

FALANDO SOBRE O TRABALHO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

Ligia Assumpção Amaral

O Trabalho e seu papel

O que é Trabalho? Pergunta de difícil resposta. Podemos pensar em inúmeras definições, a partir de diferentes ângulos. Mas como nossa proposta, aqui, não é a de perseguir uma definição, e sim a de pensar essa dimensão da atividade humana - em especial quando exercida por pessoas portadoras de deficiência - vamos partir do ângulo da realidade em que vivemos.

Numa sociedade capitalista, como a nossa, o trabalho é visto, essencialmente como possibilidade de inclusão 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". Como se vê, esse é um prisma que tende a sublinhar a **desvantagem da pessoa portadora de deficiência no circuito vigente**.

A segunda pergunta seria: qual o papel do trabalho na vida de uma pessoa? Também de difícil resposta. Mas tentar é preciso, pois o resgate desse papel deve ser nosso ponto de partida.

Mas que resgate é esse? O da visão do trabalho como fonte também de satisfação na vida das pessoas com deficiência - desalojando a ênfase num argumento tão frequente quanto distorcido: o de que seu trabalho pode e deve ser uma forma de reduzir "custos" para a sociedade, ou outros argumentos de ordem meramente econômica.

Dentre os aspectos principais envolvidos na questão do trabalho vamos ressaltar sua importância: na **auto-realização**, na **auto-estima**, na **independência econômica**, na **autonomia**, no **prazer**, 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!

Inserção laboral

Neste momento não falaremos da profissionalização - embora esse seja um tema importantíssimo. Por ora partimos do pressuposto que estamos falando de indivíduos aptos ao exercício profissional.

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 sequência 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

Em relação à "escolha" de uma dessas modalidades, vale considerar dois conjuntos de fatores: um remetido ao ingresso e outro à permanência do trabalhador; mas como podem estar intimamente entrelaçados devem ser pensados em conjunto

Trabalho domiciliar, como o próprio nome diz, é aquele realizado pelo trabalhador em sua própria casa. Embora não exclusivo das pessoas portadoras de deficiência, este tem sido um modo de exercício profissional utilizado por elas, quer por razões de ordem prática (como deslocamento, acesso etc.) quer por razões de ordem psico-social do próprio indivíduo ou de seu ambiente (temores, ingerência familiar, barreiras de admissão etc.). Seja como for, uma vez eleita essa modalidade de trabalho, a associação em cooperativas de vários desses trabalhadores autônomos tem sido uma solução interessante e promissora.

O trabalho desenvolvido na modalidade de **oficina abrigada**, na atualidade uma das estratégias mais utilizadas pelas instituições brasileiras, vem sendo alvo de reflexões. Precisa e deve ser repensado e reavaliado para impedir certas distorções perceptíveis - se não em todas em inúmeras das situações - em relação ao próprio sentido do trabalho, à remuneração dos trabalhadores etc. Em si, é uma modalidade viável e interessante mediante certas características da clientela.

Em relação ao **trabalho semi-integrado**, não há muitas experiências no Brasil a esse respeito. Caracteriza-se pela admissão do empregado numa empresa do mercado, mas fazendo parte de uma força de trabalho diferenciada. Essa modalidade pode ocorrer em duas formas: uma explícita e transparente - onde o trabalhador é claramente componente de um grupo diferenciado, trabalhando em turnos e locais específicos, mas sendo remunerado em faixa correspondente a demais funcionários da empresa e sujeito às mesmas regulamentações trabalhistas que esses em relação a benefícios etc.; e uma implícita e ambigua - onde o trabalhador é "aceito" pela

empresa, mas sujeito a outras regras "ocultas" internas. Muito na a aprender ainda sobre essa modalidade de trabalho.

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 de que as necessidades especiais dos trabalhadores com deficiência possam ser de caráter passageiro - até que haja uma acomodação homem-função - 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!

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 preconceituosos e estigmatizantes que a questões práticas e objetivas. 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

Estas que, des 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. Alguns estudiosos têm assinalado 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 a nível de remuneração, de carga horária, de características do local de atividade...

Assim, qualquer que seja a modalidade de inserção laboral, o ponto fundamental é o da ética e, deste prisma, o Trabalho (com T maiúsculo) só pode ser pensado a partir do princípio da igualdade de oportunidades e experiência de cidadania

USP/CECAE
REINTEGRA
Rede de Informações Integradas sobre Deficiências

A QUESTÃO DO TRABALHO E A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

SÃO PAULO

1993