

O DESPREPARO DO MERCADO DE TRABALHO PARA A INCLUSÃO DOS DEFICIENTES INTELECTUAIS.

Claudio Vieira de Lima

RESUMO: O tema no âmbito trabalhista acalora na sociedade a constatação de que a Constituição também confere direitos e garantias às pessoas com deficiência. É por meio dela, norma vetorial do sistema, que se deve buscar a inclusão das pessoas com deficiência. E a busca de compatibilidade entre as necessidades das pessoas com deficiência em contraste com o interesse capitalista mundial. Assim, diante da internalização da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência é essencial verificar como está sendo a concretização. Porém, a implementação vem sendo vagarosa e conservadora. Diante de tal cenário torna-se necessária discussão, pela visão da bioética, da eficácia das leis de inclusão. Já não se espera um comportamento passivo das pessoas com deficiência, cujo isolamento as tornava esquecidas até um passado recente. É necessário conferir-lhes oportunidades no mercado de trabalho que lhes permitam atuar no contexto social.

Palavra chave: mercado de trabalho, deficiente mental, deficiente intelectual

1. INTRODUÇÃO

Deficiência intelectual e o mercado de trabalho

Nas últimas décadas, o tema deficiência vem ganhando cada vez mais espaço no âmbito social, onde as pessoas com algum tipo de deficiência passam a ser vistas como um grupo – não mais como casos isolados – que merece atenção por parte do Estado e da sociedade. “O tema deficiência não deveria ser matéria exclusiva dos saberes biomédicos, mas principalmente de ações políticas e de intervenções do Estado. Esses dois objetivos abriram caminho para um novo olhar sobre a deficiência” (DINIZ, 2012, p. 19).

No Brasil, a Constituição de 1988 foi o marco inicial para a inclusão desse grupo nos mais diversos cenários sociais, dentre eles, no mundo do trabalho. De acordo com a Carta Magna, o trabalho é um direito social, ficando proibida qualquer discriminação quanto a critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Nesse sentido, foram criadas várias leis e decretos para a proteção do trabalhador com deficiência, entre elas a Lei de Cotas. Esta Lei, a 13.146 que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Seu objetivo era assegurar os direitos das pessoas com deficiência, promover a equiparação de oportunidades, dar autonomia a elas e garantir acessibilidade. A lei possui a intenção de garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, todavia, pecam ao não estabelecerem o percentual por tipo de deficiência. E muito menos os tipos de deficiência. Assim, considerando o grande número de pessoas com alguma deficiência, e com direitos adquiridos pela Constituição e pelas leis trabalhistas, torna-se imprescindível algumas reflexões a respeito do tema “O Deficiente e o Mercado de Trabalho”, “E do deficiente intelectual no mercado de trabalho”.

Atualmente, o conceito em vigor de pessoas com deficiência é o apresentado no texto da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência de 2006. Essa Convenção define, em seu art. 1º, que pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais.

Na saúde, na educação e até mesmo nos critérios de avaliação para receber benefícios do governo, há diferentes definições para deficiência. Regra geral, deficiência pressupõe a existência de variações de algumas habilidades que sejam qualificadas como restrições ou lesões. O que inexistente, no entanto, é consenso sobre quais variações de habilidades e funcionalidades caracterizariam deficiências. (BAMPI; GUILHEM; ALVES, 2010, p. 3).

Melo (2004) conceitua pessoas com deficiência como sendo aquelas com certos níveis de limitação física, mental ou sensorial, associados ou não, que demandam ações compensatórias por parte dos próprios deficientes, do Estado e da sociedade, capazes de reduzir ou eliminar tais limitações, viabilizando a integração social dos mesmos.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, de 1975, expõe que 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 física ou

mental. Já o Decreto nº 5296/04 considera pessoa com deficiência aquela que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividades.

No âmbito do Direito do Trabalho, a Convenção nº 159 da OIT de 1983, que versa sobre a reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, entende por pessoa deficiente aquela cuja possibilidade de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Para Goldfarb (2009), pessoa com deficiência é aquela que, por possuir alguma limitação, enfrenta maiores dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e nele se manter, especialmente quando comparado às pessoas sem essas limitações, necessitando, assim, de medidas compensatórias com vistas a efetivar a igualdade de oportunidades e acesso ao emprego.

Segundo Ribas (2003), existem três tipos gerais de deficiência: física, sensorial e intelectual, sendo que a segunda se divide em deficiências auditiva e visual. Para o autor, essas deficiências podem ter duas origens: pré-natal, que ocorre durante a gestação e pode ter diferentes motivos, como doenças da mãe ou do feto, causas congênitas, ingestão de drogas, efeitos decorrentes da radiação e outros, e peri ou pós-natal, também denominadas deficiências adquiridas, que podem ocorrer principalmente por acidentes ou doenças.

O Decreto nº 32987, art. 4º, que regulamenta a Lei nº 7.853/89, classifica as deficiências de acordo com as seguintes categorias: a) Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano que acarreta o comprometimento da função física. Apresenta-se sob as seguintes formas: • Paraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores; • Paraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores; • Monoplegia – perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior); • Monoparesia – perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior); • Tetraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores; • Tetraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores; • Triplegia – perda total das funções motoras em três membros; • Triparesia – perda parcial das funções motoras em três membros; • Hemiplegia – perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo); • Hemiparesia – perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo); • Ostomia – intervenção cirúrgica que cria um ostoma

(abertura) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes/urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano; • Amputação – perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro; • Paralisia Cerebral – lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;

Com relação à deficiência mental abordada no Decreto nº 32987 há duas considerações relevantes. Em primeiro lugar, alguns legisladores criticam a faixa etária imposta pela lei, pois não permite a inclusão de pessoas com deficiências manifestadas na vida adulta. Em segundo lugar, é importante compreender a diferença entre deficiência mental e doença mental, que muitas vezes são consideradas sinônimas. Silva apud Laraia (2009) explica que doença mental é uma das situações que caracterizam os transtornos mentais. Já a deficiência mental é o desenvolvimento mental incompleto, quando a pessoa tem uma capacidade intelectual limitada e não possui instrumentos que a permitam ter uma total compreensão da realidade. Ainda com relação à deficiência mental, Sassaki (2004) chama a atenção para a substituição desse termo por “deficiência intelectual”. Para ele, embora o termo “deficiência mental” venha sendo utilizado desde os anos 80, o mais correto seria “deficiência intelectual”, porque a deficiência afeta especificamente o funcionamento do intelecto e não o funcionamento.

Mercado de trabalho

Mercado de trabalho é a relação entre a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores, e o conjunto de pessoas e/ou empresas que em época e lugar determinados, provocam o surgimento e as condições dessa relação.

O significado do trabalho atualmente está ligado ao bem estar social através da seguridade de direitos (férias, licenças e outros), que contribuem para a promoção da dignidade humana, além de um salário mínimo, configurado como garantia de sobrevivência. Ao mesmo tempo, considera-se fundamental que o indivíduo reconheça a importância e o valor de seu trabalho, tanto para si (crescimento pessoal, elevação da autoestima), quanto para a sociedade a qual pertence. O Objetivo das leis de inclusão é a busca da dignidade humana e a seguridade dos direitos das pessoas com deficiência,

mas o mercado de trabalho desde a sua fundamentação não foi preparada para receber este tipo de trabalhador.

Inclusão do deficiente no mercado de trabalho

Embora as conquistas, a partir da Revolução Francesa de 1789, tenham possibilitado a consolidação da concepção de cidadania, elas não foram suficientes frente à gigantesca exclusão econômica da maioria da população. Já no século XIX, buscou-se os direitos sociais baseados em ações estatais que compensassem as devidas desigualdades. Mas, somente após a Segunda Guerra Mundial, percebeu-se a necessidade de valorizar a vontade da maioria, respeitando-se, sobretudo, as minorias, suas necessidades e peculiaridades. No que diz respeito às pessoas com deficiência, a sociedade está superando o preconceito de forma a possibilitar-lhes a inclusão efetiva. Estes passarão a ser peça importante no próprio destino e não mais, meros beneficiários de políticas de assistência social. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a chave para a inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiência, há que se exigir do Estado à construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º da CF/88), por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes.

A obrigação, porém, não se esgota nas ações estatais. Todos nós somos igualmente responsáveis pela efetiva compensação da história de exclusão das Pessoas com Deficiência Intelectual, que vem mudando no decorrer do tempo de lutas, da própria classe através da organização e participação dos pais no Movimento Apaeano, consolidado há mais de cinco décadas na defesa da garantia dos direitos da pessoa com deficiência Intelectual, representado no Brasil por mais de 2000 unidades federativas.

As empresas, por sua vez, devem primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se implementem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (art. 1º e 170º do CF/88). “Além de fatores individuais, econômicos e sociais, um outro aspecto que dificultaria a inserção da pessoa com

deficiência no trabalho, apontado pela literatura científica, é a falha no processo de formação e qualificação profissional.” (PEROSA, 1979)

Várias empresas têm encontrado soluções eficientes para driblar essa dificuldade. São gestões diferenciadas que enxergam a contratação do deficiente não como uma obrigação a ser cumprida, mas como um processo natural de uma sociedade inclusiva. Afinal, há uma lei a ser cumprida, mas pouca mão-de-obra qualificada disponível. Dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) mostram que a contratação de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho caiu 7% 18 no Brasil entre 2007 e 2008. A informação é da Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência (Avape). Para a entidade, a redução na contratação de deficientes é justificada por algumas empresas pela falta de mão de obra para dar cumprimento à Lei 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, que estabelece um percentual de pessoas com deficiência a ser contratado pelas empresas. O gerente de Inclusão e Capacitação Profissional da Avape, Marcelo Vitoriano, disse à Agência Brasil que a partir da ampliação da fiscalização implementada pelo Ministério do Trabalho, muitas companhias passaram a admitir deficientes em seus quadros, mas poucas se preocuparam em criar uma gestão que contemplasse a retenção dessas pessoas e propiciasse a elas programas de educação continuada dentro das próprias organizações. Ou seja, pessoas perderam o emprego por conta disso.

Segundo a Avape, não falta mão de obra para preencher o que estabelece a Lei de Cotas no que diz respeito aos profissionais com deficiência. Vitoriano afirmou que a questão da discriminação melhorou, mas o preconceito ainda existe sob diferentes formas, entre elas a não realização de investimentos nas instalações físicas para dar acessibilidade aos portadores de deficiência, a compra de um software (programa de computador) para cegos, por exemplo. Esse tipo de discurso é preconceituoso no sentido de não investir recursos para poder receber pessoas com diferentes perfis. O gerente da Avape lembrou, contudo, que a educação e a capacitação de pessoas é um problema ainda sério no Brasil, independentemente de elas serem deficientes ou não. Segundo a Avape, a não absorção no mercado de trabalho formal se agrava para as pessoas com deficiência intelectual, que apresentam alguma dificuldade de cognição ou de escolaridade. Dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) revelam que 10% da população mundial têm algum tipo de deficiência. Desse total, 50% são indivíduos com deficiência intelectual.

Considerações

Foi sancionada pela Presidente da República a Lei 13146 que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Seu objetivo era assegurar os direitos das pessoas com deficiência, promover a equiparação de oportunidades, dar autonomia a elas e garantir acessibilidade. A lei possui a intenção de garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, todavia, pecam ao não estabelecerem o percentual por tipo de deficiência. Assim, é evidente que as empresas preferem contratar deficientes físicos, continuando os deficientes intelectuais à margem do mercado. Corroborando tal afirmação, o Ministério do Trabalho e Emprego, em 2009, divulgou dados informando que os deficientes intelectuais representam apenas 2,41% dos 350 mil deficientes inseridos.

O mais alarmante é que sequer existem políticas públicas de incentivo à captação desses profissionais no mercado de trabalho. O que se percebe é que os problemas desse segmento da sociedade não entram em discussão na pauta da agenda governamental. Realmente, os atores a favor da inclusão são apenas as ONGs de familiares e estudiosos do tema.

Diante de tal desigualdade política, existe apenas uma forma de reparação da exclusão em comento, que é a pressão popular, sendo que, para tanto, é imprescindível que o assunto seja discutido. A sanção do Estatuto da Pessoa com Deficiência é mais um passo ao debate.

Quem conhece a realidade dos deficientes intelectuais sabe a grandeza de se conviver com esses indivíduos sempre tão surpreendentes, fora do padrão sociocultural que a nós é imposto. Diferentemente do que aparentam, muitos possuem plena capacidade laboral, sendo necessária a oportunidade para sua devida inclusão

Apesar de haver inegáveis avanços, o mercado de trabalho ainda é muito excludente para pessoas com deficiência intelectual

Referências Bibliográficas

ABDALLA, Astrid Daguer. Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho: o avanço jurídico. São Paulo: NTC, 2005.

AMIRALIAN, Maria et al. Conceituando Deficiência. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 34, p. 97-103, fev. 2000. ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? São Paulo: Cortez, 2011.

BAMPI, Luciana Neves da Silva; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elioenai Dornelles. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. Revista Latino-Americana de Enfermagem. Brasília, p. 1-9, jul.-ago. 2010. BARBOSA, Walmir. Sociologia e trabalho. Goiânia: S.N., 2002.

BATTISTELLA, Linamara Rizzo. Conceito de deficiência segundo a Convenção da ONU e os critérios da CIF. São Paulo: SDPCD, 2011. BELL, Daniel. O advento da sociedade pós-industrial. São Paulo: Cultrix, 1977. 153

BENAYON, Isaac. Em Manaus, empresas têm dificuldades para contratar pessoas com deficiência. D24am. Manaus, 2 jun. 2013.

_____. Governador Omar Aziz lança programa 'Viver Melhor' para pessoas com deficiência. Disponível em . Acesso em 24 mai. 2014.

Constituição Federal. Brasília/DF: Senado Federal, 1988.

_____. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. 4ª Ed. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2010.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Brasília: Senado, 1999.

_____. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Brasília: Senado, 2004.

_____. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, 1943.

_____. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Brasília: Senado, 1989.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília: Senado, 1991.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília: Senado, 1991.

_____. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Brasília: Senado, 1993. _____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Brasília: Senado, 1996.

- FÁVERO, E. A. G. Direito das pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: WVA, 2004.
- FIGUEIRA, Emílio. Caminhando no Silêncio: Uma introdução à Trajetória das Pessoas com Deficiência na História do Brasil. Giz: São Paulo, 2008.
- GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIORDANO, B. W. (D) eficiência e Trabalho. São Paulo: Annablume: FAPESP, 2000.
- GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. GUGEL, M. A. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público. Goiânia: UCG, 2006.
- _____. Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho. 19 out. 2005. Disponível em: .
- _____. Et al. O Trabalho do Portador de Deficiência. Disponível em: . Acesso em 18 jun. 2014. HARRIS, Alison; ENFIELD, Sue. Disability, Equality and Human Rights: A Training Manual for Development and Humanitarian Organizations. Oxford: ADD, 2003. 155 INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: . Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas. Plano de Desenvolvimento Institucional 2009-2013. 2009.
- LARA, L. F. A Gestão de Pessoas e o Desafio da Inclusão das Pessoas com Deficiência: Uma Visão Antropológica da Deficiência. Revista Capital Científico. V. 11, n. 3, set.-dez. 2013.
- LARAIA, M. I. F. A pessoa com deficiência e o direito do trabalho. São Paulo: PUC, 2009. LEITE, Glauco Salomão. O sistema de quotas obrigatórias na Administração Pública e a pessoa com deficiência. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. Manual dos direitos da pessoa com deficiência. São Paulo: Saraiva. 2012.
- LIMA, Claudio Vieira, Monografia de Mestrado, UMSA Argentina, 2017
- . MELO, S.N. O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência. São Paulo: LTr, 2004. MESQUITA, Fausto. Métodos e Técnicas de Pesquisa. Disponível em: . Acesso em 2 dez. 2013