

TEORIA DO RECONHECIMENTO: UMA ANÁLISE DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

Claudia Andrade (UNICENTRO) - klaudinhaandrade@hotmail.com

Raquel Dorigan de Matos (UNICENTRO) - raqueldorigan@uol.com.br

Resumo:

Este trabalho possui como objetivo verificar como se apresenta o processo de inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. É um estudo em construção, visto que não houve a coleta dos dados para a análise. A análise será realizada sob a perspectiva da Teoria do Reconhecimento, a qual possibilita uma nova forma de analisar as sociedades, com uma visão mais justa e humana. A Teoria do Reconhecimento segundo Faria (2011) deve ser analisada através de uma visão quadridimensional, que contempla o reconhecimento social, a redistribuição material, a representação política e a realização emocional dos indivíduos. Pretende-se com esse estudo identificar a percepção da pessoa portadora de deficiência quanto às políticas utilizadas pelas empresas, avaliar como é a organização do trabalho que envolve as pessoas com deficiência e analisar os elementos que caracterizam as quatro dimensões da teoria do reconhecimento.

Palavras-chave: *Teoria do Reconhecimento; Portadores de Deficiência; Mercado de Trabalho.*

Área temática: *GT-03 Análise Reflexiva da Prática nas Organizações: Contemplando Diferentes Áreas do Conhecimento*

“SUBMISSÃO DO TRABALHO EM CONSTRUÇÃO – GT 03”

Introdução

A inclusão no mercado de trabalho é um tema de significativa importância para todas as pessoas, não apenas por questões econômicas, como a necessidade de ter uma renda, mas também para a realização do indivíduo e sua inserção na sociedade. Porém são muitas as barreiras enfrentadas pelas pessoas nesse processo.

Para as pessoas portadoras de deficiência esse processo de inclusão é ainda mais complexo. No entanto esse grupo conta com o auxílio de várias leis específicas que garantem que seu direito ao trabalho seja cumprido e também criminalizam qualquer prática discriminatória no ambiente de trabalho (BRAGA; SCHUMACHER, 2013).

A Teoria do Reconhecimento estuda os grupos vulneráveis, ou seja, aqueles que são excluídos da sociedade. O conjunto de pessoas chamadas de pessoas com deficiência é caracterizado como um grupo de análise da teoria, não pelo fato de possuírem uma característica física, que é considerada diferente em relação às outras pessoas, e sim o que caracteriza as pessoas com deficiência como grupo é o fato da experiência comum que eles possuem (BRAGA; SCHUMACHER, 2013).

O objetivo desse estudo é verificar como se apresenta o processo de inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, identificando os impedimentos encontrados tanto para conseguir uma vaga de trabalho, como também para a realização das atividades referente a essa vaga. Essa análise será realizada sob a perspectiva da Teoria do Reconhecimento.

Sentido do Trabalho

Para Carmo (1995, p. 15) o trabalho é “toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. Há mediação entre o homem e a natureza: domando-a ele a seu desejo, visa a extrair dela sua subsistência”. Na realização do trabalho o homem se transforma e se autoproduz, ao relacionar-se com outros homens, é esse fator que estabelece a base das relações sociais.

O trabalho representa um valor importante em todas as sociedades, pelo fato de exercer grande influência na motivação e na satisfação dos trabalhadores, como também na sua produtividade, esses são alguns dos fatores que mostram a importância de entender os sentidos do trabalho (MORIN, 2001).

Segundo Ketchum e Trist (1992, *apud* Morin, 2001) a organização do trabalho precisa oferecer ao trabalhador a possibilidade de desempenhar algo que tenha sentido, que possibilite ao indivíduo praticar e desenvolver suas competências, de exercer seu livre arbítrio, além do fato de conhecer a evolução do seu desempenho no trabalho.

Quando a vida do indivíduo se resume unicamente ao trabalho, ele se torna uma atividade alienante, penosa, que aprisiona os indivíduos. O trabalho humano é uma necessidade do indivíduo e possui um potencial emancipador, no entanto o trabalho que explora, aliena e infelicita deve ser recusado, pois ele proporciona a perda do significado do trabalho (ANTUNES, 2005).

Para conseguir uma vida cheia de sentido no trabalho e fora dele, em todas as esferas do ser social, é necessário destruir as barreiras que existem entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. De modo a desenvolver uma atividade vital cheia de sentido, de forma a desenvolver uma nova sociabilidade (ANTUNES, 2007).

Teoria do Reconhecimento

O conceito de reconhecimento é considerado um método favorável para identificar questões como o multiculturalismo nas sociedades modernas e os efeitos das políticas públicas intituladas de inclusivas, além de detectar os desrespeitos praticados pela maioria em relação à minoria (ARAÚJO NETO, 2011).

O debate sobre reconhecimento, na sociedade contemporânea, é influenciado pelos escritos de Hegel, os quais fornecem uma base teórica, que possibilita aos autores construir atualizações e renovações sobre o tema, levando a maiores aprofundamentos (FARIA; MACHADO; BRACHT, 2012).

Na atualidade a Teoria do Reconhecimento é vista como uma maneira de interpretar a teoria crítica, proporcionando uma nova forma de analisar as sociedades contemporâneas. As teorias de Charles Taylor, Axel Honneth e Nancy Fraser sobre reconhecimento social, com suas diferentes abordagens auxiliam para um melhor entendimento sobre o assunto (MATTOS, 2004).

De acordo com Mattos (2004) as discussões sobre reconhecimento são recentes na sociedade e os conflitos de classe foram substituídos por conflitos de *status* social. Fraser entende que a injustiça econômica e a injustiça cultural estão ligadas uma a outra, e para superar essas injustiças é necessário uma alteração na estrutura político-econômica no caso da

questão econômica, e algum modelo de mudança na cultura da sociedade no caso da questão cultural.

Fraser (2009) afirma que para uma análise completa a respeito das teorias da justiça, é necessário incluir a dimensão política da representação, juntamente com a dimensão econômica da distribuição e a dimensão cultural do reconhecimento, ou seja, uma visão tridimensional da justiça.

A dimensão política da justiça tem relação com a representação que determina o parâmetro de pertencimento social e “especifica o alcance daquelas outras dimensões: ela designa quem está incluído, e quem está excluído, do círculo daqueles que são titulares de uma justa distribuição e de reconhecimento recíproco” (FRASER, 2009, p. 19).

Portanto as três dimensões fundamentais da justiça para Fraser (2009) são redistribuição, reconhecimento e representação, e as características da injustiça têm relação com a má distribuição, o falso reconhecimento e a falsa representação.

Mattos (2004, p. 156) afirma uma das diferenças entre os discursos dos autores “Honneth, ao contrário de Fraser, não acredita que seja suficiente para a construção de uma teoria social pensar a teoria do reconhecimento a partir tão-somente da análise de novos movimentos sociais”. Ele entende que é preciso identificar as formas morais de privação e sofrimento para afirmar que os conflitos contemporâneos são lutas por reconhecimento.

A partir dos estudos de Hegel é que Honneth alicerça sua teoria, em que o indivíduo só alcança o reconhecimento através da luta e do conflito, que são fundamentais para a formação do indivíduo (ARAÚJO NETO, 2011).

O indivíduo sente-se valorizado quando é reconhecido individualmente e está emocionalmente realizado, visto que “Honneth parte do princípio que uma pessoa desenvolve a capacidade de sentir-se valorizada somente quando as suas capacidades individuais não são avaliadas de forma coletivista” (SAAVEDRA; SOBOTKA, 2008, p. 13).

De acordo com Smaniotto (2003), Honneth afirma que a formação da identidade do indivíduo é uma constante luta por reconhecimento da sociedade na qual está inserido, e essa luta inicia-se a partir do momento em que o indivíduo passa por uma situação de desrespeito. No seu entendimento existem três formas de reconhecimento: o amor, porém essa forma não leva a formar conflitos sociais; o direito e a estima, essas formas podem sim, levar a ocasionar conflitos, visto que são fatores que podem afetar um maior número de pessoas.

Segundo Faria (2011) as abordagens de Honneth e Fraser estão incompletas. Ambos os autores excluem de seus estudos a esfera do amor, ou seja, o fator emocional, não apenas na esfera individual, mas também na coletiva. Para o sujeito ser reconhecido ele precisa ser reconhecido ao outro, pelo outro e para o outro, bem como ser reconhecido por si e para si, é preciso contemplar a razão e a emoção do indivíduo.

Portanto a análise completa passa da visão tridimensional proposta por Fraser (2009), para a quadridimensional guiada por quatro categorias de análise:

- i. Redistribuição igualitária da riqueza material, a qual corresponde à dimensão econômica;
- ii. Reconhecimento social, à qual corresponde a dimensão cultural;
- iii. Representação paritária nas esferas de decisão, à qual corresponde a dimensão jurídica-política;
- iv. Realização emocional, à qual corresponde a dimensão psicossocial (FARIA, 2011, p. 7).

Faria (2011) define uma nova forma de grupos sociais, não apenas aqueles organizados nas instâncias econômicas, políticas, ou nas categorias funcionais, como também a concepção de grupos sociais correspondentes as quatro categorias da luta por reconhecimento citadas acima, pelo fato da existência de um projeto social.

Para a análise dos grupos sociais é importante levar em consideração os indivíduos excluídos da sociedade, como trabalhadores sem emprego, moradia ou terra, pois os mesmos também participam de grupos que lutam para o reconhecimento de seus direitos sejam econômicos, políticos, culturais ou psicossociais (FARIA, 2011).

Esses grupos sociais excluídos buscam como todos os outros, serem vistos na sociedade como sujeitos iguais, alcançar uma divisão da riqueza de forma justa que permita ao menos condições dignas para sua existência, ter voz nas esferas de decisões políticas e não menos importante que os outros fatores conseguir a sua realização emocional (FARIA, 2011).

Faria (2011) em seu estudo define detalhadamente cada uma das quatro dimensões da Teoria do Reconhecimento. Na categoria redistribuição igualitária da riqueza material a análise deve abranger outros fatores além da repartição da renda, como relações de troca das mercadorias, processos de trabalhos, formas de propriedade, etc. (FARIA, 2011).

Os grupos excluídos através da luta pela melhor redistribuição da riqueza produzida, poderão conseguir o seu reconhecimento social, pois toda ação que é tomada para reparar essa má distribuição econômica, faz com que esses grupos sejam reconhecidos pelos demais (FARIA, 2011).

Na categoria reconhecimento social a tradicional luta de classes por direitos, educação, gênero, preconceito, etc. tomou outro direcionamento na atualidade, à luta dos indivíduos hoje é pelo seu reconhecimento em sociedades de grande desigualdade material. Tema esse estudado na modernidade por Honneth e Fraser (FARIA, 2011).

A principal diferença entre a análise dos dois autores segundo Faria (2011, p. 19) é que para Honneth “o reconhecimento é uma categoria moral fundamental, enquanto a redistribuição, em termos de ideal socialista, é apenas uma subvariante do reconhecimento”, já Fraser aborda que “a redistribuição não pode se subordinar ao reconhecimento, pois ambas são categorias equivalentes, ou seja, uma não existe sem a outra”.

O reconhecimento social relaciona-se com a dimensão sociocultural, pelo fato de que “à superestrutura construída a partir das relações de produção no sentido da institucionalização, tendo como suporte um sistema de ideias capaz de conferir legitimidade às ações de um determinado sistema econômico” (FARIA, 2011, p. 20).

A representação paritária é caracterizada por garantir a participação dos indivíduos pertencentes a uma sociedade no processo político de tomada de decisão, defendendo seus interesses em comum, de forma igualitária. Pois em alguns casos as pessoas são impedidas de participarem com igualdade devido a fatores econômicos, causados pela má distribuição da riqueza (FARIA, 2011).

A paridade de participação é a principal característica da justiça, em que os indivíduos devem participar de maneira igualitária em todas as esferas sociais, sem distinção por questões como raça, gênero, idade, etc. (FRASER, 2008 *apud* FARIA, 2011).

A dimensão política descrita por Fraser é responsável por identificar quem está incluído ou excluído da sociedade, pois indivíduos não reconhecidos socialmente e que sofrem com a má distribuição da riqueza, são na maioria das vezes impedidos de participar de maneira paritária nas questões políticas (FARIA, 2011).

A categoria realização emocional corresponde ao nível psicossocial, os fatores da afetividade do indivíduo e “se apresenta como uma recompensa psíquica válida e validada pelo sujeito e pelo outro, alude diretamente à noção de vínculo do reconhecimento”, esse vínculo do reconhecimento é o qual representa a categoria do amor citada por Honneth (2009), porém trata-se de uma categoria analítica, responsável por reconhecer-se e por ser reconhecido (FARIA, 2011, p. 25).

Faria (2011) aborda quatro situações da realização emocional, estudadas por Zimerman (1999): a primeira é reconhecer a si mesmo, em que o indivíduo se reconhece; a segunda é o reconhecimento do outro enquanto sujeito diferente de si, reconhecer o outro como sujeito diferente, com hábitos e costumes distintos. A terceira é ser reconhecido ao outro, assumindo a relação de dependência que um indivíduo tem do outro; e a última é ser reconhecido pelo outro como um sujeito individual ou coletivo. Para ele a mais importante é a última situação, pois é essencial para qualquer indivíduo ou grupo ser reconhecido pelos outros para sua auto-estima o que garante sua realização emocional.

É visível que os sujeitos estabelecem uma ligação com a organização em que estão inseridos, não apenas pelas questões materiais, como remunerações e benefícios, como também um vínculo afetivo, em que algumas empresas se aproveitam desse fator para utilizar a seu favor, o que pode afetar o emocional do indivíduo (FREITAS, 1999 *apud* FARIA, 2011).

Analisadas as quatro dimensões da Teoria do Reconhecimento é possível definir de acordo com FARIA (2011, p. 29) que “os sujeitos coletivos do trabalho aspiram ser socialmente reconhecidos, economicamente recompensados e emocionalmente realizados”, ou seja, para uma completa realização do indivíduo ele precisa estar realizado nas quatro categorias, não necessariamente de forma completa, mas o suficiente para que ele se sinta feliz na sociedade ou no grupo que está inserido tanto de forma individual quanto coletiva.

Processo de Inclusão do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho

Para melhor compreender o processo de inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho é necessária uma definição de deficiência. Carvalho-Freitas e Marques (2010, p. 102) definem deficiência como:

[...] a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano que compromete as funções física, auditiva, visual ou mental, o que, em razão de contingências históricas, sociais e espaciais, poderá resultar em desvantagem para a pessoa portadora, como perda de autonomia, discriminação social e dificuldade de inserção social.

Conforme previsto na LEI Nº 13.146 de 6 de julho de 2015, a pessoa com deficiência é aquela que possui impedimento de longo prazo, podendo ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, a qual impede a pessoa de participar na sociedade de forma efetiva e igualitária (BRASIL, 2015).

Também está previsto na LEI Nº 13.146/2015 no Art. 4º que toda pessoa portadora de deficiência possui direito a igualdade de oportunidades em relação às demais pessoas, sem sofrer discriminação em razão da sua deficiência (BRASIL, 2015).

No Brasil de acordo com dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no censo demográfico de 2010, considerando a população total do país, 23,9% dos habitantes possuem ao menos um dos quatro tipos de deficiência investigados, que são visual, auditiva, motora e mental ou intelectual (SDH-PR/SNPD, 2012).

Para entendimento do processo de inclusão da pessoa portadora de deficiência na sociedade e no mercado de trabalho é necessário que a sociedade se adapte para inclusão dessas pessoas em seus sistemas, de forma que estas consigam exercer seus papéis na sociedade, além de buscar em conjunto com os portadores de deficiência equacionar as dificuldades e decidir as soluções adequadas para garantir as oportunidades dos portadores de deficiência (SASSAKI, 1997 *apud* MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2006).

As reivindicações da sociedade em prol das pessoas portadoras de deficiência contribuem cada vez mais para o desenvolvimento humano, pelo fato que o Estado assume uma maior responsabilidade em garantir direitos que possibilitem essas pessoas melhores condições para conviver em sociedade (FRANÇA, *et al.*, 2008).

Uma das principais conquistas das pessoas portadoras de deficiência, alcançada com o auxílio da Coordenação Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) e dos movimentos sociais foi a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (PNIPPD) inserida no Decreto nº 3.298/99, sancionado em 20 de dezembro de 1999 (FRANÇA, *et al.*, 2008). O PNIPPD contém normas que auxiliam as pessoas portadoras de deficiência a exercer seus direitos nas áreas de saúde, trabalho, educação, entre outros.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, os tratados e convenções e a legislação existente em cada país, possuem como objetivo diminuir ou eliminar a lacuna que existe entre as condições das pessoas portadoras de deficiência e as das pessoas sem deficiência, buscando garantir a realização dos direitos humanos a todos os cidadãos sem discriminação (SDH-PR/SNPD, 2012).

A LEI Nº 13.146, de 6 de julho de 2015 que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) define em seu Art. 34 que a “pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente

acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”, também garante a oportunidade de participar de cursos e treinamentos para sua formação e capacitação, bonificações, planos de carreira, promoções, etc. com igualdade de oportunidades em relação as demais pessoas, sendo as pessoas jurídicas responsáveis por garantir que esses direitos sejam cumpridos na organização (BRASIL, 2015).

No Art. 36 a lei trata sobre a habilitação e reabilitação profissional, em que é dever do poder público implantar serviços e programas de habilitação e reabilitação profissional para possibilitar a pessoa portadora de deficiência ingressar ou retornar ao mercado de trabalho, com sua vocação e seus interesses respeitados (BRASIL, 2015).

Para garantir que o portador de deficiência tenha oportunidades de ser incluído no mercado de trabalho foi criada a LEI Nº 8.213 DE 1991 Art. 93, chamada Lei de Cotas a qual estabelece que:

[...] a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com pessoas com deficiência e reabilitadas, na seguinte proporção do número total de funcionários: até 200, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1000, 4%; de 1001 e acima, 5% (SDH-PR/SNPD, 2012, p. 19).

Porém mesmo com a existência da Lei de Cotas a participação dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho é insignificante se comparada à das pessoas sem deficiência, de um total de 86,4 milhões de pessoas ocupadas, apenas 20,4 milhões eram pessoas com deficiência, ou seja, 23,6% do total, de acordo com dados do último censo realizado pelo IBGE (SDH-PR/SNPD, 2012).

A fixação legal de percentuais de vagas para portadores de deficiência, não ocasiona a inclusão por si só. As cotas possuem amplo respaldo constitucional, mas não são suficientes para a inclusão da pessoa portadora de deficiência, pois o seu trabalho deve ser tratado em um contexto amplo, que implique mudança atitudinal de empresários, organizações não governamentais, a própria pessoas com deficiência, entre outros. É necessário que ocorra conversações entre esses atores sociais, para que as realidades sejam confrontadas, conhecidas e assimiladas por todos (MPPR, 2016).

Os tipos de deficiência analisados nesse estudo em construção, foram definidos utilizando como critério as deficiências investigadas pelo IBGE na realização do último censo que ocorreu em 2010. O instituto analisou quatro tipos de deficiência que são: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual.

Afetando 18,6% da população brasileira, a deficiência visual é a que possui a maior ocorrência. Dentre as pessoas que declaram possuir a deficiência mais de 6,5 milhões, tem dificuldades severas de visão, aproximadamente 6 milhões possuem dificuldades em enxergar e mais de 506 mil pessoas são consideradas cegas. Em alguns casos a deficiência tende a aumentar com a idade (IBGE, 2010).

A deficiência motora é a que afeta a mobilidade e a coordenação dos indivíduos, ela pode ser de caráter definitivo, estável ou evolutivo, ela afeta aproximadamente 7% da população do país, ou seja, é a segunda deficiência com maior ocorrência (IBGE, 2010).

Outra deficiência investigada é a auditiva, que é caracterizada pela “perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma” (BRASIL, 2004), ou seja, é a perda da audição variando em graus e níveis. Aproximadamente 5,10% da população convivem com esse tipo de deficiência.

A deficiência mental ou intelectual é a que possui a menor prevalência, afetando 1,40% da população do país. Esse tipo de deficiência é aquela definida pelo IBGE como o “retardo no desenvolvimento intelectual, sendo caracterizada pela dificuldade permanente que a pessoa tem em se comunicar com outras pessoas, em cuidar de si mesma, em realizar atividades domésticas, aprender, trabalhar, brincar, etc.” (SDH-PR/SNPD, 2012, p. 29). O portador de deficiência mental ou intelectual é uma pessoa que precisa aprimorar suas relações interpessoais, para alcançar o seu desenvolvimento de maneira satisfatória, conquistando maior autonomia e qualidade de vida (CARDOZO; SOARES, 2011).

Os direitos das pessoas portadoras de deficiência devem ser garantidos em todas as unidades políticas. Para que essas ações sejam cumpridas, é necessária a fiscalização e acompanhamento através da intervenção dos órgãos governamentais.

Visando a garantia de acessibilidade à educação, saúde, transporte, logradouros e prédios públicos, o Ministério Público do Trabalho (MPT), busca trabalhar de forma conjunta com os Ministérios Públicos Estaduais. O Ministério Público Federal (MPF) atua de forma importante, no âmbito federal, garantindo os direitos dos portadores de deficiência de forma inclusiva (MPPR, 2016).

A Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC) coordena o tema inclusão de pessoas com deficiência, através do seu Grupo de Trabalho (GT) e da atuação dos membros do MPF. O GT foi instituído em 2005, e vem sendo renovado a cada ano, seu objetivo é

examinar as demandas relacionadas à inclusão dos portadores de deficiência, e propor ao PFDC estratégias e diretrizes de atuação (MPF, 2016).

O Ministério Público do Estado do Paraná (MPPR), por intermédio do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CAOP), através da Recomendação Administrativa Nº 08/2006 Acessibilidade PPD/CREA-PR, recomendou ao presidente do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Estado do Paraná (CREA/PR), que seja promovido à sensibilização da categoria dos profissionais da área, sobre as responsabilidades de observar a legislação vigente e todas as normas de acessibilidade, nas obras e projetos (MPPR, 2016).

O MPPR tem destaque na promoção da igualdade de oportunidades em relação à inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho através da Lei de Cotas, quando necessário ele procura ajustar a conduta da empresa, caso não seja possível, o MPPR ingressa com uma ação judicial (MPPR, 2016).

Com ações como essas o MPPR tem conseguido fazer com que as cotas sejam respeitadas, além de conscientizar os empresários sobre o potencial que os portadores de deficiência possuem e a importância de investimentos para proporcionar a eles uma adequada formação (MPPR, 2016).

Outros fatores que são fiscalizados pelo MPPR, são a forma de contratação do trabalhador, que pode ser de maneira competitiva, seletiva ou por conta própria, os procedimentos e apoios de que necessitam e a adaptação e acesso ao ambiente de trabalho (MPPR, 2016).

Discussão

É visível na sociedade que essas pessoas portadoras de deficiência são muitas vezes discriminadas e excluídas, sendo em alguns casos consideradas incapazes de atuar no mercado de trabalho, porém esse é mais um direito que as pessoas portadoras de deficiência possuem.

O presente estudo pretende entender como é o processo de inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. Serão analisadas as relações de reconhecimento dessas pessoas, a qual contribuirá para compreender a visão da sociedade e das organizações em relação a eles.

Com a conclusão da pesquisa pretende-se auxiliar para uma maior visibilidade das pessoas portadoras de deficiência, de suas capacidades, como também das dificuldades no processo de inclusão no mercado de trabalho e no desenvolvimento das suas atividades. Visto

que este é um assunto pouco comentado na sociedade e para algumas pessoas até desconhecido ou ignorado, a pesquisa procura mudar essa realidade.

Será possível analisar como essas pessoas são reconhecidas no mercado de trabalho, verificando através dos resultados a serem obtidos se as relações de trabalho proporcionadas pelas organizações para as pessoas portadoras de deficiências são semelhantes às oferecidas para as demais pessoas, ou seja, se eles desfrutam das mesmas oportunidades e direitos no ambiente de trabalho.

Com a conclusão da pesquisa pretende-se também analisar os elementos que caracterizam a dimensão econômica, social, política e emocional da teoria do reconhecimento, nos discursos das pessoas portadoras de deficiência que forem entrevistadas. Portanto será analisado se essas pessoas estão realizadas nas quatro categorias, o que possibilita que o indivíduo sinta-se parte do grupo em que está inserido.

Referências

ANTUNES, R. L. C. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2007.

ARAÚJO NETO, J. A. C. de. A categoria “reconhecimento na teoria de Axel Honneth. **Argumentos Revista de Filosofia**. Ano, 3, Nº 5. p. 139-147. Ceará, 2011.

BRAGA, M. M. S.; SCHUMACHER, A. A. Direito e inclusão da pessoa com deficiência: uma análise orientada pela Teoria do Reconhecimento Social de Axel Honneth. **Revista Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, mai/ago. Brasília, 2013.

BRASIL. DECRETO Nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004.

_____. LEI nº 13.146 de 6 de julho de 2015.

CARDOZO, A.; SOARES, A. B. Habilidades sociais e o envolvimento entre pais e filhos com deficiência intelectual. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 31 (1), p. 110-119. Rio de Janeiro, 2011.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Moderna, 1995

CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, mai/jun, p. 100-129. São Paulo, 2010.

FARIA, B. A de; MACHADO, T. da S.; BRACHT, V. A inovação e o desinvestimento pedagógico na Educação Física escolar: uma leitura a partir da teoria do reconhecimento social. **Motriz**, v. 18, n. 1, jan/mar, p. 120-129. Rio Claro, 2012.

FARIA, J. H. de. As Condições de uma Gestão Democrática Social do Processo de Trabalho: reconhecimento, redistribuição, representação e realização. **EPPEO**. Curitiba, 2011.

FRANÇA, I. S. X de. *et al.* Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e

limites. **Acta Paul Enferm.** São Paulo, 2008.

FRASER, N. **Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado.** Lua Nova. N. 77, p. 11-39. São Paulo, 2009.

IBGE. **Censo demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência.** Disponível em:
<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia_tab_pdf.shtm>. Acesso em: 20 jan. 2016.

MATTOS, P. de. O reconhecimento entre a justiça e a identidade. Lua Nova: **Revista de Cultura e Política.** N. 63, p. 143-161. São Paulo, 2004.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Manual de Legislação em Saúde da Pessoa com Deficiência.** 2. ed. Brasília, 2006. Disponível em:
<http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/legislacao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2016.

MORIN, E. M. Os sentidos do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41 n. 3, jul/set. São Paulo: 2001.

MPF. **Inclusão de Pessoas com Deficiência.** Brasília, 2016. Disponível em:
<<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/pfdc/temas/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 02 jun. 2016.

MPPR. **A sociedade inclusiva e a cidadania das pessoas com deficiência. Curitiba, 2016.** Disponível em:
<<http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=12>>. Acesso em: 03 jun. 2016.

_____. **Atuação do MP do Trabalho.** Curitiba, 2016. Disponível em:
<<http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=45>>. Acesso em 03 jun. 2016.

_____. **Recomendação Administrativa Nº 08/2006.** Curitiba, 2006. Disponível em:
<<http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=580>>. Acesso em: 02 jun. 2016.

SAAVEDRA, A. G.; SOBOTTKA, E. A. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. Civitas – **Revista de Ciências Sociais**, v. 8, n. 1, jan-abr., p. 09-18. Porto Alegre, 2008.

SMANIOTTO, E. I. Raízes e Formas dos conflitos sociais. **Revista Urutágua** – revista acadêmica multidisciplinar. Quadrimestral – Nº 8 – Dez/Jan/Fev/Mar. Maringá, 2008.

SDH-PR/SNPD. **Cartilha do Censo 2010: Pessoas com deficiência.** Brasília, 2012. Disponível em:
<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha_censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2016.