

O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista?

ALEXANDRA AYACH ANACHE

Professora Assistente do Departamento de Ciências Humanas do Centro de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

! Esta Pesquisa teve início em maio de 1992 e término em Fevereiro de 1994.

Esta pesquisa ¹ visa dar continuidade aos nossos estudos sobre a integração dos indivíduos portadores de deficiências: física, mental, auditiva e visual, no mercado de trabalho, pois o trabalho se constitui um dos meios para viabilizar esse processo, na medida em que as condições sociais se erguem através das condições materiais determinadas pelos interesses das diferentes classes sociais.

Nossos estudos demonstram que o portador de deficiência tem que lutar muito por um espaço compatível com a sua formação, no mercado de trabalho. Quando não consegue uma colocação, busca alternativas como: confeccionar vassouras, vender bilhetes de loterias, entre outras ocupações, dificultando sua independência financeira. Os seus ganhos não são suficientes para sua sobrevivência.

Ficou patente, na análise desta pesquisa, que o incremento tecnológico permite a simplificação e a objetivação do trabalho e o portador de deficiência pode ser treinado à execução de trabalhos simples e, conseqüentemente, ser incorporado ao processo produtivo, cuja mão-de-obra não é dispendiosa, implicando maiores lucros ao capital. No entanto, essa situação não se concretiza, pois essas pessoas, ainda enfrentam, na disputa por uma colocação profissional, alguns obstáculos a mais do que aquelas consideradas "normais". Há casos em que a integridade física é critério de exclusão desses indivíduos.

Diante do exposto, nos deparamos com algumas questões:

- o número de pessoas que atua no mercado de trabalho é reduzido;

- o portador de deficiência (também) se constitui mão-de-obra barata, que faz parte do exército de reserva, oferecendo recurso ao sistema capitalista para baratear os salários;
- são poucas as instituições que se preocupam com a formação do indivíduo com deficiência;
- são poucas as empresas que empregam pessoas com deficiência em Mato Grosso do Sul.

Para identificar a real situação do portador de deficiência, no mercado de trabalho, realizamos a tabulação dos dados obtidos nos vinte e seis questionários que enviamos às instituições especializadas no atendimento destas pessoas em Mato Grosso do Sul, com o objetivo de localizá-las nos respectivos locais de trabalho.

Não satisfeitos com os dados obtidos nos questionários, visitamos as onze instituições especializadas no atendimento de pessoas com deficiência de Campo Grande, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Legião Brasileira de Assistência (LBA), o Sistema Nacional de Empregos (SINE). O IBGE e a LBA não possuíam registros que informassem sobre a situação do portador de deficiência no mercado de trabalho. O SINE forneceu alguns dados sobre a clientela pesquisada.

A partir dos dados obtidos nos questionários e nas entrevistas, fizemos o levantamento das empresas que empregam os portadores de deficiência, para que pudéssemos entrevistá-los, bem como os seus empregadores.

De posse de todas as informações obtidas nas diferentes etapas, prosseguimos a nossa pesquisa com análise dos dados, verificando se as instituições especializadas estão conseguindo integrar a pessoa com deficiência, no mercado de trabalho.

A PESQUISA

Na primeira etapa deste trabalho, enviamos quinze questionários para as instituições especializadas no atendimento da pessoa portadora de deficiência, do interior do Estado e onze questionários para as instituições de Campo Grande. Esses questionários mostraram que Campo Grande possuía o maior número de pessoas no mercado de trabalho; então optamos em realizar entrevistas semi - dirigidas às instituições da Capital.

Nestas entrevistas obtivemos informações sobre vinte e quatro empresas que empregam pessoas portadoras de deficiência, no município de Campo Grande. Decidimos entrevistar treze empresas, pois eram as que empregavam maior número de pessoas com deficiência. Para nossa surpresa quatro delas não possuíam nenhuma dessas pessoas no seu quadro.

Ao tentar entrevistar os empregadores, nos deparamos com algumas dificuldades, entre elas, a indisponibilidade em responder às questões formuladas. Outros marcavam horário e não cumpriam. A título de exemplo, para conseguir uma entrevista, retornamos quatro vezes à empresa. Em contrapartida, obtivemos êxito nos contatos com seis empresas. Ainda nesta etapa, verificamos que, em órgãos públicos, é difícil receber informações sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência que ali trabalham.

Duas empresas de informática oferecem serviços a indivíduos portadores de deficiência auditiva, porém sem vínculo empregatício. Existe um convênio de estágio de seis meses possibilitando aperfeiçoamento nesta área. Registre-se que, durante os três primeiros meses, o salário é pago pela Instituição especializada que é responsável na colocação profissional dessas pessoas e, nos três últimos meses, é a própria empresa que os remunera com meio salário mínimo. Após a conclusão do estágio, se houver vagas e se a produção destas pessoas for considerada satisfatória, poderão ser contratadas, caso contrário é a Instituição especializada que se encarregará de integrá-los no mercado de trabalho.

Paralelamente às entrevistas realizadas com os empregadores, entrevistamos oito pessoas com deficiência que se encontram empregadas. As entrevistas foram realizadas fora do expediente de trabalho, pois os empresários alegavam indisponibilidade de tempo dos funcionários.

OS RESULTADOS

A primeira etapa deste trabalho nos mostrou que 50.1% das pessoas com deficiência, que recebem atendimento especializado, concentram-se na cidade de Campo Grande e, em consequência, há maior concentração de instituições especializadas no atendimento dessas pessoas. Esse número tende a aumentar na proporção direta em que ocorre um aumento populacional no Estado, decorrente de um processo acelerado de urbanização, provocado pela expulsão do homem do campo, agora pauperizado e distante do seu referencial cultural.

O inchaço populacional dos centros urbanos provoca sérios problemas sociais: desemprego, baixos salários, dificultando a vida das pessoas. É nesse contexto que o indivíduo com deficiência está inserido, porém com um agravante - a sua condição: o de ser deficiente e, portanto tal diferença serve de critério de discriminação. Observa-se que, mesmo preparadas para ocupar um espaço no mercado de trabalho, estas pessoas encontram mais dificuldades dos que os "normais" para conseguirem emprego. Além disso, constatamos indivíduos com deficiência que se encontram no mercado informal (vinte e três pessoas), ou seja, fazendo "bicos" para sobreviverem.

A pesquisa mostrou que os indivíduos com deficiência visual (2,73%), seguidos dos deficientes mentais (1,97%), são os que atualmente ocupam um espaço no mercado de trabalho. Estes são filhos de trabalhadores rurais e auxiliam seus familiares em atividades que exigem pouco raciocínio intelectual. São trabalhadores braçais, que sobrevivem com baixos salários.

Quanto às empresas empregadoras de pessoas com deficiência, além, de firmas particulares (11,6%), são as instituições especializadas (9,46%) a empregarem seus próprios alunos, como forma de lhes oferecerem oportunidades de trabalho. Vários “alunos trabalhadores” permanecem ali empregados, na mesma função, por muitos anos.

Registre-se que 2,73% das pessoas com deficiência são solteiras, cuja jornada de trabalho é igual a qualquer trabalhador não deficiente e ganham menos de dois salários mínimos, dificultando o seu processo de independência.

Para melhorar a condição de trabalho, constatamos que 4,39% das pessoas com deficiência não param de estudar para trabalhar; assim como os não deficientes, procuram conciliar as duas atividades.

As instituições, de um modo geral, não qualificam para o mercado de trabalho, algumas se preocupam em oferecer treinamentos para o desempenho de determinada função. Constatamos que 2,73% recebem escolaridade básica, treinamento na instituição, estágios e cursos profissionalizantes, realizadas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC). Por outro lado, as instituições (0,61%) que pesquisamos desconhecem as diferentes funções exercidas pelos seus ex-alunos.

Dentre os indivíduos deficientes empregados, 0,5% exercem a função de telefonistas, os demais ocupam funções deste nível (receptionista, cobrador, etc.) Poucos são os que trabalham na área de sua formação.

Estas pessoas estão empregadas em diferentes contextos:

- em funções comuns, não diferentes dos deficientes;
- em locais que adaptam as condições de trabalho aos deficientes, como é o caso da Telecomunicações de Mato Grosso do Sul S/A (TELEMS) e CRECIMA Empresa prestadora de Serviços S/C;
- mercado informal como autônomo, vendedor, cobrador, artesão, etc;
- zona rural.

Contratar uma pessoa com deficiência ainda é uma polêmica, pois são poucas as empresas que o fazem. Às vezes, mesmo concursados, precisam do aval da instituição especializada, para que atestem sua eficiência.

Para muitos, a deficiência ainda é desconhecida e o desconhecido causa certo desconforto para o outro. Sobre isso, Amaral afirma que

2 AMARAL, A.L. *Do Olimpo ao mundo dos mortais*. São Paulo: Edmetec, 1988, p. 10-11.

*o outro, o diferente, o deficiente, representa muitas coisas. Representa a consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelha suas limitações, suas castrações. Representa também o sobrevivente, aquele que passou pela catástrofe em potencial, virtualmente suspensa sobre a vida do outro. Representa também uma ferida narcísica em cada profissional, em cada comunidade. Representa um conflito não camuflável, não escamoteável - explícito - em cada dinâmica de interrelações.*²

A deficiência faz emergir no outro diferentes atitudes, entre elas a compaixão, curiosidade, medo, superproteção, etc. Algumas entrevistas, com empresários que contratam estas pessoas, mostram, inicialmente, que gostariam de oferecer oportunidade às pessoas com deficiência, pois acham que elas poderiam ter uma produtividade acima da média, a ponto de compensar a sua deficiência. Neste caso, as contratações não se basearam nas reais condições do indivíduo. Tal atitude é muito perigosa, causando prejuízos para ambos, porém com marcas mais profundas para a pessoa com deficiência que busca conquistar um espaço no mercado de trabalho, que nem sempre é compatível com suas reais potencialidade.

Emprestando as palavras de Amaral (1994) quando afirma que ninguém está imune aos preconceitos em relação ao portador de deficiência, mesmo que no plano racional (opiniões, políticas públicas, decretos e leis) apontem para “não” discriminação, as atitudes que operam no plano da emoção não falam a mesma língua.

Neste sentido, conquistar um espaço no mercado de trabalho é sempre mais difícil para os deficientes do que para os não deficientes e, por isso, procuram assegurar seu espaço a qualquer preço. Observa-se, de um lado, o indivíduo com deficiência tentando mostrar serviço, como forma de provar sua capacidade, mesmo que isso lhe custe insatisfação pessoal; por outro lado, os empregadores os consideram superiores à média, principalmente no caso dos indivíduos com deficiência visual. Segundo Amiraliam, (1992)

As concepções populares sobre cegueira freqüentemente se colocam em pólos contraditórios. (...) De um lado, os cegos são concebidos e descritos, nas histórias cotidianas, como pobres, indefesos, inúteis e desajustados. Muitas vezes são tão tolos e dignos de piedade: assim, os casos de cegos vendedores de bilhetes, ou cegos cancioneiros do nordeste, que cantam suas mazelas em troca de moedas para a sua subsistência. (...) Por outro lado,

há também a visão do cego possuidor de 'insights' e poderes sobrenaturais. Existe a idéia comum do sexto sentido dos cegos. Os cegos misteriosos, possuidores de dons que os tornam capazes de um conhecimento que ultrapassa o tempo e o espaço e que está além das aparências. ³

3 AMIRALIAM, T.M.M.L. *Compreendendo o cego através do procedimento de desenhos - histórias: uma abordagem psicanalítica de cegueira.* São Paulo, 1992, p. 2. [Tese de Doutorado (IPUSP) - USP]

As respostas, em torno da satisfação pessoal das pessoas com deficiência, foram de frases curtas como “eu gosto”, “não tem jeito”, “ainda bem que me deram trabalho”. Tais frases parecem mais disfarçar do que esclarecer. As reticências, meias palavras e contradições marcam o discurso dos entrevistados. Esses dados nos levam a inferir que, se estas pessoas revelassem qualquer sentimento contrário à gratidão de estar empregado, estariam “traindo” o “pai” que acreditou na capacidade do “filho” e, por isto, confiou-lhe algo precioso: o direito de trabalhar.

Encontramos nos relatos dos “não deficientes” algumas dificuldades em aceitar o colega deficiente como um ser produtivo, na medida em que o superprotegem, procurando poupá-lo de suas obrigações, ou ainda superestimam a sua capacidade como forma de compensar a “falta”. Em ambos os casos estão presentes atitudes que revelam rejeição.

Em situações de crise, são os deficientes os primeiros a serem excluídos do quadro de funcionários, sem se questionar sua produtividade. Nesse sentido, a aceitação ocorre como farsa, pois em nome da crise econômica racionaliza-se o preconceito em relação ao deficiente.

Paulatinamente, o deficiente vai conquistando um espaço, apesar das marcas de pessimismos, superstições e retrocessos, a sociedade da era tecnológica abre possibilidades para assumir em sua engrenagem mais uma “peça”. Em nome da integração e igualdade de oportunidades estas pessoas assumem também, junto aos demais, a sua posição nas fileiras do exército de reserva.

Não é nosso objetivo negar que existem avanços em direção à profissionalização e inserção destas pessoas no mercado produtivo; porém, a existência de legislações que asseguram tal direito, ainda não é suficiente, uma vez que as contratações são eventuais e nem sempre compatíveis com suas reais potencialidades e, muitas vezes, sem perspectivas de ascensão na empresa. São raros os indivíduos deficientes que ocupam cargos de chefia.

Na realidade, admitir um indivíduo com deficiência pode implicar em algumas mudanças para o empregador, “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 - esta não é uma nova força de

4 AMARAL, A.L. Mercado de trabalho e deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, v. 1, n. 2, p. 135-136, 1994.

trabalho ! nova pode ser, isso sim, a forma de encarar essa força de trabalho".⁴

Tem sido "permitido" a estas pessoas um espaço no mercado de trabalho, porém tal permissão, conquistada às custas de muita luta, justifica-se pela própria lógica do sistema capitalista que, além de simplificar e objetivar o trabalho para todos os indivíduos, pode, ao mesmo tempo, colocar os trabalhadores, inclusive o deficiente, numa situação de submissão a um sistema que o aliena, para lhe conceder a dádiva de sua subsistência. Neste sentido, a aparência de uma integração social poderá estar encobrindo e/ou induzindo a um certo embrutecimento.

A força de trabalho do trabalhador com deficiência precisa ser conquistada através de seu próprio empenho e concedida pela sociedade, porque ele é competente, e não porque a legislação lhe reservou de um modo caritativo um percentual de vagas, que contribui para a propagação do estigma.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acreditamos que este trabalho possa ter contribuído para mostrar um pouco a situação da pessoa com deficiência em Mato Grosso do Sul e reforçar a necessidade de se criar, gradativamente, cursos profissionalizantes junto às empresas, sempre que possível. As instituições especializadas poderiam "de fato" investir nisso.

Os dados apresentados nesta pesquisa, apontam para algumas questões, entre elas:

- a descrição e a definição de critérios que pudessem identificar a integração dos indivíduos com deficiências são imprecisos, nos levam a questionar o papel das instituições especializadas nesse intento. Os dados encontrados informam que estas participam pouco deste processo;

- as condições de trabalho nas quais estas pessoas se encontram são semelhantes às condições de grande parte dos trabalhadores do Estado, com por exemplo: os ganhos salariais, o regime de trabalho, a situação legal. Se tais características fossem tomadas como critérios de integração, poderíamos afirmar que os portadores de deficiência estão integrados.

A integração não se constitui apenas em tentar fazer igual, mas fazer com significado, com projeto de vida definido, o que não ficou claro nos relatos das pessoas deficientes empregadas. A necessidade de se tornarem produtivas dentro do mercado competitivo, é mais forte do que a sua satisfação profissional.

Gradativamente, o deficiente vai garimpando oportunidades de trabalho. De um lado a sociedade seleciona os mais adequados, com o objetivo de manter uma atitude paternalista. O reconhecimento de alguns valores humanos, pelo outro, torna menos oneroso o tratamento

do ao deficiente que produz a custos mais baixos. Existem, no entanto, algumas preocupações com a sua auto-realização, porém não expressivas nesta população pesquisada. Sabe-se que, em outros Estados, existem formas de organização, sendo criadas pelos próprios deficientes, na luta pelo atendimento de suas reivindicações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMARAL, A.L. *Do Olimpo ao mundo dos mortais*. São Paulo: Edmetec, 1988.
- AMARAL, A.L. *Pensar a diferença/deficiência*. Brasília: Corde, 1994.
- AMARAL, A.L. Mercado de trabalho e deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, v. 1, n. 2, p. 127-136, 1994.
- AMIRALIAM, T.M.M.L. *Compreendendo o cego através do procedimento de desenhos - histórias: uma abordagem psicanalítica de cegueira*. São Paulo, 1992. [Tese de Doutorado (IPUSP) - USP]
- ANACHE, A.A. *A educação do deficiente visual em Mato Grosso do Sul. Campo Grande, 1991. [Dissertação de Mestrado - UFMS]*
- GOFFMAN, E. *Estigma - notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.
- JANNUZZI, S. de M.G. Oficina abrigada e a “integração” do “deficiente mental”. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, v. 1, n. 1, p. 51-63, 1992.
- VASH, L.C. *Enfrentando a deficiência*. São Paulo: Pioneira/Edusp, 1988.
- VELHO, G. (org.). *Desvio e divergência: uma crítica de patologia social*. Rio de Janeiro, Zahar, 1981.