

Mercado de Trabalho e Deficiência

LÍGIA ASSUMPÇÃO AMARAL

Professora do Instituto de Psicologia (USP)

Nosso tema é um dos recortes possíveis do grande campo que o fenômeno da deficiência “habita”.

É um campo multifacetado, pois inclui diferentes áreas do Conhecimento onde, além disso (como em todos os campos), teoria e prática se articulam e, muitas vezes, se debatem, chegando mesmo a entrar em “rota de colisão” — mas esse não é o ponto de reflexão neste momento.

Sem querer desarticular esse conjunto que configura a praxis, para efeito das reflexões de hoje pode-se dizer que a teoria tem dois grandes locus: os (poucos, é verdade) espaços de compartilhamento institucionais que acolhem e propiciam discussão e trocas e as mentes e canetas (hoje microcomputadores!) dos estudiosos/pesquisadores — solitários ou não.

A prática também se desenrola em dois outros grandes locus: a Vida e as instituições especializadas. Claro está que esta dicotomia é artificial e configura-se mais como recurso didático do que como retrato do mundo, figura de retórica ou “profissão de fé” — embora muitas instituições estejam tão confinadas intra-muros que a distinção passa a ser, também, lastimável retrato da realidade.

Não por acaso nomeei primeiramente os espaços de compartilhamento e a Vida: por um lado, por entendê-los prioritários e, por outro, por estarmos usufruindo de um (o SENAI abrindo-se e acolhendo-nos, por iniciativa da REINTEGRA) com a presença, como interlocutores, de profissionais de RH (que se movimentam numa das esferas da Vida: o trabalho competitivo).

Do segundo conjunto nomeado saio eu (minha mente e meu micro!) e todos os profissionais aqui presentes (que exercem suas profissões em instituições especializadas).

Num outro espaço de intersecção: minha faceta de pessoa portadora de deficiência em companhia de outras pessoas em condições semelhantes aqui também presentes!

Todos juntos compomos uma “ágora”, uma “assembléia”. É preciso então construir um solo e uma linguagem comuns, para que a jornada seja proveitosa para todos nós. Assim sendo, pensei em dividir minha participação em quatro blocos principais: o mito da deficiência, a questão da integração, o trabalho e a integração laboral.

MITO DA DEFICIÊNCIA

Com freqüência, quando o tema é deficiência cria-se um clima de mito e, conseqüentemente, de distanciamento atônito. O mito é sempre distante de nós mortais, o mito é sempre reservatório infinito de condensações, idealizações e enigma. Em minha vida profissional (e pessoal também) tenho visto elementos que comprovam essa afirmação aparentemente temerária.

O profundo abismo que separa o mito da realidade tem sido por mim pensado como os fossos repletos de crocodilos dos castelos medievais. Brincando com a idéia, tenho nomeado esses hipotéticos crocodilos de preconceitos, estereótipos e estigma.

Ainda brincando com a idéia, tenho visualizado uma ponte movediça que possibilita o trânsito entre a urbe e o castelo, permitindo, ao mesmo tempo, escapar dos ferozes répteis e conhecê-los a uma distância segura. Essa ponte movediça é toda oportunidade de encontro de pessoas que vivem a questão ou interessam-se pelo tema, é todo progresso no mundo teórico-científico, é toda vitória no contexto da prática, é todo momento de impasse que leva a reflexões...

Assim sendo, o primeiro ponto a assinalar hoje remete-nos aos malfadados crocodilos, remete-nos à questão dos preconceitos em relação à condição de deficiência e aos estereótipos das pessoas dela portadoras.

Preconceito (pré-conceito), como a própria construção da palavra indica, é um conceito formado aprioristicamente, anterior, portanto, à experiência. Dois são seus componentes básicos: uma atitude (favorável ou desfavorável em relação a algo ou alguém) e o desconhecimento concreto e vivencial desse algo ou desse alguém.

A atitude, que subjaz ao preconceito, baseia-se, por sua vez, em conteúdos emocionais: amor, admiração, medo, raiva, repulsa...

Os preconceitos, assim constituídos, são como filtros de nossa percepção, colorindo o olhar, modulando o ouvir, modelando o tocar... — fazendo com que não percebamos a totalidade do fenômeno à nossa frente. Configuram uma predisposição perceptual. O estereótipo (no contexto aqui abordado) é a concretização do preconceito. Cria-se um “tipo” fixo e imutável que caracterizará o objeto em questão — seja ele uma pessoa, um grupo ou um fenômeno.

Esse estereótipo será o alvo das ações subseqüentes e, ao mesmo tempo, o biombo que estará interposto entre o agente da ação e a pessoa real à sua frente.

No caso da deficiência, o estereótipo (exatamente porque com características fixas e imutáveis) deixará de lado as quase infinitas possibilidades de modulação: tipos e graus da deficiência propriamente dita e peculiaridades individuais de cada pessoa.

Nossa sociedade, além dos estereótipos relacionados aos tipos de deficiência, como por exemplo o deficiente físico ser “o revoltado” ou “o gênio”, o cego ser “o cordato” ou “o sensível”, o surdo ser “o isolado”, o portador de Síndrome de Down ser “o meigo”... (o que tem sido estudado por vários pesquisadores, entre eles Sadao Omote, a quem remeto os que estiverem interessados em aprofundamento), tem fortalecido alguns tipos de estereótipos “generalistas” da pessoa portadora de deficiência. Dentre eles, especialmente, os de herói, vilão e vítima (que tem sido alvo de estudo por parte de outros pesquisadores, dentre os quais me incluo).

Voltando aos preconceitos, estes acabam por configurar um leque bastante grande de opções para a leitura da deficiência. Dentre elas cito o que tenho chamado de “generalização indevida”, “correlação linear”, “ideologia da força de vontade”, “culpabilização da vítima”, “contágio osmótico”, etc.

Hoje falarei, rapidamente, sobre três delas que estão, penso, diretamente ligadas à temática abordada.

“Generalização indevida” refere-se à transformação da totalidade da pessoa portadora de deficiência na própria deficiência, na ineficiência global. O indivíduo não é alguém com uma dada condição, é aquela condição específica e, o que é mais grave, é a encarnação da “ineficiência total”. Os depoimentos nesse sentido são inúmeros e, talvez, o mais conhecido deles tenha sido dado pelo escritor Chevigny que, ao ficar cego, viu-se repentinamente tratado também como deficiente auditivo e mental. Relata, por exemplo, que em dada situação foi convidado a tomar chá em casa de uma conhecida e esta, ao servir, pergunta ao seu acompanhante: “O chá dele é com ou sem açúcar?”

Por outro ângulo, há o uso freqüente da lógica da “correlação linear”, a lógica do “se... então”: se esta atividade é boa para esta pessoa com deficiência então é boa para todas as pessoas nas mesmas condições. Ou: se não há uma pessoa com deficiência desenvolvendo tal atividade então esta não é uma atividade compatível. Ou: se a audição é um sentido privilegiado no cego então cegos são músicos excelentes. Ou: se este aleijado é cruel então todos os aleijados são cruéis. Ou:... ..

Quanto ao “contágio osmótico”, refere-se ao medo (pavor mesmo) da “contaminação” pelo convívio. O velho ditado “Dize-me com quem andas e te direi quem és” talvez seja um dos cúmplices involuntários — ou a denúncia do avesso do preconceito?

Baseada nesses e em outros preconceitos nossa sociedade (e em última instância nós, que a compomos) tem construído e perpetuado aqueles “grandes” estereótipos mencionados: herói, vítima e vilão.

Em recente pesquisa detectei, em livros infanto-juvenis, a concretização desses preconceitos e estereótipos em histórias que incluíam personagens com corpos diferenciados em relação a seus grupos de referência. Não me alongarei aqui sobre esse trabalho, mas menciono-o pois pretendo (para exemplificar algumas colocações) remeter-me a uma das obras estudadas, onde a personagem principal, um burrinho verde, não consegue trabalho por várias razões e, ao mesmo tempo, o ato de trabalhar é apresentado pelo autor exatamente como aquele que preenche tanto aspectos econômicos como de realização social e pessoal.

A QUESTÃO DA INTEGRAÇÃO

Frente aos objetivos de nossos trabalhos de hoje, não aprofundarei questões relativas à integração da pessoa portadora de deficiência na sociedade, em todos os seus aspectos: educacional, esportivo, de lazer... Estarei, mais à frente, falando sobre a integração laboral. Mas, por agora (e ao menos) pontuarei, genericamente, a questão.

Como já explorado em outras palestras e artigos, venho lembrando que integrar pode significar “tornar inteiro”, “completar”, “integralizar” e pode, também, significar “estar junto de”, “não separar”, “não segregar”.

O primeiro sentido pode conter uma armadilha quando se fala de integração da pessoa portadora de deficiência, pode levar a políticas e ações que almejem “completar a falta”, “tornar inteiro” — ou seja, desconsiderar ou desvalorizar a diferença, pretender tornar igual ao grupo de referência. Essa opção, se levada às últimas conseqüências, esconde em suas pregas a dificuldade em lidar com a diferença, transformando-a em falta, em falha, em incompletude — que deverão, pois, ser anuladas o mais eficiente e rapidamente possível.

Mas esse mesmo sentido pode também, se bem decodificado, levar a uma busca de otimização do potencial — desde que reconhecidas as limitações como limitações. Ou seja, “tornar inteiro” em relação a si mesmo e não em relação a parâmetros exteriores. E aí as instituições especializadas podem ser local privilegiado de um trabalho crítico e, portanto, profícuo, proveitoso e menos preconceituoso.

O segundo sentido (estar junto de, não segregar) é o que mais nos interessa hoje. Remete-se, em meu entender, ao oferecimento de oportunidade de ter acesso a. Seja esse acesso ao mundo físico, seja ao mundo das relações sociais, seja ao mundo da satisfação pessoal.

Algumas barreiras podem ser interpostas entre o indivíduo com deficiência e os diferentes “continentes” desses mundos: a escola, o trabalho,

a cultura, o esporte, o lazer, as relações afetivas, a sexualidade... São barreiras físicas, econômicas, políticas, morais, culturais, psicológicas...

Assim, por um lado, esses obstáculos têm aspectos mais gerais, tais como a realidade econômica do país e o desemprego cronificado dela decorrente; as políticas educacionais mais amplas e a galopante falência do sistema educacional como um todo; o capitalismo selvagem levando às últimas conseqüências um esquema altamente competitivo; a precariedade de um sistema de transportes que suga, com sua ineficiência, preciosas horas de sono — e a idéia de lazer quase surge como piada de mau gosto!... e, por outro lado, têm aspectos psico-sociais de ordem (chamemos assim) micro-estrutural: preconceitos e estereótipos — aos quais nenhum de nós, seres humanos, é imune.

Em suma, perpetuadores virtuais que somos desses aspectos micro-estruturais, só nos resta estar atentos para não cairmos na armadilha de, em nosso exercício profissional, priorizarmos o sentido de “tornar inteiro em relação a algo externo” em detrimento dos sentidos de “tornar inteiro em relação a si mesmo” e de “não segregar”.

TRABALHO

Numa sociedade capitalista, o trabalho é visto, essencialmente, como possibilidade de inserção no circuito produção-consumo. Assim, o indivíduo deve produzir e consumir (e pagar tributos pelo seu trabalho e pelos bens adquiridos!) para que possa ser visto como cidadão. Mais do que “ser”, ele deve “fazer”, mais do que “ser” ele deve “ter”.

Sem entrar pelo atalho do mito do “paraíso perdido” da era pré-industrial, ressalto apenas a perda significativa da possibilidade genérica de fruição da díada trabalho/prazer, uma vez que poucos de nós têm o privilégio de usufruí-la no contexto em que estamos inseridos.

Assim sendo, pode ser muito precioso não perder de vista esse desenho amplo quando falamos de trabalho da pessoa portadora de deficiência. Ou dito em outras palavras: nos perguntarmos sempre (e aqui me dirijo aos profissionais que teorizam sobre a questão da deficiência e àqueles que desenvolvem suas funções em instituições especializadas) a serviço de que, ou de quem, estão os esforços no sentido de profissionalização da clientela.

Se a resposta final a essas indagações apontar para o usuário, a energia investida terá, também para nós, o colorido do “fazer com sentido” — um sentido que nos gratifica ao estar remetido ao significado mais profundo e legítimo daquilo que fazemos. Passamos a ser participantes responsáveis ao propiciar à clientela a possibilidade de ser ela também participante responsável e não só produtiva.

Este talvez seja o ponto principal, o resgate do papel do trabalho: seu potencial de elemento significativo, seja na auto-realização, seja na configu-

ração da auto-estima, seja na independência econômica, na autonomia, no prazer presente no processo e no produto, na sensação de aceitação e “pertencimento”... Quanto a esta última, vale assinalar que muito da satisfação de qualquer empregado com seu trabalho consiste, exatamente, em fazê-lo “com” e “em torno” de pessoas com ele compatíveis!

Enfim, o resgate da visão do trabalho como fonte de satisfação na vida das pessoas com deficiência — desalojando um argumento tão freqüente quanto distorcido: o de que seu trabalho pode ser uma forma de reduzir “custos” para a sociedade, ou outros argumentos de ordem econômica, tal como enfatizado por Goyos.

INTEGRAÇÃO LABORAL

Tradicionalmente, os tipos de engajamento com o trabalho (ou dito de outra forma os tipos de atuação profissional) das pessoas portadoras de deficiência têm sido dispostos numa seqüência diretamente relacionada aos níveis de integração/segregação:

TRABALHO PLENAMENTE INTEGRADO

(Nenhuma alteração no ambiente)

TRABALHO INTEGRADO

(Alguma alteração no ambiente)

TRABALHO SEMI-INTEGRADO

(Mesmo local mas em diferente força de trabalho
- alteração significativa)

OFICINA ABRIGADA

(Todos são deficientes, exceto equipe
e pessoal de apoio)

TRABALHO DOMICILIAR

No contexto de hoje, é pertinente abordar alguns tópicos referentes aos dois níveis de emprego menos segregados.

Mas antes uma informação necessária: para consubstanciar as observações precedentes e seguintes, foram utilizados dados de pesquisas sistemáticas ou tópicos abordados em obras sobre o tema (Canziani, Goyos, Jannuzzi, Kossobudski, Manzini e Vash — sendo que as indicações bibliográficas estão à disposição dos interessados) e relatos verbais não registrados em produções científicas.

Dentro desses tópicos mencionados surgem dois conjuntos de reflexão: um remetido ao ingresso e outro à permanência do trabalhador, mas como podem estar intimamente entrelaçados, serão expostos não estanquamente.

Em relação ao trabalho plenamente integrado, sem necessidade de alterações no ambiente, qualquer dificuldade de aceitação do candidato pode estar referida muito mais aos aspectos já mencionados que a questões práticas e objetivas. Aqui se reveste de enorme importância a visualização dos “crocodilos” que habitam nosso conhecido fosso.

Muitos são os relatos de candidatos que tentam (pode-se dizer que desesperadamente) ocultar fatores estigmatizadores: a camuflagem de um braço atrofiado sob um paletó, o uso de recursos extremos para retardar o reconhecimento de uma deficiência visual, a sonegação do fato de ser egresso de uma instituição especial profissionalizante... Frutos de uma “carreira de insucesso” essas estratégias denunciam as dificuldades subjacentes ao processo de admissão.

Manzini, referindo-se a deficientes mentais, explora a questão do candidato ser egresso de instituição especializada, apontando duas estratégias utilizadas: manter-se incógnito em relação a esse aspecto ou reingressar em escola comum para “refazer a história escolar”.

É interessante, como aponta o autor, que aí se encontra uma enorme contradição: ser egresso de uma instituição especial profissionalizante dificulta a integração e essa integração é o objetivo final de muitas instituições profissionalizantes!

Estas questões todas encaminham o candidato a uma “opção” de aceitar qualquer função, por não se sentir com direito à escolha, dadas suas peculiaridades. Isso, entre outras coisas, leva a um cerceamento das aspirações de ascensão e desenvolvimento no aspecto profissional.

Por outro lado, muitas empresas (quase 50% das pesquisadas por Canziani) admitem que o ingresso de pessoas com deficiência em seus quadros prende-se muito mais a uma política de “ajuda ao próximo”, de “dar uma oportunidade”, de “satisfazer pedidos de pessoas ou instituições”, de “responder ao Ano Internacional da Pessoa Deficiente”... que a uma postura não discriminatória — por exemplo, “por corresponderem às exigências da função” (13%).

Na pesquisa de Kossobudski, apenas 26% das empresas pesquisadas contavam em seus quadros com pessoas portadoras de deficiência, sendo o maior contingente formado por deficientes físicos (72,73%) e o menor por deficientes visuais (4,5%), não havendo nenhum deficiente mental empregado nessas empresas. Dentre as que não contavam com pessoas com deficiência, 47,37% remetiam-se à alternativa “não tinha sido procurada”, 31,58% à “inexistência de habilidades”, tendo também sido referido o “maior risco de acidentes”.

Manzini assinala que, de fato, a absorção pelo mercado é regida também por outras regras que não o preparo técnico para determinada função.

Quanto à sua permanência, o “privilégio” de ter um emprego leva, muitas vezes, o trabalhador a submeter-se a condições menos favoráveis (quando não claramente desfavoráveis) de trabalho, quer em termos de

remuneração, de carga horária, de características do local de atividade...

Ainda a assinalar que Canziani encontrou dados interessantes a respeito da percepção das próprias possibilidades dos empregados, pois embora 55% reconheçam-se como aproveitados “de acordo com suas possibilidades”, 36% deles avaliam estar desenvolvendo tarefas “abaixo das possibilidades”.

Por outro lado, em relação à produtividade os dados são intrigantes: 70% dos empregadores consideram a produtividade como “superior”, mas apenas 47% dos empregados com deficiência têm a mesma opinião! Apenas 27% dos empregadores consideram-na “regular/insatisfatória”, enquanto que 45% dos deficientes assim a avaliam!

Já na pesquisa de Kossobudski, 9,90% das empresas consideravam a produtividade desses empregados “acima da média”, 88,63% “na média” e 2,27% “abaixo da média”.

Quanto ao trabalho integrado, mas com alguma alteração no ambiente, é preciso assinalar três aspectos referidos a essas eventuais alterações.

O primeiro deles remete-se a uma questão bem mais abrangente que aquela referida à problemática da deficiência. Ou seja, o movimento atual, onde a situação de trabalho pode ser alterada para satisfazer necessidades do trabalhador (creches por exemplo) — movimento esse que inverte o modelo anterior onde as forças atuavam sobre o trabalhador “alterando-o” pelas necessidades do trabalho.

O segundo remete-se ao fato das necessidades especiais dos trabalhadores com deficiência poderem ser de caráter passageiro e, portanto, menos onerosas ou conflituosas para a empresa.

O terceiro prende-se ao fato de que, mesmo permanentes, essas alterações podem significar uma relação custo/ benefício interessante para ambas as partes envolvidas: empregador e empregado. Além disso, pode ser uma outra forma de apropriação da moderna tecnologia, dando-lhe um status diferenciado dentro da ética trabalhista atual, que muitas vezes elege os produtos tecnológicos como adversários!

Uma última observação: quanto à questão do preparo profissional para as funções, é interessante notar, na amostra estudada por Canziani, que parcela significativa de trabalhadores em emprego integrado (exceção feita a deficientes visuais) relata ter aprendido as tarefas ou na própria empresa ou em emprego anterior — o que nos faz pensar essa modalidade de aprendizagem como extremamente proveitosa e a ser incrementada. Estratégia que, vale sublinhar, não necessariamente esvaziaria as instituições especializadas, embora talvez exigisse profundas reflexões sobre a prática ali desenvolvida.

“Recado” aos profissionais de Recursos Humanos

Não estou segura de ter passado tudo o que desejaria, neste pouco tempo de compartilhamento, mas — para finalizar — gostaria de enfatizar

alguns pontos, quase como um “lembrete” deixado sobre suas mesas de trabalho:

* Há sempre o perigo da questão da crise econômica (crônica) do país servir de anteparo para o rechaço dos candidatos portadores de deficiência, em detrimento da análise da eficiência para execução de determinada tarefa ou exercício de dada função.

* Ninguém está imune ao desconforto, medo, insegurança, frente ao desconhecido e, até segunda ordem, a deficiência ainda é bastante desconhecida da população em geral e, portanto, dos profissionais de RH.

* Não há uma pessoa igual a outra, assim como não há um deficiente igual a outro.

* Se o indivíduo com deficiência não for visto como “vítima”, sua contratação no mercado competitivo não precisará basear-se em postura assistencialista e/ou protecionista.

* Se esse indivíduo não for visto como “vilão”, sua contratação não estará ameaçada pelo medo de ações delinqüenciais ou pelo medo da mentalidade de “levar vantagem em tudo”.

* Se esse indivíduo não for visto como “herói”, sua contratação poderá estar baseada em sua real capacidade para desempenho de determinada função, dentro dos mesmos parâmetros utilizados para os demais candidatos.

* Não há porque privilegiar a pessoa portadora de deficiência, há, isso sim, que dar igualdade de oportunidade de acesso ao mercado de trabalho, não fechando a porta antecipadamente pela presença da condição de deficiência.

* É importante que essa pessoa possa ter a chance de desempenhar funções o mais próximas possíveis de suas possibilidades reais — nem abaixo, nem acima delas.

Mas

* Oportunidade de acesso pode, eventualmente, significar para o profissional a necessidade de flexibilização no próprio processo de recrutamento e seleção (especialmente nas formas de divulgação de vagas e nos procedimentos de testagem de inteligência e personalidade) a fim de que sejam garantidas oportunidades iguais de aferição de características e habilidades — além daquelas específicas para a função.

* Pode também significar, para o profissional, o desafio de ter que pensar, sugerir, implantar, algumas alterações no ambiente físico de trabalho.

* Pode ainda significar, para o profissional, um repensar de alguns procedimentos de análise de desempenho. Análise de desempenho essa que, aliás, pode vir a ser referencial interessante para detecção de “erros e acertos” em processos de recrutamento e seleção anteriores, subsidiando os subseqüentes.

* Pode significar operar de forma inovadora com a idéia do “homem certo no lugar certo”, como uma das diretrizes preciosas na atual inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado competitivo — e essa não é uma

nova força de trabalho! Nova pode ser, isso sim, a forma de encarar essa força de trabalho!

* Finalmente, gostaria de “cooptá-los” para o plantio da semente de uma idéia: a implantação gradativa de programas de treinamento também dentro das próprias empresas, sempre que isso seja possível e desejável, a exemplo do que é feito, muitas vezes, em relação à parcela da população não portadora de deficiência.

* O cultivo da idéia (quem sabe primeiro um tímido ramo, depois arbusto e finalmente árvore frondosa) pode vir a ser nossa próxima tarefa em comum, num futuro que espero esteja próximo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AMARAL, Lígia A. Deficiência física e integração social. *Revista Integração* 2 (4): 36-38, 1989.
2. AMARAL, Lígia A. *Espelho convexo: o corpo desviante no imaginário, pela voz da Literatura Infanto-Juvenil*. São Paulo, 1992. (Tese de Doutorado, IP-USP)
3. CANZIANI, Maria de L.B. e colab. *Avaliação da pessoa portadora de deficiência face ao mercado de trabalho competitivo*. Curitiba: Educa, 1986.
4. GOYOS, Antonio C. e colab. Justificativas para a formação profissional do deficiente mental: revisão da literatura brasileira especializada. *Cadernos de Pesquisa*, 69: 53-67, São Paulo, maio 1989.
5. JANNUZZI, Gilberta S. de M. Oficina abrigada e a “Integração” do “Deficiente Mental”. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 1 (1): 51-63, 1992.
6. KOSSOBUDSKI, L.H.M., FISCHER, L.M.V. O aproveitamento da pessoa deficiente no mercado de trabalho industrial. *Revista Brasileira de Deficiência Mental*, 18: 70-84, 1985.
7. MANZINI, Eduardo J. *Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental: visão do agente institucional e visão do egresso*. São Carlos, 1989. (Dissertação de Mestrado — UFSCAR)
8. OMOTE, Sadao. *Estereótipos de estudantes universitários em relação a diferentes categorias de pessoas deficientes*. São Paulo, 1984. (Tese de Doutorado, IP-USP).
9. VASH, Carolyn L. *Enfrentando a deficiência*. São Paulo: Pioneira/EDUSP, 1988.

Idéias desenvolvidas na palestra “Portadores de Deficiência: uma “Nova” Força de Trabalho?”, promovida pela REINTEGRA/USP, no SENAI/SP, em 2/12/1992.