



5º Simposio de Ensino de Graduação

EM DEBATE: A INCLUSÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA MENTAL NO MERCADO DE TRABALHO

Autor(es)

CLARISSA MAGALHÃES RODRIGUES

Co-Autor(es)

TATIANA THIAGO MENDES

Orientador(es)

Acácia de Fátima Ventura

1. Introdução

A inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho brasileiro tem se apresentado como fonte de preocupação e de inúmeras discussões, sobretudo no que tange à formulação e adoção de medidas que possam legitimar o discurso do respeito às diferenças individuais. Apesar dos esforços concretizados em políticas públicas, tais como os dispositivos da Lei 8.213/91 (Lei de Cotas), muito ainda têm que ser feito para que o preconceito (ainda incidente) deixe de ser direcionado aos chamados deficientes. No caso da deficiência mental, os problemas relativos à inclusão social ganham maior dimensão, uma vez que o deficiente mental se mostra socialmente pré-concebido como inapto a assumir papéis sociais de qualquer ordem. A relação entre o mercado de trabalho, materializado nas empresas, e a denominada deficiência, materializada nos Profissionais Portadores de Deficiências – PPDs, não faz mais do que refletir um comportamento social de não-naturalidade do processo de inclusão desta minoria. Afinal, o caráter compulsório da contratação de portadores de necessidades especiais somente se faz necessário porque não se trata de uma prática espontânea, baseada no bom senso, de uma convivência positiva com a diferença. O que ocorre, via de regra, é que, permeada por um discurso social “ideal” de inclusão, a contratação dos PPDs, tende a ser mais segregacionista do que inclusiva propriamente dita. Em se tratando a problemática da inclusão social de portadores de necessidades especiais sob a perspectiva da Psicologia, acredita-se poder oferecer uma contribuição teórica que, uma vez internalizada, tenda a anunciar a possibilidade de um novo entendimento social acerca da deficiência e, como resultado, um comportamento social menos excludente e discriminatório.

2. Objetivos

Realizar uma breve análise crítica da relação entre o deficiente mental e o mercado de trabalho no Brasil, apresentando uma alternativa ao pensamento tradicionalmente estabelecido na sociedade brasileira. Almeja-se, portanto, revisar alguns discursos das práticas inclusivas, bem como contribuir para um novo modo de pensar e agir, que atenua a condição de pseudo-democracia sob a qual o Brasil se encontra. É importante esclarecer que não se ignora a extensão dessa tradicional forma de pensar a deficiência em outras sociedades e culturas; a restrição da análise à realidade brasileira atende tão somente a um recorte temático.

3. Desenvolvimento

Dada a perspectiva psicológica que orienta esta análise, a discussão se baseia em uma nova conceituação de deficiência mental, de cunho social em detrimento do orgânico (introduzido e consolidado pela Medicina), e que têm de certa forma orientado algumas políticas públicas no país, tais como os Parâmetros Curriculares Nacionais (1999) e a própria Lei de Cotas. Omote (1996:131), professor da Universidade Estadual Paulista em Marília, apresenta a concepção de deficiência mental como lacuna entre a capacidade da pessoa para uma determinada atividade e a demanda dessa atividade. Trata-se de uma concepção social, que contraria o tradicional entendimento da deficiência como anomalia essencialmente orgânica e inerente ao indivíduo, entendimento este que acaba por estigmatizar o sujeito deficiente como inexoravelmente incapaz. Acrescenta o autor que o termo deficiência somente existe porque há a contrapartida de um ideal de eficiência. Em outras palavras, deficiente é aquele incapaz de pensar e agir dentro de padrões socialmente estabelecidos. Considere-se, por exemplo, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (CORDE, 1975), cujo texto afirma: (...) o termo 'pessoas deficientes' refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais. Nesse texto, a expressão "vida individual ou social normal" torna claro o estabelecimento de um ideal compartilhado de normalidade, o que contribui para um engessamento do olhar sobre a deficiência, resultando em estigmatização. A definição social de deficiência, por sua vez, chama a atenção para a possibilidade de se relativizar este olhar. À medida que se compreende a deficiência como lacuna entre determinada capacidade e uma dada demanda, torna-se possível percorrer o caminho inverso ao que tradicionalmente se realiza: em lugar de esperar que o sujeito se ajuste ao que dele se espera, podem-se promover modificações nas demandas sociais propriamente ditas. No caso do deficiente mental, essa inversão se mostra particularmente necessária, visto que, atualmente, uma vez concedido o diagnóstico de deficiência mental, automaticamente se anulam as expectativas quanto a esse indivíduo, perdendo-se a oportunidade de vê-lo produzindo satisfatoriamente a partir de outras expectativas. Ao se considerar as políticas direcionadas ao mercado de trabalho brasileiro, torna-se possível identificar uma influência, mesmo que modesta, das idéias apresentadas por Omote (1996), o que se encontra no recém publicado manual: A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho (MTE, 2007:10), em que se afirma que a verdadeira igualdade consiste em se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na justa medida da desigualdade. Embora, se tomada isoladamente, tal afirmação ofereça margem a interpretações negativas, no contexto em que foi apresentada ela permite extrair a compreensão de que não se pode esperar de diferentes indivíduos comportamentos iguais em situações semelhantes. Daí a exigência de adaptação das condições físicas do espaço de trabalho às possibilidades do trabalhador que, por tal ou qual motivo, apresente necessidades especiais. Um outro ponto não menos importante refere-se às exigências de qualificações, tão enfatizadas pelo comportamento empresarial. Segundo Neri (2003:171), a baixa empregabilidade tem sido justificada pelo fato de os PPDs não possuírem as qualificações exigidas pelo mercado de trabalho e, por essa razão, tornar-se-ia necessário um grande investimento na educação. Ressaltamos que, para além dos investimentos em educação, cabe ainda refletir acerca das exigências levantadas pelos empregadores. Estariam estes livrando-se da real responsabilidade social? Caberia a estes, além da remuneração pela força de trabalho, investir pesadamente no desenvolvimento emocional e social destes profissionais? Posto isto, é óbvio que não se pode assumir que as políticas de inclusão social, por mais bem formuladas que se apresentem, mostrar-se-ão capazes de resolver um problema de tal magnitude. Afinal, alguns aspectos da cultura sócio-política brasileira oferecem significativa resistência às tentativas de ordenação moral, o que se

faz nítido nas tradições de não-cumprimento de leis e de não-fiscalização do mesmo. Como agravante, o país se mostra atravessado por preconceitos de toda ordem, no que se inclui uma sofrível dificuldade em se lidar com portadores de necessidades especiais, sobretudo os chamados deficientes mentais. Acrescente-se ainda um aspecto de cunho econômico: um deficiente mental é comumente considerado como um ser não produtivo, o que o torna desinteressante (ou inútil) para sociedades capitalistas. Quintão (2005:76) é categórica ao afirmar que não basta “estar dentro” - da escola, das instituições, da empresa, dos espaços públicos e privados – para haver inclusão. É preciso desconstruir uma barreira subjetiva, muito solidificada ao longo de nossa história e que nos torna mais míopes do que já somos.

4. Resultados

É possível verificar com o exposto acima que para modificar o atual cenário de inclusão profissional dos portadores de deficiência mental será necessário mais do que regras escritas. Será preciso uma mudança de paradigma capaz de transformar os valores constituintes do modo de pensar e de sentir do brasileiro, o que por sua vez poderá refletir em lentas melhorias na realidade destes indivíduos que vêm a todo instante suas necessidades colocadas em segundo plano. Ainda assim, cabe-nos lembrar que estaremos à mercê dos ditames do capital, que “enquanto sujeito social que detém a primazia da direção e controle do processo de trabalho, põe e dispõe o quando, o como e o quanto de capacidades humanas são fomentadas, produzidas e aproveitadas e, igualmente, as que serão preteridas e descartas” (Machado, 1996:53). Empenhar-se para que os PPDs tenham um pouco mais de mobilidade frente a tantos antagonismos certamente resultará em um pouco mais de dignidade e cidadania.

5. Considerações Finais

A presente análise nos permite vislumbrar algumas suposições a respeito da nova concepção de deficiência mental, das políticas públicas e das propostas de inclusão profissional via setor privado. No que tange à concepção social de deficiência apresentada por Omote, percebe-se que esta ainda não se concretizou em sua totalidade, dada a característica de nossa cultura de incluir excluindo. É sabido que a efetividade deste novo olhar sobre o deficiente mental está subordinada a uma desconstrução de estigmas, o que somente poderá ocorrer por meio de um “novo” estado de conscientização. Quanto à execução e potencial dos programas e das leis propostos pelo poder político, nota-se uma desmedida lentidão na fiscalização e concretização das ações. Tome-se como exemplo a criação da Lei nº. 8.213 de 24 de julho de 1991, que estabelece cotas nas empresas para empregar pessoas portadoras de deficiência e que só passou a vigorar no decreto de nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, ou seja, 08 anos depois de sua criação. Além disso, a fiscalização e monitoramento necessários para que as cláusulas sociais da legislação sejam efetivamente cumpridas ainda não se firmaram em nossa realidade. Em relação às oportunidades de inclusão trabalhista por parte do setor privado, é notório que “as firmas tendem a demandar menos trabalho de PPDs pois elas têm menor disponibilidade de tempo para realizar suas atividades normais, inclusive o trabalho, e sua acomodação envolve custos adicionais” (2003: 170). Segundo Néri (2003:170), a contratação de uma pessoa com qualquer tipo de deficiência só será possível se sua produtividade for maior que os ganhos gerados por trabalhadores sem deficiência. Sendo assim, são poucas as firmas que viabilizam as contratações dos PPDs, pois, via de regra, grande parte das empresas afirmam de antemão que a produtividade de um portador de deficiência é inferior a de uma pessoa não-deficiente, o que não se traduz em uma admissão economicamente viável. Fica explícito desta forma o comportamento discriminatório dos empresários, muito freqüente quando se recusa a contratação de uma PPDs justificada pela relação custo-benefício. É imperativo que os setores públicos e privados, juntamente com a sociedade civil, promovam ações capazes de tornar este grupo de pessoas mais autônomo e independente, ainda que a inclusão profissional de deficientes mentais se apresente como um “empecilho” para muitas pessoas. Para que as instâncias supracitadas se envolvam com tal questão, torna-se inevitável um diálogo desprovido de simulações e fingimentos, além de atitudes genuinamente comprometidas. E este é um dos grandes (dentre os inúmeros) enfrentamentos éticos que a psicologia terá que assumir pela frente.

Referências Bibliográficas

BRASIL. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. – Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

BRASIL. *Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência*. Disponível em: www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/decl_pessoa_def.asp. 13/05/2007. Acesso em: 20h54min

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura - Secretaria de Educação Especial. *Parâmetros Curriculares Nacionais*. Adaptações Curriculares. Estratégias para a educação de alunos com necessidades educativas especiais, p. 23-29. Brasília. 1999.

MACHADO, Lucília R. de S. Racionalização produtiva e formação no trabalho. *Rev. Trabalho & Educação*. Belo Horizonte, n.0, p. 41-61, jul./dez. 1996.

NERI, C. Marcelo. Retratos da deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV/IBRE/CPS. 2003.

OMOTE, S. Perspectivas para a conceituação de deficiências. *Revista Brasileira de Educação Especial*, vol. II, nº4, p. 127-135. 1996.

QUINTÃO, Denise T. de R. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. *Rev. Psicologia e Sociedade*. nº17, p. 75–80; jan./abr. 2005.

BRASIL. *Parâmetros Curriculares Nacionais*. Adaptações Curriculares. Estratégias para a educação de alunos com necessidades educativas especiais, p. 23-29. Brasil. 1999.