



REFLEXÕES ACERCA DO RECONHECIMENTO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

REFLECTIONS ON WORKER'S RECOGNITION WITH INTELLECTUAL DISABILITIES

Sérgio Sampaio Bezerra¹

Doutorando em ciências sociais pela PUC-MG

RESUMO

Este artigo propõe-se a refletir o reconhecimento dos trabalhadores com deficiência intelectual no contexto brasileiro das organizações modernas. Faz-se a reflexão com base no modelo social de deficiência e na perspectiva do reconhecimento de Axel Honneth e sua vinculação com a deficiência intelectual.

ABSTRACT

This article proposes to reflect on the recognition of workers with intellectual disability in the Brazilian context of modern organizations. This reflection is made based on the social model of disability and in the perspective of recognition of Axel Honneth and his connection with intellectual disability.

¹ Mestre em administração pela EBAPE/FGV-RJ e Bacharel em Ciências Econômicas pela UFPE.



Ser pessoa com deficiência intelectual diz respeito a uma identidade construída historicamente pela sociedade, que influencia a maneira como os indivíduos veem a si próprios e aos outros, ou seja, a deficiência intelectual é uma construção social. Este modelo, conhecido como modelo social de deficiência, considera que as causas que originam a deficiência intelectual não sejam religiosas, nem científicas, mas sim sociais; e que essas pessoas podem contribuir para a sociedade na mesma igual medida que as pessoas sem deficiência, mas devendo-se sempre valorizar e respeitar sua condição de pessoas diferentes. Este modelo está intimamente ligado a certos valores intrínsecos aos direitos humanos, inclusive o direito ao trabalho.

No ambiente do trabalho atual a diversidade se constitui num tema bastante amplo, indo desde a abordagem mais restrita às questões de raça, gênero, etnia, deficiência, até a uma abordagem mais abrangente considerando como diversidade qualquer diferença individual entre as pessoas.

Para promover a inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, a legislação brasileira estabeleceu uma reserva legal de cargos que ficou conhecida como a Lei de Cotas (Art.93 da Lei n.º 8.213/91). A lei prevê que a empresa privada, com 100 ou mais empregados, está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, na seguinte proporção: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4% e de 1.001 em diante, 5%.

De acordo com Alonso (1995), o trabalhador com deficiência intelectual caracteriza-se por um déficit acadêmico na leitura, na escrita e no cálculo, semelhante aos alunos dos primeiros anos do ensino fundamental. Além disso, esse trabalhador manifesta deficiências em habilidades de independência pessoal, que lhe impossibilitam ter a autonomia necessária para a obtenção de um mínimo de autossuficiência.

Pode-se, no entanto, desenvolver habilidades e competências que contribuam para a sua inserção no mercado de trabalho, mediante o incremento de novos de apoios e eliminação de obstáculos. O objetivo é promover apoios e adequar os entornos (BADESA; CERRILHO MARTÍN, 2010), e assim facilitar sua socialização no ambiente de trabalho.

Segundo Veiga (2007), porém, no estágio atual do capitalismo neo-liberal, a evolução do mercado de trabalho com a crescente incorporação de novas tecnologias para responder à concorrência global, que demanda inovações constantes de produtos e serviços, reduz o número de trabalhadores e exige trabalhadores mais qualificados e mais competitivos, gerando uma tendência a “desaconselhar” a admissão de trabalhadores com deficiência intelectual, estando as ações afirmativas de inserção das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho na contra mão dessa característica estrutural .



Além disso, a vida no mundo do trabalho tem como característica a proximidade física das pessoas, a convivência e o compartilhamento de espaços, sendo a exclusão (tanto social quanto espacial) uma característica importante desse espaço. E isso tudo vem junto com as distâncias sociais entre as pessoas. Como afirma Bourdieu, “falar de espaço social é dizer que não se pode juntar uma pessoa qualquer com outra pessoa qualquer, descurando as diferenças fundamentais, sobretudo econômicas e culturais” (BOURDIEU, 2003, p.138).

Ainda de acordo com esse autor, a estrutura do campo social é definida a cada momento pela disposição da distribuição do capital econômico e cultural e dos ganhos característicos dos diferentes campos particulares, sendo, portanto, um lugar de luta por divisão de campos. Os agentes sociais percebem essas distinções e também são capazes de aumentá-las intencionalmente por meio do estilo de vida, sendo a distinção a diferença inscrita na própria estrutura do espaço social, quando percebida segundo categorias apropriadas e essa estrutura.

Todos os estudos mostram que a inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho trouxe uma incontestável igualdade, que é paga pelo surgimento de novas desigualdades, pois essa inserção, que é construída com base em indicadores bastante globais, não impediu uma forte segregação desses trabalhadores dentro das empresas. Eles ocupam as funções mais inferiores e sofrem discriminação. São transformados numa minoria no ambiente do trabalho, ou seja, eles são um grupo com status de trabalhador com deficiência intelectual, em função das diferentes esferas que constituem sua situação e a deficiência intelectual é uma delas.

Esses efeitos perversos não podem ser ignorados, especialmente os efeitos da estigmatização. A contradição entre as duas faces da igualdade (ou desigualdade) nunca foi tão aguda como agora, com um confronto entre o desejo de igualdade e as desigualdades reais, pois quanto mais a liberdade e a autonomia do sujeito se impõem, mais essa prova expõe a pessoa e pode ser vivida como destruidora, podendo ser demonstrada pelo que denomina-se de “consciência infeliz”, o “desprezo” e a “retirada e violência” (DUBET, 2001).

No primeiro caso, o triunfo do princípio da igualdade dissocializa a experiência das desigualdades numa sociedade que permanece fundamentalmente não igualitária. Tende a diluir as lutas coletivas em provas pessoais. Não é possível conciliar a afirmação da igualdade de todos com a desigualdade do mérito de cada um. Não é possível tornar compatível as duas faces da igualdade, quando a pessoa descobre que não é igual, apesar do trabalho que realiza. Só lhe resta duvidar de seu próprio valor, de sua própria igualdade, levando-a à perda de autoestima e à consciência infeliz (DUBET, 2001).



Ainda segundo esse autor, o desejo de igualdade traz consigo uma exigência contínua de reconhecimento: a prova da dominação e das desigualdades injustamente vividas são manifestações de desprezo, de redução da pessoa ao seu papel e ao olhar do outro. Enquanto a vergonha socializa a experiência social, o desprezo a dissocializa, por isso muito atores buscam preservar sua autoestima recusando-se a participar do jogo, retiram-se do jogo, por acharem que vão perder sempre, enquanto outros rompem o jogo com violência.

O reconhecimento é uma noção chave na sociedade contemporânea, na qual o indivíduo está numa rede de relações intersubjetiva e depende do reconhecimento dos outros indivíduos. É por meio do reconhecimento intersubjetivo que os sujeitos podem garantir a plena realização de suas capacidades e a autorrealização marcadas pela integralidade (HONNETH, 2003). Esse autor extrai de Hegel (filosofia) e Mead (psicologia social) três princípios integradores que são esferas do reconhecimento: ligações emotivas fortes (amor, estruturação da personalidade dos sujeitos, autoconfiança); a adjudicação de direitos: sistema jurídico (igualdade, princípios universalistas construídos na modernidade); a orientação por valores (relações de solidariedade, reconhecimento de valor e estima social).

A modernidade, por meio do igualitarismo e do individualismo que a caracterizam, cria a expectativa de que todos podem aspirar à igual reconhecimento por parte da sociedade e do Estado, no entanto, as relações de reconhecimento decisivas para a autonomia não são bens distribuíveis (recursos possíveis de distribuição), e sobre elas os tomadores de decisão podem deliberar, pois há esferas do reconhecimento recíproco onde o Estado não pode atuar, como, por exemplo, nas relações familiares ou nas interações sociais do trabalho (HONNETH, 2003).

Segundo Saavedra e Sobottka (2008), para que os atores sociais possam desenvolver um autorrelacionamento positivo e saudável, eles precisam ter a chance simétrica de desenvolver a sua concepção de vida boa sem sofrerem os sintomas das patologias oriundas de desrespeito. A primeira forma de reconhecimento, o amor, corresponde às formas de desrespeito definidas por Honneth (2003), como maus tratos e violações, onde o componente da personalidade atacado é a integridade psíquica, isto é, o autorrespeito. De acordo com Aguilera e González (2013), a convivência entre deficiência intelectual e maus tratos apesar de muito mais frequente durante a infância é um risco permanece ao longo da vida.

Ainda segundo essas autoras, a outra esfera do reconhecimento, o reconhecimento jurídico traz como forma de menosprezo a inexistência de direitos. O reconhecimento jurídico implica em a pessoa poder reconhecer-se como indivíduo que participa da vida comunitária em igualdade de condições com os outros membros dessa comunidade. No caso dos trabalhadores com deficiência intelectual, estudos mostram que no



Brasil, apesar de estarem inseridos no mercado de trabalho, fundamentalmente por causa da legislação, eles ocupam os cargos mais baixos na hierarquia organizacional e têm poucas possibilidades de promoção.

A última esfera de reconhecimento, a solidariedade, traz como forma de menosprezo a desonra, a indignidade ou a injúria provocada por ofensas infundadas, falso testemunhos, formas de ostracismo ou impedimentos ilegais ou ilegítimos para participar da vida pública (AGUILERA; GONZÁLEZ, 2013). No que diz respeito aos trabalhadores com deficiência intelectual, estudos mostram que eles são acusados falsamente por seus colegas de transgressões no seu ambiente de trabalho devido às suas limitações cognitivas.

No que diz respeito ao reconhecimento do trabalho, Honneth (2008), com base no pensamento hegeliano, afirma que as realizações no trabalho do indivíduo não são remuneradas apenas por um salário capaz de assegurar sua subsistência, mas também por uma estrutura que mantenha uma forma de permitir o reconhecimento desse trabalhador como uma contribuição para o bem geral, ou seja, o trabalho como um meio de integração social, além da eficiência econômica. No entanto, ao contrário de Hegel, Karl Polanyi é da convicção de que, no que se refere ao trabalho, a predominância é da lei da oferta e procura, de modo que, também o trabalho social, sempre será organizado dessa forma e remunerado em tal medida, ou seja, o trabalho como meio apenas da eficiência econômica. As relações de trabalho atuais, então, caracterizadas por crescentes desregulações parecem não considerar as exposições sobre a infraestrutura moral da forma capitalista de economia que se pode encontrar em Hegel.

Tudo depende da escolha ao se analisar o mercado de trabalho com base na lei da procura e oferta (integração sistêmica), onde há o predomínio de relações econômicas sem se considerar os princípios morais ou deixar-se orientar pela perspectiva de que no mesmo mercado revelam-se também implicações morais que, segundo Hegel, garantem sua ancoragem normativa no mundo social da vida, e nesse sentido as vozes dos afetados readquirem de modo legítimo sua importância, já que existe uma escolha (HONNETH, 2008).

Aguilera e González (2013) sustentam que um dos nós críticos para o reconhecimento da pessoa com deficiência intelectual são as dificuldades desses para concretizar um reconhecimento recíproco, que compreende um padrão prático de socialização do ser humano e que propõe considerar o desenvolvimento moral através de lutas sociais que impeçam que condições de diversidade se constituam em condições discriminatórias. A diversidade de funcionamento, no entanto, é parte inerente do ser humano e fonte de riqueza para a sociedade. Assim, toda pessoa com nível de funcionamento diferente deve ter a sua dignidade garantida.



Nas últimas décadas, no entanto, o mundo do trabalho tem passado por grandes mudanças estruturais que podem associar-se com três grandes fenômenos: a flexibilização do trabalho; a incorporação de uma filosofia de competência e a debilidade do trabalho como fonte de sentido tanto pessoal como coletiva (ARAÚJO; MARTUCELLI, 2012). Ainda segundo esses autores, o ambiente de trabalho atual se caracteriza por um significativo aumento de tensão e de conflitos relacionais exigindo muito dos indivíduos.

Essa tensão e esses conflitos se revelam não somente nas relações verticais, mas também aparecem destacados nas relações horizontais, entre colegas, gerando uma prática reconhecida e nomeada como “o puxar para baixo”. O “puxar para baixo” é um ato de afirmação individual e um mecanismo paralelo de poder nas relações horizontais, num mundo do trabalho altamente flexível e competitivo que acentua e generaliza a desconfiança recíproca entre os trabalhadores (ARAÚJO; MARTUCELLI, 2012).

Com base nessas reflexões se faz necessário compreender sociologicamente: que percepção têm os trabalhadores com deficiência intelectual com relação ao seu reconhecimento no mundo do trabalho?

REFERÊNCIAS

AGUILERA, Paulina Morales; GONZÁLEZ, Beatriz Vallés. Discapacidad y reconocimiento: reflexiones desde el prisma de Axel Honneth. **Iemata**, año 5, n.13, p.189-208, 2013.

ALONSO, Miguel Angel Verdugo. Programa de **orientación al trabajo: programa conductuales alternativos**. Salamanca: Amaru Ediciones, 1995. Colección psicología.

ARAÚJO, Kathya; MARTUCELLI, Danilo. **Desafios comunes: retrato de la sociedad chilena y sus individuos**. Santiago de Chile: LOM Ediciones, 2012. Tomo II.

BADESA Sara de Miguel; CERRILHO MARTÍN, Rosario. **Formación para la inclusion laboral de personas con discapacidad intelectual**. Madrid: Pirámide, 2010.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução: Fernando Tomaz. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.



DUBET, François. As desigualdades multiplicadas. Tradução: Maria do Carmo Duffles Teixeira. **Revista Brasileira de Educação**, n. 17, p. 5-1, maio/jun./jul./ago., 2001.

HONNETH, Axel. **Luta pelo reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. Tradução: Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2003.

_____. Trabalho e reconhecimento. **Revista Civitas**, v.8, n.1, p.46-67, jan.-abr., 2008.

SAAVEDRA, Giovani Agostini; SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria de Axel Honneth. **Revista Civitas**, v.8, n.1, p.9-18, jan.-abr., 2008.

VEIGA, Carlos Veloso. Emprego protegido e reprodução social. **Cadernos Sociedade e Trabalho: Integração das Pessoas com Deficiência**, n. 8, p.117-130. Lisboa: MTSS/DGEEP, 2007.