

A IMPORTÂNCIA DA PSICOPEDAGOGIA NA INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO

Adriana Maria Giuberti¹

Pensando sistemicamente o mundo contemporâneo, percebemos que a exclusão social não é só perversa e inadequada, como também improdutiva.

É perversa porque faz sofrer, segrega e coloca no indivíduo a suposta culpa da sua exclusão. A sociedade só tem a ganhar com a inclusão, pois passa a trabalhar a cultura de que a diversidade é parte da natureza humana, que a diferença não é um problema. A sociedade ganha com a inclusão e nós ganhamos um mundo melhor.

É inadequada porque é um engano, pois todos nós somos diferentes em características. Pensar a escola inclusiva fica muito mais lógico quando constatamos que todos nós temos necessidades especiais, algumas mais evidentes, outras menos. Todos.

Um bom professor sempre identifica as diferenças de aprendizado dos seus alunos, mesmo que eles sejam todos ditos “normais” e, a partir daí, pode trabalhar metodologias diferenciadas para facilitar o aprendizado de cada um deles. A escola inclusiva é exatamente isso, só que, efetivamente, mais democrática.

Os professores, de um modo geral, sentem-se desconfortáveis no atendimento a alunos com qualquer tipo de deficiência, com um sentimento introjetado de que é muito difícil fazer a gestão de um processo de ensino-aprendizagem com pessoas com deficiências muito evidentes; que como professores não estão preparados para isso. Enfatizamos aqui que antes de ser um deficiente, o deficiente é uma pessoa, e como tal, está sujeita às mesmas leis de aprendizagem de todo ser humano. Se, como profissionais da educação, enxergarmos cada um dos nossos alunos como seres únicos, não teremos tantos conflitos ao recebermos em nossas salas de aula alunos e alunas com diferenças mais significativas.

A exclusão social é improdutiva porque impede que os indivíduos cresçam em todos os sentidos e produzam os seus próprios bens materiais, tornando assim o Estado responsável por sua sobrevivência. O assistencialismo foi, por muitas gerações, a

¹ Coordenadora do Mercado de Trabalho do MTE, Doutora em Sociologia pela Universidade de Brasília e Pós-Doutora pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

resposta encontrada, baseada numa visão paternalista e desconsiderando os potenciais das Pessoas com Deficiências. Já que temos a dificuldade de sermos éticos e justos, sejamos inteligentes: a exclusão custa mais ao Estado do que a inclusão.

Ao mesmo tempo em que nega ao indivíduo a dignidade de prover o seu sustento, a exclusão alija do mercado de trabalho pessoas que poderiam contribuir com o seu trabalho humano para a construção de uma sociedade melhor.

A Constituição Federal de 1988, elencou a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho dentre os fundamentos de nosso Estado. E, mais, estabeleceu como um dos pilares de sustentação da ordem econômica nacional a valorização do trabalho, com a finalidade de propiciar existência digna e distribuir justiça social, mediante a redução das desigualdades sociais.

Pessoas portadoras de deficiências têm o direito de trabalhar. E, nesse ponto, não há dúvidas de que ainda há muito a ser feito para que se cumpram os programas constitucionais e se reconheça padrão mínimo de dignidade a essas pessoas.

Nesse horizonte, foi de suma importância a criação da cota para pessoas com deficiências e a reserva de vagas a serem preenchidas através de concurso público, programada pelo inciso VIII do artigo 37 da Carta Constitucional, verbis: "a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão". Posteriormente, veio a regulamentação através da edição do Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União, Lei 8.112, de 11.12.90, que em seu artigo 5º, §2º, previu: "Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso."

Quanto à habilitação para desempenhar o cargo ao qual se candidata, a lei dispõe que "é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras". Trata-se de requisito subjetivo, a ser verificado já no momento em que o candidato se inscreve para prestar o concurso. Deferida a inscrição, não poderá o administrador, depois de superado todo o exaustivo e tormentoso processo seletivo, negar-se a dar posse ao candidato, nem que para isso sejam necessárias adaptações no setor.

Por fim, é preciso deixar registrado que à Pessoa com Deficiência, candidata em concurso público, devem ser asseguradas todas as condições para que realize a prova em igualdade de condições com os demais candidatos. E nisso se incluem não só as facilidades necessárias, de acordo com o grau e tipo de deficiência física, como também àquelas relativas ao acesso livre e desimpedido aos locais de realização do certame.

No que se refere à iniciativa privada, a norma contida no art. 7º, inc. XXXI, in fine, da CF/88 vinha se mostrando inócua diante da subjetividade ínsita ao empregador na contratação de seus empregados. É verdade que ao empresário o que interessa é a capacidade produtiva do candidato ao emprego; e, em muitas situações, uma Pessoa com Deficiência pode revelar maior capacidade para determinada tarefa do que outro candidato que não seja portador de qualquer deficiência. Isso, contudo, é de difícil constatação na prática cotidiana.

O certo é que prever, simplesmente, a proibição de qualquer procedimento discriminatório na admissão do portador de deficiência física não foi suficiente. Aliás, nem mesmo a tipificação de tal conduta como crime punível com reclusão de 1 a 4 anos, no art. 8º da L. 7.853/89, o foi. Veio à lume, então, no bojo da lei de benefícios da previdência social - Lei 8.213, de 24.07.1991 -, norma que introduziu entre nós o sistema de quotas no preenchimento de cargos. Segundo o artigo 93 da LBPS:

"A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados: 2%;

II - de 201 a 500: 3%;

III - de 501 a 1.000: 4%;

IV - de 1.001 em diante: 5%".

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados,

fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados."

O valor principal da norma, sem dúvida, é a abertura de postos de trabalho para as Pessoas com Deficiências. Agora, mesmo aqueles empresários que tiverem alguma espécie de preconceito em relação às mesmas, terão de garantir seus postos de trabalho, face à natureza cogente da norma.

Mas, além deste valor principal, da abertura de novos postos de trabalho, a norma possui outro atributo, qual seja o de incentivar as Pessoas com Deficiências a sair às ruas, de introduzi-las na sociedade, de propiciar a sua inserção sócio-cultural.

Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho

Por meio da fiscalização, o governo conta com um instrumento efetivo para o cumprimento da lei e atenuação das desigualdades sociais. A coordenação das atividades de fiscalização relacionadas ao cumprimento de cotas de pessoas com deficiência foi assumida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE em 2006.

No ano em que a SIT assumiu a fiscalização houve aumento de 56,24% na inserção de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, sendo inseridas sob ação fiscal 19.978 pessoas. Em 2009, esse número chegou a 26.449, um aumento de 32%.

Nos últimos anos, a inspeção do trabalho assumiu um papel mais amplo no fomento à empregabilidade das pessoas com deficiência, promovendo a integração de ações públicas, negociação e sensibilização dos empregadores e outras iniciativas favorecedoras da sua contratação.

Em novembro de 2008 foi lançado o Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência, uma iniciativa do MTE para elevar a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Criado em parceria com o Ministério Público do Trabalho, o projeto incentiva empresários que ainda não integralizaram a cota a efetivarem pessoas com deficiência como aprendizes, por até dois anos, qualificando-os para contratá-los por tempo indeterminado posteriormente.

O projeto pretende ampliar a participação de pessoas com deficiência em programa de capacitação profissional pelo instituto da aprendizagem. Por meio da iniciativa, houve um aumento de 456% no número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho na qualidade de aprendizes em setembro de 2009 em relação ao mesmo período de 2007.

A falta de capacitação profissional adequada é o principal argumento evocado por empregadores para a não integralização das cotas para pessoas com deficiência. Atualmente, participam do projeto dez unidades federativas: Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Maranhão, Minas Gerais, Paraná, Rio Grande do Norte e Rio Grande do Sul.

A cota de aprendizes é universal, e varia de 5% a 15%, também de acordo com o tamanho do quadro de empregados. Desde 2005, a lei já permitia que deficientes de qualquer idade fossem contratados como aprendizes, mas essas contratações não eram computadas para a cota de deficientes.

Os dados da RAIS 2008 indicam que existem 323,2 mil empregos declarados como portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho formal, o que representou em torno de 1% do contingente de empregos, cujo montante atingiu 39,4 milhões de vínculos em 31 de dezembro. O número de pessoas com deficiência declarado no ano em análise apresentou um ligeiro recuo em relação ao verificado no ano de 2007 (348,8 mil postos). Do total dos 323,2 mil trabalhadores portadores de deficiência, a maior parte foi classificada como deficientes físicos (55,24%), seguidos dos auditivos (24,65%), dos visuais (3,86%), dos mentais (3,37%) e dos portadores de deficiências múltiplas (1,09%). Com relação aos empregados reabilitados, o percentual de declarados foi de 11,78%.

É certo que o processo de exclusão, historicamente imposto às pessoas com deficiência, deve ser superado por intermédio da implementação de políticas afirmativas e pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades desses indivíduos.

Mas, sem dúvida, nenhuma política será tão eficiente quanto à de inserção das pessoas com deficiência nas escolas, escolas que todos frequentam, não nas escolas especiais, para pessoas diferentes. É claro que as escolas exclusivas para pessoas com deficiência têm o seu mérito, principalmente pela sua característica de ter poucos alunos

em sala de aula, onde o professor poderia, talvez, trabalhar melhor as potencialidades de cada aluno.

Devemos lembrar que nós, Brasil, já testamos esse modelo, porém ele não foi capaz de efetivamente garantir às pessoas com deficiências um lugar na sociedade e no mundo do trabalho.

Como já foi mencionado, somos todos iguais porque somos todos diferentes uns dos outros. Antes de enfocarmos exclusivamente uma solução para a qualificação de pessoas com deficiência devemos pensar que a inclusão dos mesmos é a resposta definitiva que o mercado precisa. É fato que os empregadores deste país têm declarado que está faltando no mercado de trabalho trabalhadores qualificados. Não só dos considerados com deficiência, como de uma maneira geral. O processo de educação e de formação profissional deve ser o mesmo para todos, contemplando, é óbvio, as dificuldades e facilidades de cada um, sejam elas grandes ou pequenas. O que devem ser diferenciadas são as estratégias pedagógicas, não os espaços ou tempos.

Nesse contexto, a psicopedagogia chama para si uma importância extrema. Não só nas escolas, mas também nas empresas e em outros espaços. Na era em que reconhecemos que o capital humano é o bem maior que uma empresa possui e que a educação continuada é imprescindível para o sucesso da iniciativa pública e privada, ainda encontramos gestores que não conhecem o processo de aprendizagem humana, seus padrões de desenvolvimento e a influência do meio nesse processo.

A ausência da qualificação profissional, principalmente das pessoas com deficiências não se apresenta como uma questão simples, porque esta é o resultado de toda uma história de vida do indivíduo. Sem dúvida solucionaremos esse problema com mais competência quando todos os profissionais que trabalham com pessoas, não só professores e profissionais especializados, se tornarem não só eternos aprendizes, mas também eternos aprendizes de como se aprende.