

TRABALHO E DEFICIÊNCIA: REFLEXÕES SOBRE AS DIFICULDADES DA INCLUSÃO SOCIAL

WORK AND DISABILITY: REFLECTIONS ABOUT THE DIFFICULTIES OF SOCIAL INCLUSION

João Roberto de Souza-Silva

Débora Diegues

Sueli Galego de Carvalho

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Sobre os autores

João Roberto de Souza-Silva
Psicólogo e Mestre em Distúrbios do Desenvolvimento pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Professor das Faculdades Claretianas SP.
joaorssil@yahoo.com.br

Débora Diegues
Psicóloga formada pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Trabalha com Psicologia Organizacional e com Psicologia Clínica no atendimento de crianças, adolescentes e adultos.

Sueli Galego de Carvalho
Psicóloga e Professora do Programa Stricto Sensu em Distúrbios do Desenvolvimento da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Apoio Financeiro:
Mackpesquisa

RESUMO

O presente artigo pretende fomentar uma reflexão sobre as dificuldades da inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que o trabalho tem um papel central na constituição da subjetividade dos indivíduos e da sociedade. A legislação trabalhista brasileira garante às pessoas com deficiência a possibilidade de inserção no mercado. Porém, a legislação não diminuiu as dificuldades da inclusão social no mercado de trabalho. Além de questões como a baixa escolaridade e a qualificação desta população, existem também, dificuldades dos empregadores em lidar com estas questões principalmente devido à falta de conhecimento e pelo preconceito. Discutir o preconceito é necessário, pois se observa que este tema está sendo convertido em ideologia à medida que é compreendido como algo inerente ao homem e não como algo construído socialmente.

Palavras-chave: pessoa com deficiência; trabalho; inclusão social; preconceito.

ABSTRACT

This paper aims to foster a reflection on the difficulties of social inclusion of people with disabilities in the labor market, since the work has a central role in the constitution of the subjectivity of individuals and society. The Brazilian labor law guarantees people with disabilities the opportunity to enter the market. However, the act did not diminish the difficulties of social inclusion in the labor market. In addition to issues such as low education and qualification of this population, there are also difficulties for employers in dealing with these issues mostly due to lack of knowledge and prejudice. Discuss prejudice is necessary because it is observed that this issue is being converted into an ideology, often understood as something inherent in man and not as something socially constructed.

Keywords: disabled people, work, social inclusion, prejudice.

1-INTRODUÇÃO

O homem é um ser social. Segundo Marx a humanidade foi fundada por meio do trabalho,

uma vez que o trabalho é uma atividade estritamente humana, a qual só pode ser desenvolvida socialmente. Desta forma, o trabalho tem um papel central na constituição da subjetividade dos indivíduos e da sociedade.

Ao longo da história, diferentes correntes de pensamento tentaram definir o conceito de trabalho. Observa-se nestas definições que o trabalho é um investimento humano pessoal para um coletivo, no qual a continuidade não reflexiva do fazer acaba omitindo o saber ali investido (SCHWARTZ, 2011).

De acordo com Vash (1988) o trabalho é um modo para a aquisição de recompensas externas definidas socialmente, como dinheiro, bens de consumo e prestígio. Além disso, está ligado também a recompensas internas como auto-realização, pertinência e estima.

Segundo Tanaka e Manzini (2005) a inserção da pessoa com deficiência no contexto do trabalho faz parte das discussões do âmbito da Educação Especial, porém com a aprovação de leis específicas que asseguram o direito da pessoa com deficiência no mundo do trabalho esta preocupação se estendeu para o mundo empresarial.

Diante deste cenário o presente artigo pretende fomentar uma reflexão sobre as dificuldades da inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2-INCLUSÃO SOCIAL E POLÍTICAS PÚBLICAS

A alta expectativa de produtividade dentro do mercado de trabalho e a legislação que visa incentivar a contratação de pessoas com deficiência para o quadro de funcionários fizeram com que o tema inclusão no mercado de trabalho formal começasse a ser discutido e estudado (TOLEDO e BLASCOVI-ASSIS; 2007).

Pesquisar o tema da inclusão seja no âmbito educacional, do trabalho ou do lazer é esbarrar em dificuldades conceituais presentes nas produções teóricas e nas formas de aplicação, ou seja, no saber e no saber fazer. Inclusão, segundo Mazzotta (2008, p.165) “é a convivência respeitosa de uns com os outros, e é essencial para que cada indivíduo possa se

constituir como pessoa ou como sujeito e, assim, não venha ser meramente equiparado a qualquer coisa ou objeto”.

Segundo os princípios da inclusão social, a participação das pessoas com deficiência depende de grandes transformações, sendo tarefa das políticas públicas possibilitarem os suportes necessários para que estes indivíduos tenham acesso a todos os recursos do meio social, possibilitando, assim, sua integração (OLIVEIRA; GOULART JÚNIOR; FERNANDES, 2009).

A legislação trabalhista brasileira é bastante ampla e garante às pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho. A Lei 8.213/91 (art. 93), a chamada Lei de Cotas, estabeleceu que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2 e 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência. Esse percentual varia em função do número de funcionários da instituição: empresas com até 200 funcionários devem ter 2% de suas vagas preenchidas por pessoas com deficiência, entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das vagas.

É preciso ressaltar que a legislação tem como princípio norteador a equidade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com e sem deficiência, ou seja, independentemente de sua condição elas devem ter aptidão física e qualificação para ocupar o posto de trabalho.

De acordo com Néri, Carvalho e Costilla (2002) são as grandes empresas que absorvem a maior parte da mão-de-obra disponível no mercado, porém a Lei de Cotas não tem causado grande impacto nas empresas. Fatores como a alta competitividade, as poucas ofertas de emprego no setor formal e a falta de informações dos empregadores sobre as deficiências, também são apontados pelos autores como responsáveis pela não eficácia desta política de cotas.

De acordo com Vash (1988) entre as razões que fazem com que o empresário não contrate a

pessoa com deficiência está o preconceito, ou seja, uma dificuldade em acreditar que esta pessoa possa ser bem sucedida e exercer seu trabalho com sucesso.

3- PRECONCEITO

Segundo Crochík (2006, p.13) “aquilo que leva o indivíduo a ser ou não preconceituoso pode ser encontrado no seu processo de socialização” e este processo só pode ser entendido como fruto da cultura e da sua história. O indivíduo preconceituoso tende a desenvolver preconceito em relação a diversos objetos, desse modo o preconceito diz mais respeito às necessidades do preconceituoso do que as características de seus objetos de preconceito.

Existem duas atitudes distintas em relação ao indivíduo preconceituoso uma percebida como um exagero de aceitação e outra de rejeição. Ambas as atitudes não são inatas. Assim, a criança no seu processo de socialização pode perceber que o outro é diferente dela sem que este fato cause qualquer impedimento no seu modo de se relacionar com este outro. A possibilidade deste contato possibilita a experiência e conseqüentemente à reflexão sobre o outro e sobre si mesmo levando o indivíduo a desenvolver ou não preconceitos (CROCHÍK, 2006).

Sendo a experiência uma possibilidade de combate contra o preconceito, utilizando o referencial Benjaminiano, deve ser considerado o ato de narrar, pois “o narrador colhe o que narra da sua experiência, própria ou relatada. E a transforma outra vez em experiência para os que ouvem sua história” (BENJAMIN, 1987; p.60).

Ainda conforme o referido autor, o declínio da narrativa decorre do advento do romance, pois o narrar tem sua origem na tradição oral, épica. Já o romance não deriva de tal tradição. “O local do nascimento do romance é o indivíduo na sua solidão, que já não consegue exprimir-se exemplarmente sobre seus interesses

fundamentais, pois ele mesmo está desorientado” (BENJAMIN, 1987; p.60).

O homem se constitui na alteridade, ou seja, no contato com outros homens. Desse modo, o indivíduo solitário não tem possibilidade de compartilhar, dividir suas experiências, ou seja, há dificuldade de narrar um fato para si mesmo por meio da memória e para os outros por meio da linguagem, levando muitas vezes à dificuldade ou impossibilidade de entrar em contato de fato consigo mesmo e com o outro.

Esta dificuldade pode ser compreendida segundo Benjamin (1987) pelo fato de que comunicação não é mais a narração, e sim a informação. A perda da capacidade de narrar faz com que seja quase impossível pensar, pois pensamento é formado por meio da linguagem e o pensamento forma a consciência, sem consciência não há possibilidade de experiência, assim, a única faculdade possível então, se torna a de obedecer.

A informação é inteligível por si mesma garantindo a ela um caráter fetichista, o mesmo das mercadorias, pois na informação também há um caráter mágico, o qual é assumido quando se omite a história social da produção desta informação, perdendo-se então toda e qualquer capacidade de troca de experiência tão necessária e fundamental para qualquer atividade humana.

No mundo do trabalho cada vez mais técnico e administrado com base na competitividade irracional não se encontra espaços para troca de experiências e resignificações. Segundo Matos (2006), a racionalidade técnica dissocia os meios e fins e conseqüentemente ocorre uma adoração fetichista dos seus próprios meios, ou seja, à produção torna-se primordial, pois a sociedade é uma sociedade totalmente administrada, sendo que a socialização radical significa também uma alienação radical. Ocorre, então, a reificação do pensamento e conseqüentemente a cristalização de preconceitos.

4- A VISÃO DOS EMPREGADORES

A impossibilidade de reflexão no mundo administrado do trabalho faz com que muitas vezes o preconceito fique velado e desta forma se converta em ideologia, o que torna ainda mais problemática a situação.

No estudo de Tanaka e Manzini (2005), os pesquisadores entrevistaram seis pessoas responsáveis pelo setor de recursos humanos de seis empresas com mais de 100 funcionários e que empregavam pessoas com deficiência. Os resultados apontaram que a contratação ocorreu pela obrigatoriedade da Lei e que as dificuldades deste trabalhador, segundo os entrevistados, decorriam das condições orgânicas da deficiência.

Os resultados evidenciam o preconceito e a ideologia uma vez que para a amostra, a contratação ocorre devido à obrigatoriedade e as dificuldades resultam de condições orgânicas e não de dificuldades sociais.

Tais dados revelam a falta de conhecimento sobre o que é a deficiência e os seus diferentes tipos, mascaram fatores sociais importantes que impedem a inclusão social destas pessoas, como o acesso à educação desde o nível fundamental. Assim, a explicação dos entrevistados se converte em ideologia, pois explicam um fenômeno social por meio de um referencial natural (orgânico). É importante ressaltar que o acesso à educação é uma questão que afeta tanto pessoas com ou sem deficiência e que ambas podem ter a mesma dificuldade para determinado trabalho.

A pesquisa de Araújo e Schmidt (2006) sobre pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Curitiba apontou que as empresas não cumprem a Lei de Cotas, e que isso ocorre devido à baixa escolaridade e qualificação desta população.

A baixa escolaridade e qualificação desta população estão relacionadas com a falta de acesso desta população às políticas públicas de inclusão e programas de treinamento e capacitação profissional. De acordo com Araújo

e Schmidt (2006) as instituições educacionais criticam os processos de contratação adotados pelas empresas, e as empresas apontam que a escolarização, quando é feita, concentra-se no desenvolvimento de habilidades básicas para o trabalho ou capacitação profissional diferente da exigida pelo mercado de trabalho.

Desse modo, a empresa e a instituição educacional não querem assumir a responsabilidade para si da inclusão social da pessoa com deficiência, reforçando assim a condição sócio-histórica de marginalização e ressaltando a importância das políticas públicas para garantir esta inclusão.

Carvalho-Freitas e colaboradores (2010) com o objetivo de identificar a forma como a deficiência é vista em situações de trabalho por profissionais que atuam ou possam atuar com pessoas com deficiência no mercado de trabalho, aplicaram uma escala elaborada pelos próprios pesquisadores em 227 alunos de cursos de especialização em Administração de Empresas. “O objetivo desta pesquisa foi identificar e testar empiricamente um construto que pudesse auxiliar a entender a forma como a deficiência é vista por profissionais que atuam ou possam vir atuar com pessoas com deficiência” (CARVALHO-FREITAS et al., 2010, p.101).

Os autores verificaram que diante da deficiência as pessoas constroem explicações para justificar as diferenças significativas. Os resultados apontaram que as concepções de deficiência em situações de trabalho se relacionavam ao espiritual, aos pressupostos de normalidade, aos pressupostos de inclusão, desempenho, vínculo e benefícios (CARVALHO-FREITAS et al., 2010).

O ponto que mais chamou atenção nos resultados é a concepção de deficiência relacionada ao espiritual, em uma amostra de alunos de especialização, uma vez que está concepção esta vinculada à Idade Média, período em que a deficiência era vista como um fenômeno metafísico e espiritual que podia ser atribuída divinamente ou por possessão demoníaca (GAIO, 2006).

A condição de deficiência relacionada ao espiritual deixa evidente o quanto a sociedade atual e seu desenvolvimento científico - tecnológico nunca, talvez, estiveram tão distante do esclarecimento. Segundo Adorno e Horkheimer (2006) a quantidade de informações disponíveis nos diferentes meios de comunicação não significa em hipótese alguma uma elevação do nível cultural ou democratização da cultura, mas sim um esvaziamento cultural proporcionado pela transformação da cultura em mercadoria e não diminuindo, assim, a intolerância social.

5-PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

A linguagem, os hábitos cotidianos, os comportamentos, os significados das coisas sempre foram mediados pela cultura e o trabalho não escapa desta mediação uma vez que ele é parte importante da construção da identidade do indivíduo e do seu desenvolvimento pessoal, não importando a condição de pessoa, com ou sem deficiência, ou seja, o trabalho se torna indispensável para a inclusão social.

De acordo com Toledo e Blascovi-Assis (2007) o trabalho e o desemprego têm significados semelhantes para as pessoas com o sem deficiência, uma vez que o trabalho é o caminho para a conquista de recompensas internas, como a auto-estima, e externas como dinheiro.

Bittencourt e Fonseca (2011) em seu estudo sobre a percepção do retorno de pessoas com baixa visão no mercado de trabalho, registrou que em sua amostra os entrevistados (12 sujeitos, sendo que 7 não completaram o ensino fundamental) possuíam pouco conhecimento sobre a deficiência visual e sobre os direitos da pessoa com deficiência.

A pessoa com deficiência apresenta desvantagem frente aos demais indivíduos não somente pela incapacidade gerada pela deficiência, mas pelo preconceito, e pela falta de informações das suas potencialidades. A Lei de

Cotas não possibilita o acesso pleno desta população, uma vez que há nela o predomínio de baixa escolaridade e pouca qualificação profissional (BITTENCOURT; FONSECA; 2011). Além disso, é importante ressaltar que a pessoa com deficiência se depara também com obstáculos como a falta de reabilitação física, a falta de meios de transporte e a falta de apoio, muitas vezes, da própria família.

Diante destes obstáculos, Fernandes e Silva (2008) questionam o papel do governo no processo de inclusão da pessoa com deficiência. Ao propor uma sociedade inclusiva, em que todas as pessoas tenham a oportunidade de participar, o próprio governo não consegue cumprir a sua parte. Há falhas na educação, na saúde, nos meios de transporte, nas ruas e calçadas entre outros, que dificultam e até impedem a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

6-CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho tem um papel central na constituição da subjetividade dos indivíduos não importando a condição de pessoa com ou sem deficiência. Por meio do trabalho é que o homem se sente pertencente ao seu grupo e como sujeito, produto e produtor da história.

A legislação trabalhista brasileira é bastante ampla e garante às pessoas com deficiência a possibilidade de inserção no mercado. A Lei de Cotas está pautada no princípio de equidade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com e sem deficiência. Independentemente de sua condição elas devem ter aptidão física e qualificação para ocupar o posto de trabalho. Porém, a Lei não diminuiu as dificuldades da inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O trabalho e o desemprego têm significados semelhantes para as pessoas com ou sem deficiências. Apesar dos empregadores alegarem a baixa escolaridade e qualificação desta população, também existe dificuldades dos empregadores em lidar com estas questões

principalmente devido à falta de conhecimento e pelo preconceito.

Programas de treinamento e capacitação profissional fazem-se necessários para que ocorra a inclusão, além de uma constante discussão sobre o preconceito.

Discutir o preconceito pressupõe grande participação dos indivíduos, porém observa-se que este tema está sendo convertido em ideologia à medida que o mesmo muitas vezes é compreendido como algo inerente ao homem e não como algo construído socialmente. Por isso refletir sobre preconceito se torna uma tarefa sempre inacabada e complexa, além de sempre necessária para a inclusão social.

É importante ressaltar que as pessoas com deficiência que trabalham não devem ser consideradas super-heróis e as empresas que assumem o programa de inclusão não são beneméritas, pois estes adjetivos funcionam como estigmas e idealizam a realidade.

As pessoas têm direitos e deveres, devem ser respeitadas enquanto cidadãs e ter espaço para expressar suas ideias. As empresas têm suas metas e regras, que podem ser conduzidas sem cair no assistencialismo.

Novos estudos sobre este tema devem ser elaborados com o intuito de ir a campo e criar um espaço de escuta para ambas as partes envolvidas, pessoas com deficiência e os representantes das empresas, e desta forma desenvolver propostas que possam lidar com as questões emocionais e psicológicas suscitadas pelo tema.

7- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO, T. W. ; HORKHEIMER, M. **Dialética do Esclarecimento**: Fragmentos Filosóficos. Rio de Janeiro: Jorge ZAHAR Editor. , 2006.

ARAÚJO, J. P. e SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições

educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Rev. bras. educ. espec.**, vol.12, n.2, pp. 241-254, 2006.

BEIJAMIN, W. **O Narrador in Obras escolhidas**. São Paulo: Brasiliense 3ª Edição, 1987

BITTENCOURT, Z. Z. L. C.; FONSECA, A. M. R., Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. **Paidéia (Ribeirão Preto)**,v. 21, n. 49, ago. 2011

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **Rev. adm. empres.**, vol.50, n.3, pp. 264-275, 2010.

CROCHIK, J. L. **Preconceito, Indivíduo e Cultura**. São Paulo: Casa do Psicólogo. 3ª Edição, 2006.

FERNANDES A. L., SILVA S. M. D. Recrutamento e Seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: Integração ou Inclusão? **FACEF PESQUISA**, v.11, n.2, 2008.

GAIO, R. **Para Além do Corpo Deficiente**: Histórias de Vida. Jundiaí: Ed. Fontoura., 2006.

MATOS, O.C.F.; **A Escola de Frankfurt**: luzes e sombras do iluminismo. São Paulo: Editora Moderna, 2006.

MAZZOTTA, M. J. S.. Reflexões sobre inclusão com responsabilidade. **Revista @mbienteeducação**, v.1, n.2, p.165-168, 2008.

NERI, M.; CARVALHO, A. P.; COSTILLA, H. G. Políticas de cotas e inclusão trabalhista de pessoas com deficiência. **Ensaio Econômico da EPGE/FGV**, v. 462, 2002.

OLIVEIRA, M. A.; GOULART JUNIOR, E. e FERNANDES, J. M.. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Européia e Brasil. **Rev. bras. educ. espec.**, vol.15, n.2, pp. 219-232. 2009.

SCHWARTZ, Y. Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. **Trab. educ. saúde**, vol.9, suppl.1, pp. 19-45, 2011.

TANAKA, E. D. O., MANZINI, E. J., O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Rev. bras. educ. espec.**, vol.11, n.2, pp. 273-294. 2005.

TOLEDO, A. P. L., BLASCOVI-ASSIS, S. M. , Trabalho e deficiência: significado da inclusão no mercado formal para um grupo de jovens com síndrome de down, **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, v.7, n.1, p.83-96, 2007

VASH, C. L. **Enfrentando a deficiência**: a manifestação, a psicologia, a reabilitação. São Paulo: Pioneira / EDUSP, 1988.