

# ***Portadores de Necessidades Especiais: Uma visão do trabalho na sociedade global***

***Sandra Sueli Vieira Mallin***

## ***Resumo***

*O presente artigo trata de uma das perspectivas do trabalho na sociedade global, abordando as questões pertinentes aos portadores de necessidades especiais. Nos novos paradigmas da produção em que há uma especialização do trabalho por um lado, generalização por outro, flexibilização, trabalho temporário e até mesmo subemprego constituindo um novo padrão de racionalidade, é necessário reexaminar o fazer humano, que vem sendo limitado à esfera das pessoas ditas "normais". Adotando como premissa que o homem se faz homem através do trabalho, busca-se uma reflexão sobre o labor, o trabalho e a ação e como tem sido feita a inserção dos deficientes neste contexto.*

## ***INTRODUÇÃO***

Na mesma proporção em que o processo de globalização do mundo modifica as condições sociais, esta mesma sociedade impõe situações discriminatórias, preconceituosas e estigmatizantes visto que a integração social se dá de forma descontínua e conflitiva, e apresenta como resultado deste processo a marginalidade, que é, ao mesmo tempo, problema de integração dos elementos institucionais e a posição dos indivíduos em relação à sua integração (LIMA, 1982). Hoje a preocupação maior está centrada não no emprego, mas na vulnerabilidade do trabalho (CASTEL, 1995).

Através da análise do trabalho como forma de participação consegue-se perceber os proces-

sos de exclusão aos quais são submetidas aquelas pessoas que não apresentam os "requisitos básicos" para tal inserção. É necessário ressaltar que o processo de exclusão não é acidental. Ele é antes legitimado e reconhecido pela sociedade. Dentre os excluídos figuram os portadores de necessidades especiais ou popularmente denominados portadores de deficiência.

A segregação precoce que ocorre quando são separadas as crianças deficientes das não deficientes acarretará muito cedo problemas de preconceito e barreiras no trabalho. Como um empregador acreditará que os deficientes podem ser bem-sucedidos no trabalho se, desde criança foi levado a acreditar, pela falta de convivência de uns com os outros, que eles não eram capazes pois sequer freqüentavam as escolas comuns? (VASH, 1988). Os deficientes, como todo ser humano, almejam conduzir sua própria vida através do trabalho para conquistarem sua independência; desejam ser atores de sua vida.

Além da aprendizagem, ajustamento ao trabalho e colocação no emprego, o acompanhamento e avaliação dessa atividade é fundamental para o equilíbrio profissional do deficiente. Infelizmente esse processo não ocorre na realidade, pois o

---

**Sandra Sueli Vieira Mallin** é graduada em Desenho Industrial (UFPR/1987) e Disciplinas Especiais para o Ensino de 1º e 2º graus / ESQUEMA 1 (Cefet-PR), especialista em Administração e Planejamento da Escola Pública no Brasil (UFPR/1993). Professora do Departamento Acadêmico de Desenho Industrial do Cefet-PR e do Curso de Desenho Industrial PUC-PR, é mestranda no Programa de Pós-Graduação em Tecnologia (PPGTE-Cefet-PR) na área de Inovação Tecnológica.



mercado de trabalho destinado a eles contempla, na maioria dos casos, apenas aquelas atividades indesejadas pela maioria das pessoas ditas “normais”, que não referendam nenhuma perspectiva de avanço na carreira, não proporcionam “*status*”, ou são mal remuneradas.

Lamenta-se que o nível do trabalho seja tão baixo e desmotivador. Questiona-se a forma de medida da produtividade dessas pessoas, já que, numa atividade extremamente enfadonha, aborrecida, sem significância para quem a executa, ela será realmente baixa.

## LABOR, TRABALHO E AÇÃO

Segundo ARENDT (1997), está havendo uma “laborização” do mundo onde o homem trabalha pela sobrevivência em uma atividade rotineira, cansativa, bem mais do que pela via da praxis. Na leitura que ela faz dos conceitos gregos LABOR, PRÁXIS e POIESIS, frente à nova realidade do mundo do trabalho, tem-se: LABOR como “o trabalho do corpo do homem pela sobrevivência”; POIESIS trata do “trabalho propriamente dito que traduz o fazer, a fabricação, criação de um produto”; já a PRAXIS é “aquele domínio da vida ativa onde o instrumento usado pelo homem é o discurso, a sua própria palavra”.

Abrangendo estas três categorias do fazer humano na expressão “*vita activa*”, são consideradas pela autora como as três atividades humanas fundamentais em função das quais “a vida foi dada ao homem na Terra.” Desta forma, o LABOR está associado às atividades vitais do processo biológico do corpo humano; na POIESIS, o trabalho corresponde à artificialização do mundo; à AÇÃO ou PRAXIS corresponde a condição humana da pluralidade, por assim dizer, que sejam todos os mesmos seres, sem que ninguém seja igual a quem exista, existiu ou venha a existir. Ainda, segundo ARENDT (1997), estas atividades, LABOR, TRABALHO e AÇÃO, estão intimamente relacionadas com as “condições mais gerais da existência humana”, como o nascimento, a morte.

Das três atividades apresentadas, a que está mais relacionada com a condição humana é a ação, pois todo fazer do homem possui, segundo a autora, um elemento de ação, de natalidade. Como esta ação é atividade política, no mundo em que acontece a “*vita activa*”, ocorre que o homem condiciona sua produção material, mas também é condicionado por ela. Por extensão, pode-se dizer que a mesma sociedade que é solidária, aberta às novidades e ao progresso técnico e científi-

co, impõe situações discriminatórias sobre aqueles que fogem ao estereótipo da normalidade. Assim, é na PRAXIS do cotidiano, que se espera alterar o mundo para que este acolha melhor o ser “diferente”, “especial”, “portador de alguma necessidade especial”.

Dentre as categorias citadas, a AÇÃO é aquela que não pode ser pensada fora do convívio humano, dependente, enquanto fator exclusivo do homem, da presença do outro. Da mesma forma, a deficiência só se concretiza enquanto tal, na presença do outro. GOFFMAN (1988) afirma a esse respeito que a “situação social” é importante quando se fala sobre deficientes, pois é neste contato que se torna possível a criação de um estigma (sinais que tendem a reforçar algo sobre o *status* de alguém e que deveria ser evitado socialmente) e a possibilidade de compreendê-lo e superá-lo.

Pode-se observar assim que o trabalho está cada vez mais distanciado do prazer e mais próximo da obrigatoriedade para sobreviver. Esta é uma máxima que vale para o mundo “normal”. E para o mundo do trabalho dos portadores de deficiência? Para responder a esta questão é necessário aprofundar o estudo dos determinantes que fazem deste LABOR algo ainda mais conflituoso, permeado por contradições, dialético.

Trata-se não de decidir trabalhar, mas decidir que tipo de trabalho aceitar ou não fazer. Assim, as pessoas deficientes enfrentam um conjunto de “incentivos e desincentivos” para trabalhar ou para não fazê-lo. E quando decidem por fazê-lo enfrentam as questões: “Quais as opções? Como pode uma pessoa se informar a respeito delas? Como alguém decide que opção escolher?” Se tiver a resposta para todas essas perguntas ainda resta uma dúvida? Como ir até lá? (VASH, 1988). As barreiras arquitetônicas tornam-se um empecilho ao relacionamento social e ao desempenho profissional dessas pessoas que ficam destinadas ao confinamento doméstico, isoladas do mundo real.

Na preparação para o trabalho conta-se com instituições e escolas especializadas. Além disso, há oficinas protegidas destinadas aos portadores com comprometimentos severos. As oficinas sem muros constituem uma tendência norte-americana de ajustamento ao trabalho onde os portadores de deficiência utilizam a própria indústria ou local comercial para o seu treinamento e/ou educação profissional e não mais se servem das entidades de reabilitação. São enumeradas quatro razões básicas para essa nova perspectiva:

1. maior diversidade nos tipos e níveis de trabalho;



2. eliminam-se as simulações de trabalho, aproximando o trabalhador da realidade;
3. amostragem real do desempenho no trabalho como melhor preditor para avaliação dos deficientes;
4. diminuição da resistência apresentada pelos empregadores quando da contratação dos deficientes, pois passam a conhecê-lo em situações “não ameaçadoras” nem “comprometedoras”.

A vantagem desse processo reside no fato de que o deficiente pode entrar no mundo do trabalho muito mais cedo, não ficando preso a uma instituição de reabilitação, e vai aproximá-lo de companheiros de trabalho, aumentando e promovendo relacionamentos sociais. A transição do ambiente de reabilitação e das escolas protegidas para o mundo concreto, real, dá-se gradativamente diminuindo muito os traumas de adaptação e a ansiedade. Há, portanto, uma conduta pública e outra privada, visto que no significado destas duas etapas pode-se perceber que há coisas que devem ser ocultadas e outras que devem ser expostas ao público para serem reconhecidas. (ARENDDT, 1997).

No Brasil, a iniciação para o trabalho tem seguido a via dos programas paralelos à escolaridade e à profissionalização, aprofundando hábitos, habilidades e atitudes sobre o mundo do trabalho, buscando a autonomia e independência.

A colocação dos deficientes no mercado de trabalho pode ser feita através de estágios supervisionados, sem que, com isso, o portador de deficiência goze do vínculo empregatício.

Após o período de acompanhamento do desempenho e da adaptação denominado de seguimento, dá-se o desligamento quando o processo de reabilitação e habilitação são coroados com a inserção do deficiente no mercado de trabalho.

O local onde se realiza o trabalho é extremamente importante, principalmente do ponto de vista psicológico. Além das variáveis comuns ao local, duas tornam-se críticas quando o trabalhador é portador de deficiência:

1. se o ambiente de trabalho é integrado ao mundo comum desta atividade;
2. se os trabalhadores deficientes encontram-se “abrigados” e não apenas “acomodados” ao trabalho.

Segundo VASH (1988), abrigo diz respeito ao modo de captar as formas de trabalho às necessidades dos deficientes. Acomodação diz respeito às situações de trabalho que podem ser alteradas para se conformarem às necessidades do portador de deficiência.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

De qualquer modo, os trabalhadores que são “abrigados” pelas empresas produzem mais ou tal e qual uma pessoal “normal”, pois têm de provar todos os dias que são capazes. Às vezes, no início de suas atividades na empresa, são necessários momentos de flexibilidade por parte dos gestores, visto que os deficientes precisam ajustar-se a horários e rotinas diárias em relação aos familiares, transportes. Alguns empresários deixam de contratar portadores de deficiência pelo preconceito de achar que desta forma eles produzirão mal e pouco, o que não é verdade.

O ponto crucial reside nos tipos de ocupação que estão sendo destinadas aos portadores de deficiência, na sociedade globalizada do final do século XX.

Muitos empresários têm empregado pessoas deficientes apenas para fazer cumprir a Lei nº 8.213/91 que fixa percentuais de empregos para os deficientes baseados no número total de empregados da empresa. Assim, para 100 ou mais funcionários, ela se encontra obrigada a possuir em seus quadros de 2% a 5% (dois a cinco por cento) de portadores de deficiência, reabilitados ou habilitados na seguinte proporção: (FIGUEIREDO, 1997)

Até 200 empregados .....	2%
De 201 a 500 empregados .....	3%
De 501 a 1000 empregados .....	4%
De 1001 em diante .....	5%

No rastro desta lei, a União fica obrigada pela Lei nº 8.112 a reservar em seus concursos até 20% das vagas para os deficientes.

Sabe-se que inúmeras vezes a lei não está sendo cumprida em função da omissão do Poder Legislativo, de outras autoridades de competência ou pela falta de decisão e vontade políticas. (SOUZA, 1997)

É necessário implementar os direitos existentes dos deficientes no que concerne ao trabalho, posto que são atores sociais e também fazem parte das mudanças do mundo global. Caracteriza-se como inviável ao homem fazer-se homem através do trabalho, se este direito lhe é negado



em função de alguma característica que o torna diferente porém não menos capaz que os demais.

Não se pretende com este trabalho esgotar as discussões. Elas apenas estão sendo postas em evidência para que se tente equacionar os papéis de todos os atores que compõem a sociedade e que são responsáveis pelas mudanças.

O mais importante é **“PENSAR A DIFERENÇA”**, como bem retrata o título do livro de Lígia Amaral, pois nada pode ser feito no mundo se esse não proporciona espaço para o exercício da cidadania, local adequado para a **“excelência humana”**.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AMARAL, Lígia Assumpção. **Pensar a diferença/deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994, 91p.

2. ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.
3. CASTEL, Robert. As armadilhas da exclusão in **Desigualdade e questão social**. São Paulo: EDUC, 1997.
4. GOFFMAN, Erwin. **Estigma: notas sobre a manifestação da identidade deteriorada**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, 1988.
5. FIGUEIREDO, Guilherme José P. de. (org) **Direitos da pessoa portadora de deficiência**. Advocacia Pública e Sociedade. São Paulo: Max Limonad, 1997, ano 01, nº 01.
6. LIMA, Sandra A. B. **A participação social no cotidiano**. São Paulo: Cortez Editora, 1982.
7. SOUZA, Suely S. e. Diversidade. **Direitos da pessoa portadora de deficiência**. Advocacia Pública e Sociedade. São Paulo: Max Limonad, 1997, ano 01, nº 01.
8. VASH, Carolyn L. **Enfrentando a deficiência: a manifestação, a psicologia, a reabilitação**. São Paulo: EDUSP/Pioneiras, 1988.