

UM OLHAR PARA A INCLUSÃO

“O caminho da exclusão à inclusão está relacionado com as características comportamentais, econômicas, sociais, étnicos, psicológicos e culturais de cada época [...]”

Prezados leitores, sejam todos muito bem-vindos a mais uma edição da Revista NURSING. O caminho da exclusão à inclusão está relacionado com as características comportamentais, econômicas, sociais, étnicos, psicológicos e culturais de cada época, as quais são determinantes para o modo como se perspectiva a diferença¹. Estudos do perfil das pessoas com deficiência e, portanto, com necessidade de inclusão, são essenciais para melhorar o planejamento, administração, execução e avaliação das ações de saúde. A inclusão é um paradigma que se aplica aos mais

variados espaços físicos e simbólicos³.

Hoje, no Brasil, milhares de pessoas com algum tipo de deficiência estão sendo discriminadas nas comunidades em que vivem ou sendo excluídas do mercado de trabalho. Nota-se o incentivo ao deslocamento do olhar e da escuta dos profissionais de saúde, da doença, da deficiência ou de alguma necessidade especial para os sujeitos em sua potência de criação da própria vida, objetivando, durante o processo do cuidado à saúde, a produção de coeficientes crescentes de autonomia³. O pensamento sobre promoção da saúde no Brasil está associado ao Sistema Único de Saúde (SUS) e ao enfrentamento de uma realidade de iniquidades históricas que colocam desafios cotidianos não só ao setor saúde, mas também ao setor educação, mobilidade, segurança pública, serviço social e todos aqueles que constroem políticas públicas^{1,3}.

Em pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE) denominada “A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil”, Se, por um lado, a liderança das organizações em que os profissionais trabalham atualmente incentiva os funcionários a trabalharem com colegas com diferentes características de diversidade (45%) e investiga as denúncias de tratamento injusto e de preconceitos (44%), por outro tem falhado ao não auxiliar os funcionários a reconhecerem preconceitos que promovem a discriminação ou a exclusão no local de trabalho (52%) e ao não agrupar funcionários com diferentes

características de diversidade para trabalharem juntos (45%).

Hoje, mais que a construção de políticas públicas, como o estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), é o momento de praticá-las, para a promoção de participação efetiva de todos os seres humanos, principalmente dos excluídos dos mais variados espaços sociais^{2,4}. 🐦



Laércio Neves
Enfermeiro, Doutorando em Saúde Pública, Mestre em Reabilitação e Inclusão Social, Especialista em Gerenciamento em Enfermagem. Docente do Curso de Medicina da UNINOVE. Professor do Curso de Graduação em Enfermagem da Anhangueira. Professor nos Cursos de Pós-Graduação da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo (FCMSCSP), Instituto Brasileiro de Educação Continuada (IBEC), UniEducacional ZR. Diretor Fundador da LN | Cursos e Treinamentos.

Referências

1. ALMEIDA Filho N, Rouquayrol MZ. Epidemiologia & Saúde 6ª ed. Rio de Janeiro: MEDSI/Guanabara Koogan; 2009.
2. BRASIL. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Viver sem Limite – Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência Brasília: SDH; 2013.
3. CAMPOS, Gastão W.; BARROS, Regina B.; CASTRO, Adriana M. Avaliação

de política nacional de promoção da saúde. Ciência & Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 745-749, 2004.

4. BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, 2009.