberespaços, o corpo vem assumindo papéis e lugares diferentes. Planella (2006) nos esclarece que, na contemporaneidade, configura-se uma verdadeira revolução, onde a “tecnologia se funde à carne em um todo harmônico”. Os avanços científicos, por exemplo, possibilitam inúmeras modificações corporais que podem ser de ordem externa como órteses já bastante conhecidas ou alterações em nível celular e genético. Também hoje são permitidas inúmeras conexões entre corpo e tecnologia, possibilitando novas sensações corpóreas com as

tecnologias vestíveis (wearable technology). Inúmeros exemplos já são conhecidos da população em geral, apesar de não terem ampla comercialização ainda, como os óculos da empresa Google (Google Glass) ou tecnologias mais voltadas a “recuperação” de deficiências como os exoesqueletos (robôs vestíveis) que permitem movimentos a pessoas com para ou tetraplegia, usando conexões neurais ao aparelho e os implantes cocleares, aparelhos que permitem uma audição robótica a pessoas que nasceram ou tornaram-se deficientes auditivos.

Todo o desenvolvimento tecnológico possibilitou que pessoas com deficiência conseguissem navegar na internet, sem se chocarem com barreiras arquitetônicas, sensoriais, culturais e sociais. Houve, então, um borramento virtual que, em tese, supera os aspectos étnicos, de gênero, sexo e de configurações físicas. Toda essa tecnologia faz surgir outras formas de atuação e engajamento para esses sujeitos, mesmo que “disfarçadas” de oportunidades, e que abrem espaço de trabalho para um contingente historicamente desvalorizado e segregado.

Bauman (2001) nos ajuda a compreender o engajamento dessas pessoas com deficiência no mercado de trabalho contemporâneo, quando propõe o entendimento de que, a partir das últimas décadas do século XX, iniciou-se um processo de transição de uma “Modernidade Sólida” para uma “Modernidade líquida”, o que significa dizer que várias são as transformações econômicas, políticas, sociais e culturais ocorridas nas sociedades capitalistas ocidentais. Esse deslocamento está vinculado à emergência de uma nova racionalidade, na qual as práticas duradouras e estáveis, características marcantes da “Modernidade Sólida”, foram sendo consideradas onerosas, pesadas, difíceis de sustentar e substituídas por práticas mais efêmeras e cambiantes. Trata-se, aqui, de uma mudança de ênfase: da produção para o consumo e de uma visão de longo prazo para uma visão de curto prazo, tanto para as relações com as coisas quanto para com as pessoas. Essa nova racionalidade faz emergir mudanças na forma de se administrar e gerir os negócios, de enxergar e entender o sujeito trabalhador e, principalmente, na sua relação com o mercado produtivo, o que ampliou e modificou as maneiras de ser e viver a experiência laboral. Passamos a viver, segundo Bauman (2005), em uma “Modernidade Líquida”, caracterizada como uma “sociedade de consumidores”, onde o consumo tornou-se uma prática naturalizada na forma de organização destas sociedades.

Neste contexto, se configura o que Lazzarato e Negri (2001) chamaram de trabalho imaterial, ou seja, um trabalho intangível, que não pode ser mensurado em termos de homem-

hora, não se limita ao espaço da empresa e tampouco à jornada de trabalho. Este modelo de trabalho se espalha chegando também ao chão da fábrica, reorganizando as atividades do operário contemporâneo. Entra em cena o trabalhador pensante, que imprime sua “alma” no desempenho das funções laborais, que busca se tornar senhor de uma capacidade criativa de gestão das informações e de tomada de decisões. Surge uma nova configuração do trabalho focado na cooperação dos cérebros e na capacidade de inovação constante, que vai além da força física e requer a capacidade subjetiva do trabalhador (seus conhecimentos, capacidade, ideias e toda sua bagagem cultural). Preconizam-se como desejáveis, os sujeitos capazes de aprender a aprender, em constante processo de reconfiguração de si mesmos. E, neste sentido, as competências, as habilidades e as aptidões do indivíduo constituem seu capital individual, que é lançado ao mercado como uma mercadoria a ser consumida.

Nesse contexto, adquire sentido também a noção de flexitempo, que Sennett (2009) afirma ser uma nova forma de experimentar e de gerir o tempo. A partir desse conceito o dia de trabalho assume formatos variados, um verdadeiro mosaico de modos pelos quais as pessoas estariam inseridas de modo produtivo – na empresa, em casa, num escritório, num ambiente informal - trabalhando em horários mais individualizados, borrando as fronteiras dos turnos fixos já conhecidos. O flexitempo surge do novo influxo de trabalhadores e de novas ocupações que agora demandam outras formas de controle, focalizando resultados mais do que o processo de produção em si.

Aqui, vale ressaltar que, conforme Bauman (2001) nos esclarece, uma importante mudança ocorre na relação com o tempo e marca, de fato, “a nova irrelevância do espaço, disfarçada de aniquilação do tempo” (p.136). Para o autor, a experiência do tempo em aceleração praticamente cancela a diferença entre longe e perto, possibilitando o borramento de fronteiras (as formas de acumulação de capital, por exemplo, não têm limites geográficos; os conjuntos industriais migram para locais que ofereçam maior infraestrutura e incentivos, ou para onde o trabalho seja menos regulamentado, com fracos compromissos de longo prazo); o espaço não se impõe mais como estratégico. Com o advento das novas tecnologias, a eficácia do tempo como meio de alcançar valor tende a se aproximar do infinito. Isso significa dizer que nenhuma parte do espaço é privilegiada ou tem valor especial, uma vez que todas as partes do espaço podem ser atingidas simultaneamente, nos permitindo estar e olhar todos os lugares através de telefones celulares, internet, transmissões simultâneas e em tempo real. Surgem, então, outras possibilidades de inserção no trabalho para as pessoas com deficiência. Os atuais modelos *Home Office*, a partir das tecnologias de comunicação, permitem um

trabalho em ambiente de conforto dessas pessoas e que atenda a suas necessidades especiais. Da mesma forma, os avanços tecnológicos permitem a inserção de pessoas com deficiência em ambientes laborais com equipamentos mais seguros, bem como *software* e aplicativos com comando de voz ou em Braille, entre outros, que facilitam a comunicabilidade, proporcionando o desempenho de atividades produtivas com eficácia.

Associadas a todo esse aparato tecnológico que permite o aproveitamento das diversas capacidades de uma pessoa com deficiência, temos no Brasil, mais recentemente, medidas governamentais para combater a discriminação, como a implementação de leis que incentiva as empresas a abrirem oportunidades de trabalho para esse público. Foi a Lei nº 7853 de 24.10.89 que estabeleceu normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência e sua efetiva integração social, assegurando a igualdade de direitos e respeito à dignidade da pessoa com deficiência. A Lei 7853 foi regulamentada em dezembro de 1999, com o Decreto n. 3.298/99, no qual se definiu que a política nacional para a integração da pessoa com deficiência compreenderia o conjunto de orientações normativas com o objetivo de assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais.

Outro importante marco legal refere-se à acessibilidade. A Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação. Também é importante salientar a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que rege o servidor público civil e federal e determina a reserva de até 20% das vagas oferecidas em concurso público, acrescida do Decreto 3298/99, que define o percentual mínimo de 5%, desde que as atribuições do cargo sejam compatíveis com a deficiência. Além disso, existe uma Lei sobre cotas para pessoas com deficiência em empresas privadas. Segundo o art. 93 da Lei n. 8.213/91, empresas que têm até 200 empregados devem destinar 2% das vagas para pessoas com deficiência; de 201 a 500 empregados, 3% das vagas; de 501 a 1.000 empregados, 4%; de 1.001 empregados em diante, 5% das vagas. Tais medidas legais impulsionaram a abertura de vagas para pessoas com deficiência.

No mundo dos negócios, predominantemente global e extraterritorial, as empresas têm assumido determinadas tecnologias e ferramentas gerenciais na tentativa de darem conta das crescentes necessidades de adaptação causadas pelas consecutivas mudanças de cenários

econômicos e financeiros principalmente, e que afetam de maneira incisiva os negócios. A busca por inovação, por qualidade e por oportunidade são fenômenos que atingem as empresas de maneiras diferenciadas, mas de forma constante, e exigem delas novas posturas competitivas e de sobrevivência. Esta é a lógica que permeia as relações organizacionais nas atuais sociedades de consumidores, o que respalda a exigência de trabalhadores com perfis diferenciados, acirrando uma busca pela bagagem cultural e de conhecimento dos trabalhadores, na tentativa de agregar valor, criar diferencial competitivo, para assim, atender as demandas de mercado.

Podemos, neste sentido, reconhecer que as capacidades pessoais e subjetivas do trabalhador contemporâneo têm sido incorporadas no discurso empresarial de maneira estratégica aos objetivos e aspirações das empresas, onde as subjetividades passariam a fazer parte dos cálculos de suas forças e interesses internos e a administração dessas forças e potencialidades humanas deveriam ser incorporadas pelas organizações para atingirem seus objetivos. Podemos então compreender que todo um movimento que reivindica os direitos de igualdade social abra, em tese, espaços e possibilidades de inserção de pessoas com deficiência. A diversidade, por exemplo, entraria em cena como uma tecnologia gerencial vista como um poderoso diferencial competitivo, com o objetivo de conscientizar as organizações da necessidade de se criar um ambiente de trabalho nos quais os indivíduos, independentes da idade, classe, raça, cor, nacionalidade, gênero, religião, orientação sexual ou qualquer outra diferença, seja tratado e julgado com equidade.

Conforme os parâmetros da diversidade, as organizações empresariais deveriam adotar políticas de inclusão de pessoas tradicionalmente excluídas, como preenchimento de uma necessidade estratégica para competirem com sucesso nos mercados globalizados. “O potencial deste novo contingente humano reside na diversidade de experiência de vida que ele apresenta” (NEVES, 2005, p.37), ou seja, as empresas poderiam aumentar suas capacidades de captar e aproveitar vantagens, anteriormente não percebidas, ao trazerem para o seu ambiente de trabalho indivíduos com competências, experiências e opiniões diversificados. Em suma, o que esse discurso pretende demonstrar é que seria possível aumentar a criatividade e o conhecimento mercadológico das empresas, com a apropriação das diversidades, influenciando diretamente em seu diferencial competitivo, melhorando os resultados do negócio. Nesse sentido, administrar a diversidade significa (ou significaria?) planejar e executar sistemas e práticas organizacionais e de gestão de pessoas, de modo a maximizar as vantagens potenciais da diversidade e minimizar suas desvantagens. Ou seja, fazer a interação de uma complexa gama de fatores individuais, grupais e organizacionais, de

forma a favorecer o impacto da diversidade nos resultados, tanto individuais como organizacionais. Acredita-se que a adoção desse tipo de política possa gerar resultados e impactos positivos a nível de atendimento, de *turnover*, do absentéismo, de qualidade do trabalho e da lucratividade. Nesse sentido, administrar a diversidade significaria adicionar valor a organização, promovendo um redirecionamento das relações com os clientes internos, externos e com a sociedade.

Ainda dentro da perspectiva de Neves (2005), podemos dizer que a diversidade étnica, religiosa, de gênero e incluindo as pessoas com deficiência faria parte do ativo intangível das organizações, juntamente com o capital intelectual, a cultura organizacional, a competência essencial, a marca e o capital de relacionamento, dimensões que, reconhecidamente, apresentam cada dia mais valor mercadológico para as empresas e os negócios. A valorização da diversidade, enquanto tecnologia gerencial, é um produto histórico norte-americano, originado nos movimentos multiculturais civis em favor das minorias. Entretanto, a genealogia da diversidade fica esquecida no momento em que penetra nas organizações, onde a lógica pragmática e triunfalista da cultura de negócios neutraliza todo o seu potencial contestador, domesticando-o e transformando a “luta contra o monoculturalismo e a favor da diferença na asséptica categoria *diversidade*, que estimula a criatividade, o conhecimento do mercado e gera resultados positivos para o *business*” (NEVES, p.41). A partir de então, a diversidade vai ser disseminada como uma nova tecnologia gerencial, sendo utilizada como poderoso argumento de marketing institucional, como oportunidade para pessoas com deficiência ou idosos, por exemplo, sem qualquer referência à inclusão.

Podemos então, ressaltar que na contemporaneidade mobilizam-se forças que podem favorecer a empregabilidade das pessoas com deficiência, como a emergência do trabalho imaterial, buscando a criatividade, as habilidades cognitivas, de relacionamento e de comunicação. Também a emergência do que Sennett nomeia como Flexitempo, quebrando as barreiras de espaço, como foco mais nos resultados do que no processo de produção em si; as novas tecnologias, a diversidade enquanto tecnologia gerencial e todo o amparo legal – mas que ainda não são suficientes para a inserção de forma satisfatória das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Nesse sentido gostaríamos de apresentar alguns dados recentes sobre o mercado de trabalho para a pessoa com deficiência. Para reiterar o que dizemos sobre a falta de uma cultura de inclusão no mercado de trabalho e sobre a existência de vagas com baixa qualificação, trazemos o estudo desenvolvido pela I.Social (consultoria com foco na inclusão

social e econômica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho) em parceria com a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) e Instituto Catho chamado “Profissionais de Recursos Humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”. Segundo essa pesquisa, no quesito percepção sobre a qualidade das oportunidades de trabalho oferecidas aos profissionais com deficiência, 74% dos profissionais de RH apontam que as vagas oferecidas às pessoas com deficiência são ruins e inadequadas ao perfil profissional dos candidatos com deficiência. “Estes resultados comprovam que a qualidade das vagas destinadas à inclusão ainda é muito baixa e, na maioria das vezes, a escolha do candidato não se faz por suas competências e sim pela sua deficiência, invertendo o processo de seleção justo e eficaz (I.SOCIAL, 2014, p. 21)”. Ainda, nessa mesma pesquisa, 54% dos profissionais de RH entrevistados acreditam que a qualificação desses profissionais está na média ou acima dela e 81% afirmam que o cumprimento da legislação ainda é o principal motivo para as empresas contratarem pessoas com deficiência. Ou seja, as contratações de pessoas com deficiência no Brasil não se dá por as empresas terem uma cultura inclusiva ou acreditarem no potencial dos profissionais, mas por uma exigência legal.

Após ler essa pesquisa, buscamos vagas de emprego para pessoas com deficiência em diversos sites especializados nesse serviço, em abril de 2016. Atualmente, o maior banco de vagas de emprego para pessoas com deficiência no Brasil é o site Deficiente Online. Ao realizar uma busca para vagas de emprego com nível de graduação nos estados da região Sul do Brasil, encontramos apenas seis vagas, nos três estados, todas para assistente de vendas. Nenhuma vaga foi encontrada para os níveis pós-graduação, MBA, mestrado e doutorado. O número de vagas aumenta gradativamente conforme baixamos o nível de escolaridade para ensino médio, ensino técnico e fundamental. Essa rápida busca reitera os dados da pesquisa supracitada, que diz que as vagas para pessoas com deficiência são disponibilizadas apenas por uma questão legal. Lendo algumas matérias sobre pessoas com deficiência no mercado de trabalho em que essas pessoas são entrevistadas, vemos repetidamente que os cargos são: empacotador, caixa, estoquista, todas vagas que não exigem alto nível de escolaridade. Jaques Haber, consultor da I.Social escreve em matéria publicada no site da consultoria que mais de 80% dos 30.000 profissionais cadastrados no I.Social possuem ao menos ensino médio completo, chegando até a mestrado e doutorado. Para ele:

as vagas que são oferecidas às pessoas com deficiência ainda são muito operacionais e pouco atrativas. Os líderes e gestores das empresas ainda não consideram incluir profissionais com deficiência em cargos mais

estratégicos, pois tendem a achar que estes profissionais são menos produtivos ou geram mais custos com acessibilidade, o que não é verdade. Dessa forma, não é exagero afirmar que a questão cultural ainda é o maior desafio. A falta de acessibilidade é reflexo da falta de cultura inclusiva. Enquanto não transformarmos a mentalidade antiga de que as pessoas com deficiência são menos qualificadas, menos produtivas e que exigem muitos investimentos, não daremos um salto de qualidade no processo de inclusão.

[...]O mesmo raciocínio aplica-se se a alta liderança não aprovar vagas mais estratégicas para os profissionais com deficiência: o RH fica atado apenas às vagas operacionais, que são menos atrativas e só atraem pessoas menos qualificadas, reforçando a percepção de que pessoas com deficiência não possuem perfil necessário para posições melhores (HABER, 2015).

Ao que parece, as empresas não parecem estar dispostas a assumirem para si a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não entenderam ainda o que vem a ser a inclusão e veem os profissionais com deficiência apenas como um número de uma lei que são obrigadas a cumprir, e um custo maior pela necessidade de um preparo de sua equipe. Preparação essa que não deve se dar apenas com o empregado com deficiência, mas, especialmente, com os colegas de trabalho e direção das empresas, que deveriam aprender como o “mundo da deficiência” vive no mundo laboral. As adaptações, preparações e qualificações deveriam ser destinadas a todos os envolvidos, com e sem deficiência; afinal, o processo de Inclusão envolve todos os sujeitos. Em contrapartida, o Estado deveria exercer seu papel social de oferecer qualificação e preparação para pessoas com deficiência e assim, atender as demandas do mercado. Apesar de todo o discurso que as organizações têm apresentado de assumirem a diversidade como um diferencial competitivo, buscando agregar valor através das potencialidades desses trabalhadores, as seis vagas, com exigência de graduação, disponíveis no site Deficiente Online para a região sul do Brasil eram para assistente de vendas. Não foi encontrada nenhuma disponibilidade de vagas compatíveis com níveis mais altos de escolaridade. Ou seja, as ofertas, em geral, são operacionais e não exigem maiores qualificações. Da mesma forma, Jaques Haber, consultor da I.Social informa que não há interesse, por parte dos gestores, em contratar pessoas com deficiência para cargos estratégicos ou para as altas lideranças das empresas. Essas informações demonstram um descrédito ou desconhecimento em relação a capacidade das pessoas com deficiência para o trabalho ou, no mínimo, incoerência com o discurso em voga.

Passos Finais

Se pensarmos no contexto das “sociedades de consumidores”, onde tudo, ou quase tudo se transforma em mercadoria, conforme argumenta Bauman (2008), percebemos que

nossos corpos nada mais são do que belas mercadorias para uns, ou mercadorias disformes e recheadas de impossibilidades para outros. Isso significa dizer que vale mais aquele que melhor atender os padrões de consumo vigente. Neste sentido aceitar-se como é, assumindo suas impossibilidades, torna-se um desafio maior; afinal impossibilidades são reconhecidas como limitações e desvantagens competitivas. Essa ideia, em boa parte, nos auxilia a entender ou pelo menos problematizar os incessantes investimentos que favorecem os “corpos que se alteram” e que cada vez mais estão se tornando fenômeno de opção e escolha. Afinal, historicamente fomos aprendendo a valorizar modelos de beleza, saúde, status, potência e dinamismo para esses corpos, bem como a desqualificar corpos diferentes, julgando-os como “anormais”.

Nessa direção, podemos perceber que mesmo que o mercado de trabalho contemporâneo tenha aberto portas de oportunidade para pessoas tradicionalmente segregadas, o que prevalece é ainda um estatuto negativo do corpo, pois os propósitos das novas tecnologias de gestão a partir do ponto de vista da diversidade ainda não conseguiram promover uma valorização e reconhecimento dos profissionais com deficiência, de maneira a atender suas potencialidades e expectativas. . Ou seja, a expressão “gestão (que abrange as operações necessárias para medir e controlar certo objeto) da diversidade” busca transformar a diversidade em mercadoria passível de ser gerenciada como um recurso da organização, reproduzindo a lógica da máxima eficiência econômica: primeiro adaptando-a à lógica produtiva, transformando-a em vantagem competitiva para, em seguida, transformá-la em um recurso – a diversidade – que poderia ser gerenciada. Assim, as diferenças são neutralizadas ao serem transportadas para o campo em que todas as coisas são mercadorias.

Podemos perceber que o surgimento de leis que favorecem a inclusão das minorias e, em especial, as pessoas com deficiência, acabou funcionando como uma válvula impulsionadora para a abertura de novas vagas nas empresas, servindo como ponte de acesso para que esse público alcançasse o caminho do mercado de trabalho. Não parece haver um investimento maior na preparação (tanto física, como de informação e preparação da equipe) dos postos de trabalho, no sentido de atender às necessidades de pessoas com deficiência e, principalmente, as barreiras atitudinais das altas lideranças e gestores empresariais parecem ser o maior empecilho para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Não se percebe um interesse maior e uma sensibilidade das empresas em promover uma cultura inclusiva, incrementando programas de treinamento e desenvolvimento de seus recursos humanos, ou mesmo de fazer adaptações e mudanças estruturais, físicas e atitudinais em seus

estabelecimentos, a fim de permitir a inserção e participação de modo sensível e adequada de pessoas com deficiência.

Pensando na pergunta inicial desse trabalho de “como o mercado de trabalho (não) recebe essa mão de obra?” Podemos dizer que a falta de informação ainda é um grande problema, que não fortalece o desenvolvimento de uma cultura de inclusão. Faltam iniciativas para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, em vagas que requeiram maiores potencialidades e habilidades. Centenas de profissionais com deficiência possuem formação superior, mestrado e doutorado, e mesmo assim não são valorizados e reconhecidos. Continuam sem emprego, pois as vagas oferecidas não condizem com seu nível de qualificação profissional. Os dados apresentados pelos sites de recrutamento de profissionais com deficiência aqui apresentados, nos levam a pensar em tais ideias, pois as poucas vagas disponíveis são para assistente de vendas e áreas operacionais. Tudo isso nos faz pensar onde fica o reconhecimento e a valorização das possíveis potencialidades referenciadas nos discursos contemporâneos e que buscariam implementar a diversidade como uma nova Tecnologia de Gestão? Os trabalhos no modelo de *home office* (escritório em casa), por exemplo, que facilitariam muito a inclusão de algumas pessoas com deficiência, ainda são pouco aceitos na maioria das empresas e, apesar do trabalho imaterial ser valorizado, a presença física para realizar as tarefas continua sendo exigida. Parece-nos que não faltam profissionais qualificados para as vagas disponíveis, mas sim, falta sensibilidade para a inclusão de forma assertiva no mercado de trabalho.

Para finalizarmos, ainda podemos refletir um pouco mais a respeito da compreensão da produção de sentido do trabalho para as pessoas com deficiência. Inserir-se no mercado produtivo pode ir além da obtenção de ganhos financeiros para seu sustento e de sua família. Tal inserção pode se constituir como um caminho para obtenção de maior aceitação social, propiciando a descoberta de coisas novas, o estabelecimento de novos vínculos e a possibilidade de maior visibilidade de habilidades e capacidades. Além disso, ser reconhecido por colegas de trabalho favoreceria um sentimento de autorealização, de competência e de inserção social, o que acabaria por modificar a realidade dessas pessoas, ampliando seus espaços, contribuindo para que saiam de uma condição de isolamento social e de dependência, para assim criar seus próprios vínculos com mais autonomia. Participar de um espaço produtivo provocaria um sentimento de utilidade, de estar no mundo para participar ativamente de sua construção, Assim, à medida que o trabalho de pessoas com deficiência é reconhecido, elas se tornam visíveis para a sociedade.

Referências

- BARNES, Colin; MERCER, Geoff. Disability Culture. Assimilation or Inclusion. In: ALBRECHT, Gary L.; SEELMAN, Katherine D.; BURY, Michael. **Handbook of Disability Studies**. Oaks: Sage Publications, 2001.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar Jorge, 2001.
- BAUMAN, Zygmunt. **Identidade**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2005.
- BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadorias**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008.
- HABER, Jaques. **A Inclusão de Profissionais com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2015. Disponível em: <http://blog.isocial.com.br/a-inclusao-de-profissionais-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-um-panorama-positivo-para-uma-mudanca-necessaria/>
- I.SOCIAL. **Profissionais de Recursos Humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2014. Disponível em: http://isocial.com.br/download/prof_rh-expectativas_percepcoes_mercado_trabalho-2014.pdf
- LARROSA, Jorge. Tecnologias do Eu e Educação. In: SILVA, Tomaz Tadeu. **O sujeito da Educação: estudos foucaultianos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.
- LAZZARATO, Maurizio e NEGRI, Antonio. **Trabalho Imaterial: formas de vida e produção de subjetividade**. Traduzido por Monica Jesus. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.
- LOURO, Guacira Lopes. Corpo, escola e identidade. **Educação & Realidade**, v. 25, . 2, 2000..
- NEVES, Livia Martins Pinheiro. Diversidade e Globalização: a cultura de negócios em ação. In: Cavedon, Neuza Rolita e Lingler, Jorge Francisco Bertinetti (orgs). **Pós-Modernidade e etnologia nas Organizações**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2005.
- PLANELLA, Jordi. Corpografias: dar la palabra al cuerpo. **Artnodes: Revista de Intersecciones entre Artes, Ciências y Tecnologías**, p.13-23, 2006.
- SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**, 13ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.