

IX JORNADA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL

A INCLUSÃO NO MUNDO DO TRABALHO E O PARADIGMA DE APOIO DA ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE DEFICIÊNCIA INTELECTUAL.

SILVA, D. B. da; FERNANDES, E. M. (Universidade Estadual do Rio de Janeiro –UERJ/RJ)

Resumo: O trabalho apresenta o relato parcial do projeto de Iniciação Científica desenvolvido no Núcleo de Estudos e Pesquisas em Educação Inclusiva da Faculdade de Educação da UERJ em parceria com o Balcão de Empregos de Deficiente da Secretaria Estadual de Trabalho e Renda. Possui como intervenção metodológica o paradigma de apoio da Associação Americana de Deficiência Intelectual. O estudo apresenta uma revisão dos modelos históricos em relação à pessoa com deficiência e o mundo do trabalho e a atual perspectiva de ruptura destes modelos em direção a um paradigma baseado em sistemas de apoio em ambientes de trabalho.

Palavras-chave: Associação Americana de Deficiência Intelectual-deficiência intelectual e trabalho – cotas para pessoas com deficiência

INTRODUÇÃO

O acesso ao mundo do trabalho e todas as configurações que o envolve, como competências, habilidades, competitividade e envolvimento no contexto é um campo relativamente novo para a pessoa com deficiência intelectual.

Historicamente, a sociedade considerava a pessoa com deficiência intelectual como incapaz de inserção no mercado de trabalho e seu processo de habilitação profissional considerado como sinônimo de reabilitação. Este paradigma de treinamento ocupacional era oferecido em espaços denominados oficinas protegidas.

A lógica destes programas de capacitação distanciava-se da perspectiva de inclusão social, ficando assim a pessoa com deficiência num eterno preparo para este mundo, resguardada pelos muros institucionais destes espaços segregados. Objetivando oferecer novas perspectivas teóricas e práticas neste campo de conhecimento, o presente projeto fundamenta-se no enfoque da teoria de suportes para habilidades sociais advindas das interações ambientais, como propõe a atual American Association on Intellectual Disabilities (Associação Americana de Deficiência Intelectual), anteriormente denominada American Association on Mental Retardation (Associação Americana de Deficiência Mental).

Segundo Fernandes (2000) no campo das práticas sociais destinadas a pessoas com deficiências, podemos identificar quatro grandes paradigmas em relação à pessoa com deficiência. O primeiro seria o modelo tradicional que confinava a pessoa com deficiência a asilos e manicômios. Este modelo concebia a pessoa com deficiência como um sujeito a ser assistido.

Após a Segunda Guerra Mundial, pode-se identificar o surgimento de um novo paradigma: o da reabilitação. Segundo este, o problema da deficiência encontra-se no indivíduo. Sendo assim, a origem de suas dificuldades está em sua própria deficiência e na falta de destrezas para solucionar suas dificuldades. A solução deveria ser buscada mediante a intervenção dos profissionais e especialistas. A pessoa com deficiência, neste modelo, é o objeto de reabilitação.

O terceiro modelo pode ser identificado como o de autonomia pessoal e integração. Este paradigma surgiu em meados dos anos 70 nos Estados Unidos a partir do movimento de vida independente, coincidentemente ao surgimento do paradigma da integração ou “mainstreaming” na educação. Começa a surgir o ideário de que o problema não é a deficiência ou a incapacidade, mas a situação de dependência. Iniciam-se, então, movimentos para a supressão das barreiras físicas e sociais, o que fez

Tela Principal
Apresentação
Índice de Autor
Temas
Pôsteres
Imprimir
Fechar

surgir conceitos como equiparação de oportunidades e acessibilidade a todos.

Atualmente, pode-se identificar um quarto paradigma, o da qualidade de vida. Este modelo supõe a síntese dos conceitos de vida independente, normalização, integração e equiparação de oportunidades. A qualidade de vida se define como um conceito que reflete as condições desejadas por uma pessoa em relação a sua vida em casa, na comunidade, no trabalho. A qualidade de vida é um fenômeno subjetivo baseado na percepção que a pessoa tem sobre vários aspectos de experiência de sua própria vida, além das percepções que outras pessoas também tenham. Os fatores mais comuns que constituem a concepção e medida da qualidade de vida incluem: vida no lar e comunidade, emprego (nível econômico), estado social (família, amigos), estado de saúde e segurança, controle pessoal, possibilidades de escolha e tomadas de atitude.

Esta concepção do pensamento moderno fundamentado no modelo da dicotomia e da oposição, da normalidade e anormalidade não ocorreu somente no campo da educação, mas também nas práticas da saúde: nos conceitos de saúde e doença, de sanidade e loucura que legitimaram ideologias que também hoje estão sendo revistas tais como o próprio conceito de saúde e doença e os modelos epistemológicos que explicam o surgimento das mesmas. O enfoque higienista na saúde também se consolidou através do modelo causal que explicava o adoecer pelo enfoque da normalidade e de práticas sociais degradantes, aproximando assim o controle da saúde, com o controle dos corpos. Este ideário de normalidade estendeu-se às práticas educacionais e ao mundo do trabalho. Do mesmo modo o modelo da ortopedia dos corpos nas práticas educativas seguiu o mesmo caminho ideológico de apreensão de um suposto "aluno ideal". Vejamos o processo de submissão dos corpos nos exercícios psicomotores de adestramento manual, visual e auditivo aplicados nos chamados treinamentos para alfabetização.

No mundo do trabalho esta concepção vem expressa em assertivas como "boa aparência" que revelam preconceitos relativos à beleza, raça, classe social, idade e deficiências.

Em contraposição a este ideário entendemos que pessoas com deficiência intelectual possuem limitações, capacidades e habilidades assim como qualquer sujeito. Almejamos através deste estudo, contribuir para a implementação de perspectivas menos excludentes para a acolhida da pessoa com deficiência intelectual no mundo do trabalho e transferir o foco na pessoa com deficiência para o foco nos suportes na ambiência de trabalho.

A pesquisa objetiva desenvolver metodologia de recepção, treinamento e desenvolvimento de pessoas com deficiência intelectual diretamente nos espaços de ambiência de trabalho a partir de uma unidade piloto de Balcão de Emprego vinculada Secretaria Estadual de Trabalho do Rio de Janeiro; possibilitar a implementação de práticas menos excludentes e estereotipadas para a acolhida da pessoa com deficiência mental (intelectual) no mundo do trabalho; transferir o foco na pessoa com deficiência para o foco nos suportes na ambiência de trabalho; construir modelo teórico que possa ser replicado em outras unidades de Balcão de Emprego para Pessoas com Deficiência (mental/ intelectual).

METODOLOGIA

A pesquisa possui metodologia participante, em que a aluna pesquisadora participa do cotidiano dos funcionários do Balcão de Emprego de Deficientes (BED), avaliando as necessidades do posto de trabalho, os suportes necessários à pessoa com deficiência intelectual, e também as necessidades do grupo de trabalho em consonância com o artigo 93 da Lei 8213 de 24 de julho de 1991 (Regulamento Geral da Previdência Social).

O Balcão de Empregos de Deficiente (BED) é um órgão da Secretaria de Trabalho e Renda do Governo do Estado do Rio de Janeiro que possui quinze agências distribuídas na Baixada Fluminense, na Região Fluminense, na Região Médio Paraíba, na Região Sul-Fluminense e na

capital do Estado do Rio de Janeiro. Neste local, pessoas com deficiência de qualquer natureza realizam cadastro e recebem encaminhamento para oportunidades de emprego. O presente estudo foi iniciado no ano de 2007 no setor do BED que relaciona as empresas aos trabalhadores com deficiência. Entre as competências deste órgão destacam-se: o cadastro de usuários, as vagas disponíveis, suporte no processo seletivo das empresas, atendimento e encaminhamento dos portadores de deficiência para o mercado de trabalho, observando suas experiências profissionais e aptidões e acima de tudo a valorização da pessoa com deficiência como pessoa humana. Outrossim, há o acompanhamento das empresas que empregam pessoas com deficiência intelectual através de visitas, contato com os trabalhadores e aplicação de questionário voltado a questões referentes ao trabalho, a fim de avaliar as condições de trabalho de tais sujeitos e fornecer às empresas conhecimento sobre a temática da inclusão. Em suma, a aluna bolsista realizou levantamento das unidades de Balcão de Emprego de Deficientes (BED) no Estado do Rio de Janeiro, identificou as empresas e postos de trabalho captados pelo BED, selecionou uma empresa piloto e tem realizado acompanhamento de trabalhadores com deficiência intelectual.

RESULTADOS PARCIAIS:

As experiências vivenciadas na instituição garantiram uma compreensão das barreiras atitudinais enfrentadas pelas pessoas com deficiência intelectual. Em verdade, foi possível imergir no cotidiano dos profissionais que atuam na inclusão de pessoas deficientes no mundo do trabalho, aprendendo através de suas práticas e contribuindo com conhecimentos acadêmicos acerca da temática da inclusão.

Existem alguns fatores que foram sinalizados pelos funcionários do BED que inviabilizam o trabalho como a precariedade das condições de trabalho. Talvez, esta seja uma característica conseqüente do descaso com que é tratada a temática da inclusão da pessoa com deficiência. Outro aspecto ressaltado através dos relatos dos funcionários é o grande número de empresas que buscam pessoas com deficiência que mais se assemelhem às ditas normais. No que diz respeito aos deficientes intelectuais, muitas vezes as empresas tendem a buscar os sujeitos que não possuem limitações consideradas significativas, ou seja, costumam procurar trabalhadores com o que chamam de deficiência mental leve. Vemos, então, que tais indivíduos são vistos a partir do enfoque das limitações da pessoa com deficiência intelectual o que tanto resulta na categorização dos sujeitos, o que diverge do paradigma de suporte que desconsidera os conceitos de deficiência mental leve, moderada, severa e profunda e volta-se às necessidades de suporte que podem ser periódicas, limitadas, extensivas ou constantes. Para além disso, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é dificultada pelo alto número de exigências propostas pelos empregadores. Das barreiras enfrentadas por tais indivíduos, é possível citar exigências referentes à escolarização tão presentes no mundo do trabalho. Através de contatos realizados com diferentes empresas, diversos empregadores afirmaram que a principal dificuldade em empregar deficientes intelectuais era o baixo nível de escolaridade dos indivíduos. Os profissionais do BED apontam a falta de sensibilidade à questão da deficiência por parte dos empregadores como um fator que torna o processo de inclusão mais dificultoso. Essa situação é uma conseqüência de um processo de inserção das pessoas com deficiência intelectual sem o fornecimento de recursos advindos de suporte teórico e de profissionais capacitados em lidar com a temática. Por conseqüência do despreparo das empresas e seus representantes, estas continuam a enfatizar a deficiência como um traço isolado da pessoa, sem considerá-la uma demonstração do impacto entre o indivíduo com limitações intelectuais e o seu meio.

É de suma importância, ressaltar que muitos trabalhadores com deficiência permanecem pouco tempo em algumas empresas devido ao interesse em cumprir a exigência da legislação momentaneamente a fim de evitar

transtornos posteriores. Logo, é comum em alguns lugares que os trabalhadores sejam admitidos para cumprir a cota exposta na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dispensados em pouquíssimo tempo. Durante contato constante com o BED, foi possível perceber que o local é pouco procurado por pessoas com deficiência, talvez por falta de informação. Há menor demanda da instituição corresponde às pessoas com deficiência intelectual. De acordo com dados fornecidos pela Prefeitura do Município do Rio de Janeiro, no ano de 2000, aproximadamente 14,3% da população da capital do Estado do Rio de Janeiro entre 15 e 59 anos possuía deficiência intelectual. Portanto, a inexistência de tais indivíduos não é uma justificativa para a baixa demanda. Essa baixa procura muito se relaciona à visão histórica construída no que concerne à pessoa com deficiência intelectual, vinculada à incapacidade. A inclusão social de tais sujeitos no mundo do trabalho é algo relativamente recente, desconsiderado pelo senso comum. Em relação aos trabalhadores incluídos no mundo do trabalho, percebemos que, por consequência da falta de conhecimentos acadêmicos relacionados à temática, os trabalhadores com deficiência intelectual não são tratados como os demais funcionários, mas como crianças e desqualificados. Há relatos de trabalhadores que foram vilipendiados pelo grupo de trabalho. Contudo, também existem empresas que de fato possibilitam à pessoa com deficiência intelectual estar realmente incluída no mundo do trabalho, fornecendo palestras de conscientização e incentivo aos trabalhadores com deficiência como promoções e programas de qualificação profissional. Em suma, as experiências vivenciadas no Balcão de Emprego dos Deficientes proporcionaram a iniciação da pesquisa e, além disto, foi possível proporcionar aos funcionários uma nova visão acerca da pessoa com deficiência intelectual.

CONCLUSÃO

A imersão da aluna pesquisadora no Balcão de Emprego dos Deficientes proporcionou aos funcionários uma nova visão acerca da pessoa com deficiência intelectual, posto que anteriormente tais sujeitos eram vistos a partir do enfoque das limitações, ou seja, na classificação da deficiência mental como leve, moderada, severa e profunda. Para além desta perspectiva foi possível perceber como tais sujeitos têm sido incluídos no mundo do trabalho e constatar que apesar da legislação vigente determinar que os empregadores tenham em seu elenco de servidores pessoas com deficiência em empresas que tenham acima de 100 funcionários, muitos ainda são os desafios para tornar o processo inclusivo uma total realidade, como a busca do deficiente assemelhado ao dito normal e o alto nível de exigências feitas ao trabalhador com deficiência intelectual. Percebe-se, que a inclusão da pessoa com deficiência mental no mercado de trabalho ainda é percebida a partir de uma visão assistencialista. É ainda um desafio desmistificar a concepção de incapacidade existente em relação à pessoa com deficiência intelectual.

A inclusão é apresentada como uma incógnita aos empregadores, considerando que a legislação determina que sejam oferecidos postos de trabalho às pessoas com deficiência, sem implicar no fornecimento de qualquer suporte teórico. Por consequência do despreparo das empresas e seus representantes, estas continuam a enfatizar a deficiência como um traço isolado da pessoa, sem considerá-la uma demonstração do impacto entre o indivíduo com limitações intelectuais e o seu meio. No mundo do trabalho, na grande maioria das vezes, não há a valorização do ser humano e ignorar a singularidade dos indivíduos é necessário para produzir cada vez mais e acumular capital. Portanto, os empregadores tendem a buscar o trabalhador que entendem que gerará mais capital e, neste contexto, o trabalhador com deficiência intelectual é pouco buscado, por causa do imaginário existente acerca destes indivíduos.

Temos um mundo do trabalho onde diferença é só mais um contratempo. É importante ressaltar que, assim como o ambiente escolar, o mundo do

trabalho pode possibilitar que pessoas com deficiência intelectual se socializem; conquistem novos espaços e possam ter as mesmas experiências que jovens e adultos sem deficiência. Isto pode ser exemplificado, a partir das experiências de trabalhadores entrevistados que passaram a vivenciar situações diferenciadas a partir da sua inserção no mercado de trabalho, que igual a qualquer pessoa possui limitações, capacidades e habilidades.

Cabe ao poder público elaborar maneiras de integrar tais sujeitos, propondo formas de incluí-los no ambiente escolar e no mercado de trabalho. Através de iniciativas como o Balcão de Emprego de Deficientes, é possível que o deficiente intelectual acesse o mundo do trabalho e, por conseguinte, adquira autonomia e deixe de ser visto como uma pessoa que apenas possui limitações e passe a ser percebido como um sujeito ativo, capaz de modificar sua realidade. É fato que muitas empresas não possuem esclarecimento sobre a temática da inclusão e tendem a manter o enfoque das limitações da pessoa com deficiência intelectual o que tanto resulta na categorização dos sujeitos, o que diverge do paradigma de suporte. Entretanto, compreendemos que este estudo vem possibilitando a superação deste imaginário.

A continuidade da pesquisa é de extrema importância para que, através de uma intervenção pedagógica, possamos continuar contribuindo para otimizar as relações entre o Balcão de Emprego de Deficientes e a empresa selecionada para aplicação da pesquisa, considerando que através do estudo houve o estabelecimento de uma relação de proximidade entre o trabalhador com deficiência intelectual e o Balcão de Empregos de Deficientes.

REFERÊNCIAS

BARRETO, D; FERNANDES, E. Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mundo do trabalho a partir do paradigma de suporte. Projeto de Iniciação Científica. PIBIC/UERJ,2007.

FERNANDES, E. M. Estudo descritivo da aplicação do paradigma da Associação Americana de Retardo Mental na comunidade de Barro Branco. Tese de Doutorado. Instituto Fernandes Figueira, FIOCRUZ, 2000.

_____; REDIG, COUTO JUNIOR, RIBEIRO. Um estudo descritivo das Capacidades Adaptativas: novos paradigmas de avaliação de pessoas com deficiência mental e suas implicações no campo pedagógico. In anais do XI Congresso Nacional da FENASP. Niterói: NOTABENE Editora, 2006

LUCKASSON,R et. al. Mental Retardation: definition, classification, and systems of supports – workbook. Washington: American Association on Mental Retardation, 1992.

topo