



ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

10561 - Resumo Expandido - Trabalho - XIV ANPED SUL (2022)

ISSN: 2595-7945

Eixo Temático 15 - Psicologia da Educação

BARREIRAS PARA O MUNDO DO TRABALHO: DA DEFICIÊNCIA SECUNDÁRIA AO CAPACITISMO

Lucielem Chequim da Silva - UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

Fabiane Adela Tonetto Costas - UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

Agência e/ou Instituição Financiadora: Não se aplica

BARREIRAS PARA O MUNDO DO TRABALHO: DA DEFICIÊNCIA SECUNDÁRIA AO CAPACITISMO

A atividade de trabalho preenche boa parte das horas do dia dos sujeitos, exercendo, dessa forma, grande impacto na vida social e individual. Pode-se dizer que o trabalho é uma atividade que proporciona o compartilhamento de vivências entre pares e a compreensão de como se estabelece a coletividade, possibilitando ao trabalhador a sensação de pertencimento grupal, sendo, muitas vezes, o único elo social que o trabalhador possui.

A partir disso, pode-se dizer que o trabalho, como atividade, é capaz de permitir aos indivíduos construir-se a si mesmos, sua identidade, na medida em que entram em contato com o meio social. Nesse sentido o ano de 1981 pode ser considerado marco para as pessoas com deficiência, pois a Organização das Nações Unidas (ONU) o declara como “Ano Internacional da Pessoa Deficiente”. Esse marco histórico coincide com a redemocratização do Brasil e contribuiu para a inclusão de vários artigos na Constituição de 1988, que mencionam diretamente as questões relativas à deficiência. (GARCIA, 2014).

Desse modo, a abertura política do país, a Constituição Federal e diversos movimentos que militam pela causa da pessoa com deficiência fizeram emergir a necessidade de legislações adequadas ao público em questão nos aspectos relativos à saúde, à educação e ao trabalho.

No Brasil, o acesso das pessoas com deficiência ao mercado formal de trabalho, foi garantido pela Lei nº 8.213, de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da

Previdência Social e garante cotas no setor privado (BRASIL, 1991), e pela Lei nº 8.112, de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e trata da reserva de vagas em concursos públicos (BRASIL, 1990). Essas leis buscam ajustar desvantagens históricas acumuladas pelas pessoas com deficiência, que se encontravam excluídas socialmente, passivas de preconceito e discriminação. (FIGUEIRA, 2008).

Assim este texto objetiva abordar o processo de inclusão de servidores públicos no mundo do trabalho e a (des)construção da deficiência secundária relacionada à práticas capacitistas de uma universidade pública do interior do Rio Grande do Sul e constitui uma tese de doutorado.

A pesquisa encerra uma abordagem qualitativa, pois esta possui um caráter subjetivo, de modo que os resultados foram apresentados no formato de texto corrido, trazendo discussões e interpretando situações, fatos e opiniões. (MICHEL, 2009). A pesquisa qualitativa explora o ambiente natural onde o fenômeno ocorre e valoriza o significado que os participantes conferem ao problema e não o significado que o pesquisador traz. (CRESWELL, 2010)

A coleta de dados foi realizada mediante entrevistas narrativas (Jovchelovich e Bauer, 2002) com treze servidores e com dois representantes da gestão da universidade. Para apreciação dos dados utilizou-se a técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (2011), especificamente a análise categorial ou clássica.

Os resultados apontam que o surgimento da deficiência secundária está relacionado a padrões estabelecidos, que por vezes regem atitudes, sendo que a família e contextos como o comunitário e de trabalho são citados como facilitadores do processo. Como elementos dificultadores mencionam-se a falta de acessibilidade, física e atitudinal, e a necessidade dos trabalhadores com deficiência precisarem afirmar, variadas vezes, sua capacidade de desempenhar as atividades de trabalho para as quais são designados. Nesse sentido verifica-se a relação direta entre os conceitos de deficiência secundária e capacitismo.

A deficiência secundária é um conceito cunhado por Vygotski e se refere às diferentes interferências vivenciadas pelo contexto social e cultural, que podem implicar na funcionalidade e na participação de modo a prejudicá-las. Conforme Vygotski (1997, p. 93), “Las consecuencias sociales del defecto acentúan, alimentan y consolidan el propio defecto. En este problema no existe aspecto alguno donde lo biológico pueda ser separado de lo social”. Assim, para Stetsenko e Selau (2018), o posicionamento de Vygotski infere que os seres humanos possuem um infinito potencial, o qual não é determinado geneticamente, não podendo ser pré-definido ou calculado.

Essas limitações, consideradas secundárias, podem ser mediadas socialmente, remetendo ao fato de o universo cultural constituir-se sobre um padrão de normalidade

que acaba por criar barreiras que impedem ou dificultam a participação social e cultural da pessoa com deficiência. (NUERNBERG, 2008). Assim, o desenvolvimento das pessoas com deficiência é influenciado pelas condições a que são expostas durante seu desenvolvimento ao longo da vida. Vygotski (1997, p. 223) afirma que “las dificultades que experimenta el niño anormal en la actividad colectiva, constituye, no obstante, la causa del desarrollo incompleto de las funciones psíquicas superiores.”

Para Dias e Oliveira (2013), é na interação indivíduo-meio, que se apresentam situações ou dificuldades objetivas, sendo equivocado avaliar as possibilidades de desenvolvimento, tendo em vista o tipo de deficiência. Cada indivíduo elabora suas dificuldades de modo singular, desenvolvendo, sempre que necessário, processos compensatórios diferentes, os quais se relacionam com as situações específicas com que são confrontados. (DIAS e OLIVEIRA, 2013). Esses processos compensatórios serão manifestos nos momentos em que a deficiência secundária se apresentar, somando-se ao que está posto pela deficiência primária, pelo biológico, e impedindo ou dificultando a participação das pessoas com deficiência em certas atividades ou situações.

As manifestações relacionadas à deficiência podem variar de acordo com a conjuntura social e cultural e com as experiências vividas pelo sujeito. “[...] la colectividad, como factor del desarrollo completo de las funciones psíquicas superiores, a diferencia del defecto, como factor del desarrollo incompleto de las funciones elementales, se encuentra en nuestras manos.” (VYGOTSKI, 1997, p. 223).

Nesse sentido, a participante 01 relata sobre essas ações, referentes à deficiência secundária, que por vezes regem as atitudes de outras pessoas, as quais dificultam a inclusão, comumente se apresentando em meios como o trabalho:

“É... a dificuldade é que a sociedade ainda vê a pessoa com deficiência, como ela tem uma deficiência, é.. ela é.. ela vai ter, vai fazer um trabalho talvez com um pouco mais de demora, ou com um pouco.. hã.. como vou dizer? De outra forma, mas ela vai conseguir atingir o mesmo resultado! Entendeu?! Só que ela vai atuar de uma forma diferente, mas ela vai conseguir chegar ao objetivo. Só que as pessoas, elas sempre têm aquela ideia do normal! Tem que ser normal, tem que ser de acordo com os padrões... as pessoas não estão preparadas com isso! Elas não estão preparadas para as diferenças, entende?!” (Participante 01).

Para Vygotsky (1997), a deficiência é considerada um processo, algo contínuo, sendo que a primária limitará o indivíduo quando seu contexto social for impróprio, negativo, não sendo capaz de gerar estímulos que auxiliem o processo de desenvolvimento. Desse modo, a atividade coletiva é fundamental, como cita o próprio autor: “Así como es prácticamente inútil luchar contra el defecto y sus consecuencias directas, es, a la inversa, legítima, fructífera y promisoría la lucha contra las dificultades en la actividad colectiva.” (VYGOSTSKI, 1997, p. 223).

O espaço de trabalho é visto como um local coletivo, de descobertas de potencialidades e demonstração de competências, vistas por esses trabalhadores como necessárias para o processo de inclusão:

*“[...] Mas só que eu entendi, entendo, que foi uma coisa bacana, né, nesse processo de inclusão [...] E eu descobri também que eu sou uma pessoa muito útil! No hospital... acho que foi uma das descobertas melhores e maiores pra mim! Eu me descobri como pessoa! Útil! Cada vez que uma pessoa me agradece, ‘muito obrigada.. e tudo’... então eu vejo assim a dimensão disso aí né! Porque **não importa a forma como eu faço**, não importa a... talvez alguma dificuldade que eu já tive pra fazer... **mas importa é a intenção.**” (Participante 01).*

No relato do participante 07, o ambiente de trabalho pode ser favorável ao desenvolvimento de novas potencialidades do trabalhador. Esse fato pode minimizar ou levar ao desaparecimento de ações que possam representar a deficiência secundária:

*“[...] ‘Ah Participante 07, tu fica aí o dia inteiro costurando lombada de livro’. Não! Mas eu posso fazer mais do que isso! Terminava as lombadas de livro, e eu ia lá arrumar as prateleiras, na época que eu trabalhava na biblioteca, primeiro. **Aí depois de determinado tempo o pessoal foi vendo que eu era inquieto, que queria mais**, criaram uma sala Braille. A sala Braille da biblioteca daquela Instituição foi o chamariz para professores, estudantes e funcionários técnicos, começaram a me convidar pra ir nas salas de aula, em projetos deles, **falar sobre a minha experiência enquanto pessoa cega**. Eu fui o primeiro funcionário cego daquela Instituição. A partir dali **eu fui vendo que a minha experiência era algo diferente, que atraía a atenção das pessoas e que fazia com que elas vissem as coisas diferentes**” (Participante 07).*

Outros fatores percebidos nas falas dos participantes da pesquisa referem-se à falta de acessibilidade nos diferentes ambientes e esferas de trabalho. A acessibilidade física ou atitudinal pode ser considerada, pelo viés vygotskiano, como disparador da deficiência secundária. Essas barreiras podem ser observadas nos relatos dos servidores com deficiência e nas representantes da gestão:

*“E acho que, além disso, a gente tem a **questão da infraestrutura**, que eu acho que hoje tem um olhar pra isso, mas ainda tem bastante coisa que a gente precisa adaptar, adequar, a gente vê aí às vezes os elevadores que também não atendem pessoas, **por exemplo, cegas, que teria que ter o som dizendo que está estragado, mas aí ‘ah ninguém precisa’**, aí a gente vai dizendo, tem a **dificuldade de recurso** mesmo, e algumas coisas vão passando assim.” (Representante da Gestão 02).*

“Mas é muito pouca coisa, a acessibilidade se resume a uma rampa, se resume a um banheiro mais largo, em outras dimensões e com umas barrinhas, só que não é só isso! É muito

mais do que isso! [...].” (Participante 04).

Nas falas dos participantes 02 e 04, há um entendimento que a inclusão não se resume a adequações físicas, embora sejam indispensáveis. É preciso trabalhar a atitude, as ações, os estigmas existentes.

Conforme Passerino (2017), o estigma social decorre, justamente, de quando as expectativas sobre os padrões de normalidade não ocorrem, o que entrava a constituição de instrumentos culturais que podem auxiliar na compensação dos sistemas sociais. A autora cita como exemplos a construção arquitetônica e a adaptação de espaços para indivíduos com mobilidade reduzida, as quais muitas vezes são pensadas apenas para dar acesso, mas não para incluir.

Uma das representantes da gestão corrobora com o exposto quando refere:

“Os próprios editais, a própria inscrição, então tudo isso a gente tem que pensar hoje. Como viabilizar que um candidato cego se inscreva? Que ele leia o edital. Tudo isso a gente tem que pensar hoje!” (Representante da Gestão 01).

As barreiras encontradas pelas pessoas com deficiência tornam-se limitadoras do processo de desenvolvimento, maximizando a condição da deficiência primária. O baixo investimento em ambientes acessíveis, e a burocratização de algumas atividades, muitas vezes, podem ser impeditivos para a inclusão no trabalho colocados pelos próprios empregadores, como relata o participante 04:

“Aí a maioria das justificativas que eu ouço ‘ah.. pois é, é complicado, né! Porque os escritórios são pequenos.. ã... a maioria não tem elevadores porque são prédio antigos, centrais, aí não tem a questão da acessibilidade, a questão de vaga.. ah, pois é, vão te botar fazer audiência, mas vão ter que dar um carro adaptado e a gente não tem essa estrutura!’ Aí começa assim, né, aí tudo gera, acaba gerando empecilhos, né”. (Participante 04).

O participante 07 menciona questões relacionadas às dificuldades das pessoas com deficiência no acesso a conteúdos e até mesmo na realização de provas e seleções. Nessa direção, as cotas para pessoas com deficiência, frente ao trabalho e emprego, são uma forma de minimizar as diferenças e garantir o ingresso nesses ambientes laborais:

“E não é dizer que uma pessoa com deficiência é menos capaz, mas ela tem mais dificuldade para conseguir acessar, justamente por conta disso, questões de acesso. [...] Num concurso comum, eu não entraria, se eu não tivesse deficiência, com sete. As pessoas vão tudo lá com nove, nove vírgula cinco, oito, oito vírgula cinco, entendeu?! [...]Então é muito diferente. A gente não tem uma noção básica, por exemplo assim, reforçar a escrita das palavras, vocês estão constantemente com as palavras disponíveis para vocês verem e reforçarem, então tu

está vendo ali todo o dia escrito sei lá... 'PARE', todo o dia escrito 'coca-cola', todo o dia escrito sei lá...[...]Então quantas outras coisas que a gente não consegue, então não tem como a gente querer dizer que 'ah não, eu não vou ficar discutindo contigo quem é mais cego', como uma pessoa me disse. Não é essa a questão! É a questão de quem tem mais barreiras no dia a dia.” (Participante 07).

As pessoas com deficiência, no que tange ao trabalho e ao emprego, deparam-se com problemáticas que vão para além das barreiras físicas. Esses entraves, que se relacionam ao modo de agir, segundo Ponte e Silva (2015), muitas vezes não são visíveis como os obstáculos físicos e podem ser praticados de forma inconsciente, sendo de difícil reconhecimento por parte de quem os pratica. A esses preconceitos vividos no ambiente de trabalho podemos atribuir o nome de capacitismo, que se origina da tradução da palavra da língua inglesa *ableism*.

Conforme Mello (2016), o *ableism* ou *ablism* está centrado nas capacidades imaginadas das pessoas sem deficiência, para apontar as supostas limitações das que possuem algum tipo de deficiência, como uma forma de comparatismo entre o ser capaz e o não, com base em conceitos de normalidade. Essa lógica, chamada de capacitista, tem um entendimento errôneo acerca das pessoas com deficiência como não iguais, tanto como incapazes e inaptas para atividades como o trabalho, como para administrar a própria vida, tomar suas decisões. Essas atitudes discriminatórias, carregadas de preconceito – atitudes capacitistas – podem ser observadas em relatos dos participantes deste estudo, como nas falas a seguir:

*“[...] acho que um pouco de **preconceito**, porque nem todo mundo, sendo bem sincero, aceita bem.” (Participante 05).*

*“Ah, eu acho que tem muito **preconceito**, sabe? O preconceito é direto assim. E... isso **dificulta muito**. [...] As pessoas **ãh**, como é que é... **te rotulam de deficiente, então tu não é capaz das coisas entendeu?** Parece que tá até na cabeça isso aí. E não é, né?” (Participante 12).*

Já o participante 07 cita a Universidade como um espaço de mudança, para que novas perspectivas surjam e se consolidem:

*“Então... **as coisas estão totalmente invertidas, não porque as pessoas com deficiência sejam incapazes, não estejam tentando. E aí puxando o gancho da Universidade, que é o espaço do conhecimento, a inclusão das pessoas com deficiência aqui dentro, tanto na questão profissional quanto educacional, eu penso muito importante para quebrar esse olhar da pesquisa, da construção do conhecimento, sempre do mesmo jeito. Começar a ver sem os olhos, começar a ouvir sem os ouvidos, começar a caminhar sem as pernas, né, começar a falar sem a voz, a pensar em outros níveis intelectuais e aí sim formar outros conhecimentos.**” (Participante 07).*

A fala do participante 07 vai ao encontro da afirmação de Vygotski (1997, p. 186),

Estamos habituados a la idea de que el hombre lee con los ojos y habla con la boca, y sólo el grandioso experimento cultural que ha demostrado que se puede leer con los dedos y hablar con la mano, descubre ante nosotros toda la convencionalidad y dinamismo de las formas culturales de la conducta. [...].

Embora Vygotski tenha feito essa afirmação nas primeiras décadas do século passado, envolve uma problemática ainda enfrentada pelas pessoas com deficiência: uma lógica baseada em um padrão de normalidade, de capacidade e de produtividade. Avanços surgiram, mas retrocessos se apresentam. No entanto, é necessário seguir em busca da garantia dos direitos das pessoas com deficiência, ao tempo em que se busca a desmitificação da condição da deficiência, de maneira a evitar o surgimento de deficiências secundárias e do capacitismo.

E, ao analisar ambos os conceitos, deficiência secundária e capacitismo como barreiras para inclusão no mundo do trabalho, é possível observar que estão intimamente ligados, pois a deficiência secundária pode favorecer a ocorrência do capacitismo e o capacitismo pode se tornar uma deficiência secundária.

Por fim, o conceito de capacitismo vem para ratificar, revitalizar o conceito de deficiência secundária e, quando um, o outro, ou ambos se manifestam, podem influenciar diretamente o sucesso ou não do processo de ingresso e permanência das pessoas com deficiência suscitando ou não a inclusão no mundo do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão. Trabalho. Teoria Histórico-Cultural. Capacitismo.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L.(2011). Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Seção 1, p. 23.935.

_____. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Seção1, p. 14.826.

CRESWELL, J.W. **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

FIGUEIRA, E. **Caminhando no silêncio:** uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. 2. ed. São Paulo: Giz Editora, 2008.

GARCIA, V. G. Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr., 2014.

JOVCHELOVICH, S.; BAUER M. W. Entrevista Narrativa. In: BAUER M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

MELLO, A. G. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3265 - 3276, out., 2016.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NUERNBERG, A. H. Contribuições de Vigotski para a Educação de Pessoas com Deficiência Visual. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 2, p. 307-316, abr./jun. 2008.

PASSERINO, L. M. Reflexões sobre Tecnologia e Deficiência: por um entrelaçamento numa perspectiva sócio-histórica. In: TUON, L.; CERETTA, L. B. **Rede de cuidado à pessoa com deficiência**. 1. ed. – Tubarão: Copiart, 2017.

PONTE, A. S.; SILVA, L. C. A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência. **Cad. Ter. Ocup. UFSCar**, São Carlos, v. 23, n. 2, p. 261-271, 2015.

STETSENKO, A.; SELAU, B. A abordagem de Vygotsky em relação à deficiência no contexto dos debates e desafios contemporâneos: Mapeando os próximos passos. **Educação**, Porto Alegre, v. 41, n. 3, p. 315-324, set.-dez. 2018.

VYGOTSKI, L. S. **Fundamentos de defectología**. Obras Escogidas V. Madrid: Visor, 1997.