

# **A GLOBALIZAÇÃO E A NAÇÃO INVISÍVEL DA EXCLUSÃO SOCIAL: A UNIVERSIDADE COMO CAMPO DE TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Mariluz Sott Bender

Silvia Virginia Coutinho Areosa

## **RESUMO**

O presente trabalho apresenta a discussão sobre o advento da globalização, suas interfaces com o mercado de trabalho e a exclusão social das pessoas com deficiência – PCDs. Nesse sentido, retrata-se o contexto histórico da deficiência, com a discussão sobre o Sistema de Cotas para inclusão, retratando as universidades do estado do Rio Grande do Sul – RS não somente como formadoras de trabalhadores, mas também como campo de trabalho, atrelado a um mercado capitalista e competitivo, que interferem no desenvolvimento social e regional. Assim, realizou-se um estudo exploratório bibliográfico a fim de conhecer o atual panorama de pesquisas nesta área, a análise de dados quantitativos secundários, oriundos do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE de 2010 e dados dos sites oficiais do Brasil. Em 2010, dos 45.606.048 habitantes com pelo menos uma deficiência, 44.073.377 estavam em idade ativa, mas 23,7 milhões delas não estavam trabalhando, o que reflete o imediatismo do mercado que exige produção rápida e em grande escala, para que a organização não seja ultrapassada por outra mais eficiente, o que exclui pessoas que necessitem de adaptação do local de trabalho. Ademais, a discussão sobre os empecilhos para a inclusão da PCD nos diferentes contextos da sociedade não é um tema novo, mas a luta pela garantia de direitos é contínua, e apesar da legislação brasileira ter feito movimentos de criação de leis e decretos nesse sentido, é preciso verificar se e como estas tem se efetivado nas organizações.

**Palavras-chaves:** mercado de trabalho; pessoa com deficiência; exclusão; globalização.

## **1 INTRODUÇÃO**

O advento da globalização e o fortalecimento do Capitalismo acarretaram rápidas transformações na dinâmica do mercado de trabalho, na organização do trabalho, e nas exigências de competências do trabalhador, remetendo à exclusão (desemprego) de uma parcela da população, ou sujeição desta às condições inadequadas de trabalho (MARTINS, 2005 *apud* SANTOS, CORREA, 2006). Nesse contexto, passou-se a pensar e discutir o conceito de Inclusão Social, que exige um esforço integrado de todos os segmentos da sociedade, sejam os cidadãos, as empresas estatais e privadas, as entidades públicas ou órgãos governamentais, no sentido de tornar possível uma efetiva inclusão social das pessoas com deficiência – PCD (FEBRABAN, 2006).

Este processo tem sido motivado pela legislação que busca garantir os direitos e a proteção social dos cidadãos com deficiência, como a Lei de Cotas, a Política de Assistência Social, a obrigatoriedade da acessibilidade estrutural e da comunicação, entre outros. Entretanto, ainda há “uma surpreendente falta de informações sobre quem são as pessoas com deficiência, como vivem, onde vivem, o que querem, o que precisam, qual o modo certo, eficaz e realista de tratá-las e, sobretudo, de incluí-las”, tornando-as cidadãos plenos, com o direito à educação, ao emprego, renda e oportunidades de ascensão garantidos (FEBRABAN, 2006, p. 6). Contudo, mesmo com o Sistema de Cotas, que visa garantir a inclusão da pessoa com deficiência nos diferentes contextos, muitos empecilhos podem ser verificados nesse campo, pois há desajustes entre a lei e a realidade, o que torna o tema um instigante desafio intelectual, principalmente por haver carência de uma discussão técnica [...] “sobre o que realmente bloqueia a participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho” (PASTORE, 2000, p. 09).

Por outro lado, é necessário levar em conta que no ano de 2010 viviam no Brasil 45.606.048 habitantes com pelo menos uma deficiência, e que o número de PCDs em idade ativa totalizava 44.073.377, sendo que 23,7 milhões delas não estavam ocupadas, o que nos leva a pensar que fatores são impeditivos dessa inclusão na sociedade e no mercado de trabalho (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE, 2010). Assim, esse estudo se justifica na medida em que busca conhecer a realidade das PCDs, explorando o contexto histórico e dimensionando as dinâmicas e processos rígidos, arraigados, que fazem com que as mudanças não ocorram, mesmo quando existem leis que exigem essa mudança.

Ademais, muitos estudos têm sido feitos com relação à inclusão, mas acabam se limitando ao contexto da educação e à visão desta como formadora de trabalhadores. Todavia, é importante pensar nas organizações educacionais também como campo de trabalho, atreladas ao mercado de trabalho competitivo e capitalista. Nesse sentido, buscou-se informações sobre as universidades públicas do Rio Grande do Sul, a fim de conhecer suas realidades, inclusivas ou não, e os dados que são apresentados sobre a efetivação das Leis nº 8.213/91 e nº 12.711/12 (Sistema de Cotas) nessas organizações.

Assim, realizou-se estudo exploratório bibliográfico, a fim de conhecer o atual panorama de pesquisas nesta área, análise de dados quantitativos secundários, oriundos do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE de 2010 e dados dos sites oficiais do Brasil. Nesse sentido, quanto mais conhecimento sobre o tema for produzido,

maiores serão as chances de aumentar a conscientização e sensibilização da sociedade para a inclusão, pois como diz Pastore (2000), a pessoa deixa de ser deficiente quando a sociedade proporciona condições adequadas para sua vida e seu trabalho.

## **2 O CONTEXTO HISTÓRICO DA DEFICIÊNCIA: A CIDADANIA NEGADA**

As pessoas com deficiência tiveram sua cidadania negada historicamente. Na Antiguidade elas eram exterminadas, pois se acreditava que eram amaldiçoadas. Já na Idade Média, a forte influência da Igreja Católica, que considerava todos como criaturas de Deus, independente de possuir ou não uma deficiência, gerou mudança no comportamento da sociedade. Contudo, elas deixaram de ser mortas para serem abandonadas e depender da caridade alheia para sua sobrevivência. (FEBRABAN, 2006).

No século XVIII as deficiências tinham suas causas associadas ao misticismo, e as pessoas com deficiência eram vistas como diferentes, e assim eram marginalizadas e privadas do convívio social. Com a influência do Iluminismo no século XIX, começou a surgir a preocupação humanitária em relação às pessoas com deficiência, gerando o nascimento das instituições voltadas ao atendimento dessa população. Em 1854 o imperador Dom Pedro II cria, através de decreto, a primeira escola de educação especial brasileira, “marcando o momento em que a pessoa com deficiência deixa de ser responsabilidade somente da família e passa a ser também, responsabilidade do Estado”. Esse decreto possibilita o início da inclusão das pessoas com deficiência na educação formal, embora dentro de uma visão assistencialista e institucionalizada. (SOUZA *et al.*, 2013, p. 168).

No século XX, começam a ocorrer mudanças de paradigmas, quando em 1954 é fundada a primeira Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) do país, no intuito de assumir a responsabilidade sobre as pessoas com deficiência intelectual, visto que o Estado abdicava desse papel. Ainda nesse período surgem as primeiras clínicas de reabilitação, que pregavam o atendimento terapêutico, sem preocupação com a inserção social do paciente, no sentido de restituir a normalidade e escamotear a deficiência (SOUZA *et al.*, 2013). No que tange ao termo utilizado para se referir às pessoas com deficiência, este assumiu várias formas ao longo dos anos, e na década de 60 as pessoas com deficiência eram chamadas de “inválidas, incapazes ou defeituosas”, conceitos que definiam o que a sociedade esperava e achava delas, ou seja, eram vistas como dispensáveis ou indesejáveis para a sociedade. (MATARAZZO, 2009, p. 14).

Contudo, a partir de 1981 começa a emergir a defesa de uma sociedade inclusiva, fazendo com que este ano tenha sido declarado pela Organização das Nações Unidas (ONU) como o Ano Internacional da Pessoa Deficiente (AIPD), pois foi marcado pela organização política dessas pessoas, que buscaram a saída da invisibilidade e o direito a cidadania, e não a caridade (SOUZA *et al.*, 2013). Nesse contexto, o Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, na Constituição de 1988, demonstrando uma transformação de tratamento, que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica peculiar da pessoa, sem estigmatizá-la. (MATARAZZO, 2009, p. 14).

Outro marco importante na luta pela garantia de direitos das PCDs foi a Conferência Mundial para Todos, ocorrida em Jomtien em 1990, que alertava para a necessidade da universalização do ensino; e a Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais: Acesso e Qualidade, em 1994, onde foi construída a Declaração de Salamanca, buscando um consenso mundial sobre a abordagem a ser adotada em relação à educação das pessoas com deficiência. Neste mesmo ano, indo na contramão desta declaração, o Brasil publica a Política Nacional de Educação Especial, que apresentava uma visão integracionista e não inclusiva, pois restringia o acesso ao ensino regular aos estudantes com deficiência leves, com capacidade de acompanhar as atividades e conteúdos programados para os alunos sem deficiência, sendo que os outros deveriam ser atendidos em escolas ou serviços especializados; concepção que foi reafirmada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394 de 1996. (SOUZA *et al.*, 2013).

Todavia, o movimento dos grupos de PCDs e a luta pela igualdade de direitos fez com que ocorressem mudanças nos termos utilizados para definir essas pessoas, e a sociedade passou a utilizar termos “politicamente corretos”, sendo que as pessoas com deficiência passaram a ser definidas com eufemismos, como: “pessoas excepcionais, com necessidades especiais, portadoras de deficiência, portadoras de necessidades especiais” (MATARAZZO, 2009, p. 14). Souza *et al.* (2013) refere que, acompanhando essa nova tendência de compreensão sobre a deficiência, o Brasil ratificou, em 2008, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, outorgada pela ONU em 2006, o que possibilitou o deslocamento da compreensão da deficiência, por propor que ela deixasse de ser um problema médico e fosse encarada como uma possibilidade de vida digna na condição humana.

Atualmente, usa-se a expressão “pessoa com necessidades especiais” em um sentido mais amplo, pois abrange as pessoas com deficiência, os idosos, as gestantes, e qualquer situação que implique tratamento diferenciado. Assim, a expressão “pessoa portadora de deficiência” perdeu a “concordância em nível internacional, visto que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa”, motivando o recente uso da expressão “pessoa com deficiência” (BRASIL, 2007, p. 22), que é utilizada ao longo deste trabalho.

No que tange ao preconceito e estigmatização das PCDs, existem duas normas ratificadas, o que lhes concede status de leis nacionais, que são a Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, que foi promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Essas leis conceituam deficiência como presença de uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida, gerando dificuldades de inserção social (BRASIL, 2007). Já o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), pelo Decreto nº 5.926/04, traz, em seu artigo 3º, as seguintes definições:

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; distinguem-se tipos de deficiência: auditiva, visual, física, mental, múltipla.

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;

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 e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 2007).

Seguindo esses parâmetros, Matarazzo (2009, p. 18), apresenta dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2002, quando o Brasil totalizava mais de 24 milhões de pessoas com deficiência, sendo que em cada oito pessoas, uma



possuía algum tipo de dificuldade crônica. Além disso, esses 24 milhões se subdividiam por tipo de deficiência: “48 % deficientes visuais, 27 % deficientes físicos ou com mobilidade reduzida, 16% com algum tipo de deficiência mental e 8% são deficientes auditivos.”

Já em 2010, o IBGE aponta que houve um aumento considerável de PCDs, totalizando 45.606.048 pessoas. Portanto, 23,9% da população total do Brasil têm algum tipo de deficiência, seja visual, auditiva, motora, mental ou intelectual. Se quase  $\frac{1}{4}$  da população tem algum tipo de deficiência, um grande número delas são economicamente ativas e as pessoas com deficiência enfrentam barreiras para entrar no mercado de trabalho, tem-se um número alarmante de pessoas que poderiam estar contribuindo com o desenvolvimento brasileiro e estão sendo boicotadas pelo próprio sistema que poderia obter ganhos com sua inserção. (BRASIL, 2012a).

Quanto ao nível de instrução e qualificação profissional, o Censo 2010 apontou que na população com deficiência, 61,1% das pessoas não possuíam instrução ou ensino fundamental completo, 14,2% possuíam o ensino fundamental completo, 17,7%, o ensino médio completo e 6,7% possuíam superior completo, o que revela o fato de que a dificuldade enfrentada pelas PCDs não está somente no âmbito do trabalho, mas principalmente no âmbito da educação, que é a base norteadora da vida social e econômica de todo ser humano, refletindo negativamente na inserção no mercado de trabalho. (BRASIL, 2012a).

Outro dado de grande relevância apontado pelo Censo 2010, é que, das 45.606.048 pessoas com pelo menos uma deficiência, 38.473.702 delas viviam em áreas urbanas e 7.132.347 em áreas rurais. Isso reflete a grande concentração da população de modo geral nas áreas urbanas, e denota a competitividade acirrada do mercado de trabalho, pois há muitas pessoas sem deficiência buscando emprego, o que relega as PCDs à exclusão e esquecimento. Já na área rural, onde segundo Bernardes (1997), a grande maioria das pessoas vive da agricultura e pecuária em pequenas propriedades, as PCDs contribuem no contexto familiar de trabalho, pois a contribuição de todos é importante para o sustento da família. Assim, a exclusão do trabalho parece ser maior nas zonas urbanas do que nas zonas rurais.

Cada estado ou região oferece condições de vida diferentes para seus habitantes, e no que tange as pessoas com deficiência devem ser incluídas as suas percepções quanto às dificuldades e facilidades que enfrentam em suas vidas diárias, que podem ser maiores ou menores, dependendo do contexto em que a pessoa está inserida. No estado do Rio

Grande do Sul, vivem 2.549.691 pessoas com pelo menos uma deficiência, o que perfaz 23,84% da população do estado (IBGE, 2010). Assim, é relevante pensar: Como essas pessoas se ocupam e como ocorre a garantia de seus direitos? Como entendê-las como iguais e garantir os direitos atribuídos a diferença?

Nesse sentido, o Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência – IBDD (2004) coloca que, ao mesmo tempo em que há a necessidade de se reconhecer a diferença, é justamente essa ideia de diferença que, ao ser reconhecida, causa o afastamento, visto que ao diferente sempre foi reservado um lugar à margem, segregado, de semi-homem, o que cria um paradoxo que se esconde atrás de uma lei que tenta garantir direitos criando uma lei que quer garantir a igualdade através do reconhecimento da diferença.

### **3 TRABALHO, SISTEMA DE COTAS E O PAPEL DAS UNIVERSIDADES**

O trabalho tem desempenhado um papel de grande relevância para o homem através do tempo, principalmente pela função que exerce, de criador de valores de uso, de transformador dos elementos da natureza de acordo com as necessidades humanas, o que é indispensável à existência do homem em qualquer forma de sociedade, pois mantém a vida humana através do intercâmbio material entre o homem e a natureza (MARX, 2006), sendo possível dizer que o trabalho invade e permeia todos os níveis da atividade humana, seus afetos e sua consciência.

O trabalho é um processo de transformação em que participam o homem e a natureza, onde o ser humano transforma a natureza com suas ações a fim de suprir suas necessidades. Assim, atua sobre a natureza externa e modifica-a, ao mesmo tempo em que modifica sua própria natureza (MARX, 2006). Além disso, a competitividade no mercado de trabalho exige a exclusão de alguns e a inclusão de outros, para que sejam estabelecidos parâmetros de oposição que forcem os trabalhadores a se sobressaírem perante os demais para não sejam rejeitados e excluídos. Aqueles que não se sobressaem não são aceitos no universo organizacional e tem seus saberes e sua singularidade rejeitados. A estes resta a busca pelas brechas do capitalismo: trabalho precarizado, flexível, terceirizado e desregulamentado. (ANTUNES, 2002 *apud* SANTIAGO, YASUÍ, 2011).

Dessa forma, o trabalho é uma das dimensões mais importantes da vida humana, pois é o elemento estruturador da organização da sociedade, sendo considerado a categoria

analítica mais objetiva para desvendar as relações que tecem a malha social. No que tange ao ser humano, este se transforma a cada momento, através dos vários laços que estabelece pela vida, e através da relação que tem com seu trabalho (SANTORUM, 1995). A saúde e a identidade psicológica dos indivíduos se alicerçam nas relações de trabalho, onde a compreensão do vivido no trabalho traz o sentido e este sentido produz o sujeito. Essas relações de trabalho são todos os laços humanos criados pela organização do trabalho, englobando relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão e com os outros trabalhadores. (DEJOURS, 1992).

Nesse sentido, o Sistema de Cotas, também chamado de ação afirmativa, é uma forma de reservar vagas para determinados grupos, dando acesso a negros, índios, pessoas com deficiência, estudantes de escola pública e de baixa renda, às universidades, concursos públicos e mercado de trabalho. Nesse sentido, criou-se em 24 de julho de 1991, a Lei 8.213, conhecida como Lei de Cotas, que estabelece em seu Artigo 93 que as empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher de dois a cinco % dos seus cargos com pessoas com deficiência e reabilitadas, na seguinte proporção do número total de funcionários: até 200 funcionários, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; de 1001 e acima, 5%. Essa obrigação atinge a todas as pessoas jurídicas de direito privado como sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados (BRASIL, 2007, p. 25).

Ademais, a fiscalização rigorosa, implantada a partir de 1999, fizeram com que mais pessoas com deficiência fossem contratadas de fato, aumentando o poder aquisitivo, a auto-estima, a interação entre colegas e a "visibilidade dessas pessoas no mercado de trabalho, nas comunidades e na vida de todo o país". (MATARAZZO, 2009, p. 138). Contudo, também há uma enorme tentativa de burlar a lei, falta de informação sobre como a inclusão deve ser feita, preconceitos, conceitos errôneos e falta de vontade das organizações em adaptar os espaços físicos e o pensamento para se relacionar com uma PCD. "O desafio das empresas e dos gestores de recursos humanos está em aprender a enxergar essas maneiras diversas de produzir bem e muitas vezes até melhor." (MATARAZZO, 2009, p. 144).

Contudo, é importante pensar sobre o contexto em que se insere o Sistema de Cotas, pois no atual mercado de trabalho, cada vez mais globalizado, com elevados níveis de exigência e competição feroz, a falta de qualificação é um enorme obstáculo no processo de inclusão. O histórico afastamento das PCDs da vida em sociedade e do direito a educação, fez com que essas pessoas estejam apenas minimamente qualificadas, o que



dificulta a inclusão e a permanência no mundo do trabalho. Assim, as organizações encontram grandes dificuldades para encontrar colaboradores com o perfil necessário, e “mesmo flexibilizando os pré-requisitos exigidos, o processo de recrutamento e seleção de candidatos com deficiência continua complexo, requerendo alto grau de esforço”. (FEBRABAN, 2006, p. 25).

Nesse sentido, o acesso a educação de qualidade e ao ensino superior é fundamental, pois o processo de democratização deve tentar reverter o quadro no qual ir à universidade é opção reservada às elites. O projeto nacional para a educação superior deve entendê-la como um bem público que se insere no campo dos direitos sociais básicos e que deve ser tratada como prioridade pela sociedade brasileira, o que torna a universidade a “expressão de uma sociedade democrática e multicultural, em que se cultiva a liberdade, a solidariedade e o respeito às diferenças”. (BRASIL, 2015, p. 19).

Dessa forma, a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, em seu Art. 1º diz que as instituições federais de educação superior, vinculadas ao MEC, deverão reservar, por curso e turno, em cada vestibular, no mínimo 50% de suas vagas para estudantes que tenham cursado o ensino médio em escolas públicas, e em Parágrafo único, dispõe que metade delas devem ser reservados a estudantes com renda familiar igual ou inferior a 1,5 salários-mínimos per capita; e a outra metade, conforme Art. 3º, devem ser preenchidas por igual proporção de autodeclarados pretos, pardos e indígenas, e na ausência destes, admitir-se-ão estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (BRASIL, 2012b).

É importante frisar que esta lei se refere apenas as universidades federais, estando dispensadas da reserva de vagas as universidades particulares, que apenas devem, se tiverem aderido ao Programa Universidade para Todos – PROUNI, reservar cotas para as vagas preenchidas através deste programa, que prevê a concessão de bolsas de estudos integrais e parciais para estudantes que tenham cursado o ensino médio completo em escola da rede pública ou em instituições privadas na condição de bolsistas integrais, de baixa renda; com reserva de vagas para pessoas com deficiência, afro-descendentes e indígenas. Ademais, o estudante beneficiado pelo PROUNI será pré-selecionado pelos resultados do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) e pelo seu perfil socioeconômico (BRASIL, 2014).

A Lei nº 12.711 foi decretada em 2012, com prazo de quatro anos para o cumprimento integral do disposto em lei pelas universidades, havendo ainda um intervalo de

tempo para a aderência e efetivação total desta. Dessa forma, percebe-se a espera por políticas sociais que obriguem as universidades à reserva de Cotas, e mesmo assim, não há o interesse de adesão ou de propor iniciativas nesse sentido. Vale também destacar o programa Incluir, que foi lançado pelo governo federal em 2007, objetivando “possibilitar ações que promovam a inclusão e permanência de alunos com deficiência nas Instituições Federais de Ensino (IFES), criando núcleos de acessibilidade que se responsabilizem por essas ações”. (SOUZA *et al*, 2013, p. 172).

Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP (2013), o Rio Grande do Sul, conta com 19 universidades, sendo 12 particulares (1 na capital e 11 no interior), 7 públicas, que se subdividem em 6 federais (2 na capital e 4 no interior) e 1 estadual (na capital). Todavia, das 7 universidades públicas, apenas quatro fazem destinação especial de vagas, a constar: a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) destina 30% das vagas de todos os cursos da graduação para alunos da rede pública e afrodescendentes; a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e a Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) reservam 15% das vagas para afrodescendentes, 20% para alunos oriundos de escolas públicas, 5% para indígenas e 5% para pessoas com deficiência; e a Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS) que faz reserva social de 50% das vagas e mais 10 % para pessoas com deficiência. (FERREIRA, BORBA, 2008).

Contudo, mesmo que todas as universidades fizessem a reserva de vagas para PCDs, o problema não estaria resolvido, pois há empecilhos impedindo a ocupação dessas vagas. Um exemplo disso é a pesquisa da Folha de São Paulo em 2009, realizada em quatro universidades que adotaram o sistema de cotas há pelo menos três anos, as universidades estaduais do Rio de Janeiro, de Goiás, do Rio Grande do Sul e a Federal do Maranhão. Em todas elas, menos de 1% das vagas reservadas vem sendo preenchidas, e na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS), na qual há reserva de 10% do total de vagas, no período da pesquisa havia apenas 12 alunos com deficiência matriculados, o que correspondia a 0,5% do total de alunos matriculados. Isso demonstra que essa lei, embora contribua para a inserção no ensino superior, não soluciona o problema da dificuldade de acesso. (SOUZA *et al.*, 2013).

## **ENTRE A INCLUSÃO E A GLOBALIZAÇÃO: MERCADO DE TRABALHO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

Desde a Revolução Industrial e o fortalecimento do Capitalismo ocorreram grandes mudanças no cenário mundial, principalmente social, cultural, política e econômica. A competitividade cada vez maior tem feito com que as organizações tenham de se adaptar ao novo paradigma rapidamente, criando estratégias de produção que lhes possibilitem reafirmar-se no mercado. Dessa forma, o mercado e as relações de trabalho também sofreram transformações, fazendo com que as organizações passassem a buscar trabalhadores que pudessem ser independentes, autônomos e contribuir para o crescimento e competitividade da organização (ARAÚJO e TOMEI, 2011).

Segundo Santos (1996) *apud* Araújo e Tomei (2011, p. 617), "o mundo globalizado é caracterizado pela ausência de fronteiras, os lugares tendem a deixarem de serem locais para se tornarem mundiais, as pessoas adquirem maior capacidade e necessidade de mobilidade", o que apresenta fatores positivos e negativos para a organização, sendo essencial que elas desenvolvam profissionais com as habilidades que atendam as exigências desse mercado, obrigando-as a conquistarem o seu espaço. Assim, com o imediatismo do mercado, aqueles que dependem de locais de trabalho adaptados acabam sendo excluídos, deixados de lado ou subutilizados em cargos de menor importância.

Nesse sentido, o Estado tem representado um papel de correção das distorções ou imperfeições do mercado, cumprido através de políticas sociais que visam corrigir as distorções sociais gritantes, que atrapalham o funcionamento do mercado dos pontos de vista econômico (alocação de recursos e determinação dos preços) e social (distribuição de justiça social). Todavia, as ações de política social não objetivam a eliminação das desigualdades sociais, mas sim a diminuição das distorções sociais que afetam negativamente a economia. Nesse sentido, o desemprego é compreendido "não apenas como ausência de atividade e de relações assalariadas, mas como uma situação, um status social", que se tornou um elemento explicativo dos problemas e das tendências da transformação econômica e social no final do século XX. (CATTANI, 1996, p. 40).

Contudo, Cattani (1996, p. 42) observa que "o fato do desemprego permanecer irreduzível, num período de estabilidade política e de crescimento econômico, demonstra que o sistema cria e recria constantemente formas variadas de desigualdade e que não consegue proporcionar trabalho para todos", sendo que o desemprego se apresenta de formas diferenciadas nos mais diferentes grupos. Esse mundo do trabalho remete

diretamente ao conceito de capital, que, como defende Harvey (1992, p. 307) “mascara e fetichiza, alcança crescimento mediante a destruição criativa, cria novos desejos e necessidade, explora a capacidade de trabalho, transforma e acelera o ritmo da vida”. Nesse sentido, o capitalismo recria desigualdades, marginalidades e exclusão.

Dessa forma, o trabalho ordena as dinâmicas sociais, modulando os status e as capacidades de ações individuais e coletivas, sem se preocupar com os aspectos de exploração e de alienação do trabalhador. Nesse contexto, os trabalhadores atingidos pela precariedade e pela exclusão se tornam mais vulneráveis, sendo necessário buscar uma compreensão do processo de exclusão do mercado de trabalho e do processo de construção social de identidades dos indivíduos. Assim, “[...] o trabalho é um vetor essencial de construção identitária e de socialização e a principal, ou única, maneira de se obter recursos materiais e imateriais necessários à vida em sociedade”. (CATTANI, 1996, p. 71).

Nesse contexto, as organizações precisam elaborar meios para enfrentar a competitividade predatória da atualidade, no sentido de [...] “diluir e combater os efeitos negativos da globalização para os empregados e, sobretudo, visando garantir a convivência ética a todos agentes interessados, em especial os empregados e as organizações.” (DALTON *et al*, *apud* ARAÚJO e TOMEI, 2011, p. 618). Ademais, o “desenvolvimento de uma região está diretamente ligado aos investimentos locais”, e nesse sentido, o incentivo à educação superior, promove mudanças no cenário regional, pois demandará que o meio se adéque à nova realidade, resultando no aumento da demanda de docentes, técnicos e discentes no local, trazendo mudanças nos processos migratórios em que estudantes vão para outras regiões em busca de acesso a universidades. (BRASIL, 2015, p. 20).

A região abandonada perde a oportunidade de trazer para o seu território, profissionais altamente qualificados, e os estudantes sem condições de migrar para regiões mais propícias perdem a oportunidade de se qualificar. Assim, a interiorização da oferta de educação superior e a garantia de direito ao acesso é essencial para combater o desequilíbrio no desenvolvimento regional. (BRASIL, 2015, p. 20). Da mesma forma, a inserção das PCDs no ensino superior vai gerar profissionais mais qualificados para o mercado de trabalho, facilitando a garantia de acesso ao trabalho das PCDs, que sempre foram impedidas de contribuir com a sociedade e com o seu território.

Outrossim, a inclusão “é um processo bidirecional: é da sociedade para a PCD e também da PCD para a sociedade”. Assim, uma sociedade inclusiva deve ter oportunidades para todos, com cada indivíduo representando um papel, no sentido de contribuir para o

desenvolvimento e a coletividade, e onde cada um sente orgulho de ser cidadão. (FEBRABAN, 2006).

## CONCLUSÃO

O sentido negativo e excludente da palavra deficiente existe há aproximadamente 300 anos, e se originou com o surgimento da sociedade que se baseia na eficácia, na capacidade de produzir resultados, fazendo com que cada um seja medido pela sua capacidade de produção. (INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA – IBDD 2004). No atual panorama da sociedade, as desigualdades sociais e econômicas geram as desigualdades de acesso à educação e às oportunidades de trabalho. Embora venha ocorrendo maior discussão sobre a inclusão das PCDs nos diferentes contextos, muitos nós críticos ainda podem ser observados, como a dificuldade ao acesso a educação de qualidade em escolas públicas, pois mesmo que ocorra a inclusão, fica evidente o despreparo dos professores para atender a esse público, que precisa de dinâmicas de ensino diferenciadas.

Nesse sentido, é preciso mudar o olhar destinado para a pessoa com deficiência, vê-la como alguém que apresenta uma limitação, pois desconsiderá-la também seria uma forma de exclusão, mas que também possui potencial e possibilidades de autonomia e independência, entendendo-a como alguém que vive sua vida com uma deficiência, e não apesar de ter uma deficiência, com o direito a educação, ao trabalho e ao lazer como qualquer cidadão.

Quanto ao direito ao ensino superior, apesar do avanço conquistado com a adesão de algumas universidades à Lei de Cotas e a destinação de vagas nos cursos de ensino superior para as pessoas com deficiência, ainda há muito a ser discutido, como: Porque todas as universidades não aderiram a Lei de Cotas? As que aderiram, reservam vagas também em seus processos seletivos para contratação de pessoal? Porque as universidades são vistas como formadoras de trabalhadores, mas não como campo do mercado de trabalho? Quais os empecilhos que se apresentam para a efetivação plena da Lei de Cotas?

Pensar a inclusão das PCDs na educação é importantíssimo, mas também é preciso pensar mecanismos que possibilitem o aumento da inclusão no mercado de trabalho, principalmente com as inovações tecnológicas que invadem as Organizações, diminuindo o número de empregos e gerando demanda de funcionários cada vez mais ágeis e com



qualidade que nem mesmo o ensino superior pode garantir. Pois, como coloca Brasil (2012a, p.28), a inclusão de PCDs no mercado de trabalho é um investimento para o futuro da humanidade, visto que grande parte da população adquire algum tipo de deficiência conforme vai envelhecendo e "o desenvolvimento sustentável do país depende da inclusão de todas as pessoas, do trabalho de todos, não sendo permitido que indivíduos ou grupos fiquem fora do processo".

Embora a discussão sobre os empecilhos para a inclusão da PCD nos diferentes contextos da sociedade atual não seja um tema novo, a luta pela garantia de direitos é contínua, pois, ao se garantir um direito, este traz outros em seu bojo, ou seja, o direito à educação surge pelo direito ao trabalho, que enseja o direito ao transporte, que demanda o direito ao lazer, e assim sucessivamente. Embora a legislação brasileira tenha feito muitos movimentos de criação de leis, decretos e convenções nesse sentido, estas ainda não têm garantido, para as pessoas com deficiência, o respeito e os direitos intrínsecos a todo cidadão brasileiro. Mas como mudar essa realidade se nem mesmo as políticas sociais conseguem dar conta dela? É necessária, mais do que a criação de novas políticas, a efetivação dos ditames legais já instituídos, a fiscalização dessa efetivação, e acima de tudo, a mudança cultural da sociedade no que tange ao preconceito e a intolerância, o que só pode ser conseguido com investimentos para a qualificação da educação de modo geral.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, F. F. de; TOMEI, P.A. **Globalização, Competitividade e Cultura Ética: A Vida Imita a Arte ou a Arte Imita a Vida?** In: 6º Congresso do Instituto Franco-Brasileiro de Administração de Empresas: Inovação, Cooperação Internacional e Desenvolvimento regional. Franca: IFBAE, 2011, pg. 615-630. Disponível em: <<http://www.ifbae.com.br/congresso6/pdf/46.pdf>>. Acesso em: maio de 2015.

BERNARDES, N. **Bases geográficas do povoamento do estado do Rio Grande do Sul.** Ijuí: Ed. Unijuí, 1997.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria normativa nº 2.** 6 de janeiro de 2014. Disponível em: <[http://siteprouni.mec.gov.br/doc/Portaria\\_normativa\\_MEC\\_2\\_2014\\_Regulamenta\\_proceso\\_seletivo\\_Prouni\\_1-2014.pdf](http://siteprouni.mec.gov.br/doc/Portaria_normativa_MEC_2_2014_Regulamenta_proceso_seletivo_Prouni_1-2014.pdf)>. Acesso em: maio de 2015.

BRASIL. Ministério da Educação. **A democratização e expansão da educação superior no país 2003 – 2014.** 2015. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?Option=com\\_content&view=article&id=20954&Itemid=1329](http://portal.mec.gov.br/index.php?Option=com_content&view=article&id=20954&Itemid=1329)>. Acesso em: maio 2015.

BRASIL - Ministério do Trabalho e Emprego. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2ª ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

BRASIL - Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. **Cartilha do censo 2010: Pessoas com deficiência**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012a.

BRASIL. **Lei nº 12.711**. Brasília, 29 de agosto de 2012b. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm)>. Acesso em: abril de 2015.

BRASIL - Secretaria de Desenvolvimento Regional. **I Conferência Nacional de Desenvolvimento Regional**. Brasília, julho 2012c. Disponível em: <<http://www.integracao.gov.br/conferencia-nacional-de-desenvolvimento-regional>>. Acesso em: setembro de 2012.

BIANCHETTI, L.; FREIRE, I. M. (Orgs). **Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania**. 4ª ed. Campinas: Papirus, 2001.

CATTANI, A. D. **Trabalho e autonomia**. Petrópolis: Vozes, 1996.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 1ª ed.. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

FEBRABAN - **População com deficiência no Brasil – fatos e percepções**. Coleção Febraban de inclusão social: agosto/2006. Disponível em: <[http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro\\_Popula%27ao\\_Deficiencia\\_Brasil.pdf](http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro_Popula%27ao_Deficiencia_Brasil.pdf)>. Acesso em: abril de 2015.

FERREIRA, R.; BORBA, A. **Mapa das ações afirmativas no ensino superior**. Rio de Janeiro: LPP, 2008. Disponível em: <<http://www.institutobuzios.org.br/documentos/MAPA%20DAS%20COTAS%20NO%20ENSINO%20SUPERIOR.pdf>>. Acesso em: maio de 2015.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 5ª ed. São Paulo: Loyola, 1992.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA – IBDD. **Responsabilidade social e diversidade: deficiência, trabalho e exclusão**. Rio de Janeiro: BNDES, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo Demográfico 2010**. ISSN 0104-3145. Rio de Janeiro, 2010, p.1-215. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2010/Caracteristicas\\_Gerais\\_Religiao\\_De\\_ficiencia/caracteristicas\\_religio\\_deficiencia.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_De_ficiencia/caracteristicas_religio_deficiencia.pdf)>. Acesso em: outubro de 2014.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Sinopse estatística da educação superior**. 2013. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/superior-censosuperior-sinopse>>. Acesso em maio de 2015.



MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. 23ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006. Livro I.

MATARAZZO, C. **Vai encarar?: A nação (quase) invisível de pessoas com deficiência**. São Paulo: Ed. Melhoramentos, 2009.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

ROCHA, J. A. P. **(In) acessibilidade na web para pessoas com deficiência visual: um estudo de usuários à luz da Cognição Situada**. 2013. Disponível em: <<http://enancib2013.ufsc.br/index.php/enancib2013/XIVenancib/paper/viewFile/17/155>>. Acesso em novembro de 2014.

SANTORUM, K. M. T. **O significado do trabalho: algumas considerações no âmbito da Psicologia**. In: Ética e relações de trabalho: Revista Barbarói. Santa cruz do sul: Edunisc, nº 3, pg. 59 a 86, set 1995.

SANTOS, D. C. dos; CORREA, D. A. **A saúde mental no trabalho e a gestão de pessoas: uma proposta de aproximação Interdisciplinar**. UNIMEP: 2006. Disponível em: <<http://www.unimep.br/viceacad/assessorias/mostra/progpos.html>>. Acesso em outubro de 2014.

SOUZA, S. R. C. de; et al. **Gestão universitária e acesso à universidade: sistema de cotas para pessoas com deficiência**. In: Gestão Contemporânea, Porto Alegre, ano 10, n. 13, p. 165-180, jan./jun. 2013. Disponível em: <<http://seer2.fapa.com.br/index.php/arquivo>>. Acesso em maio de 2015.