

INCLUSÃO LABORAL E SOCIAL DE PESSOA COM NECESSIDADE ESPECIAL MENTAL

Vera Maria Medina Simonetti

Associação Brasileira para Inclusão Laboral e Social - Dignus

Resumo

Este *estudo de caso qualitativo* visa descrever as estratégias desenvolvidas para a inclusão laboral de um indivíduo com comprometimento mental. A intermediação do processo foi efetivada por profissionais da Associação Brasileira para Inclusão Laboral e Social, a Dignus. A questão norteadora desse estudo é apontar as possibilidades e intervenções adequadas para incluir indivíduos com comprometimento mental em atividades laborais através de práticas psicoeducacionais inclusivas. O enfoque cognitivo-comportamento oferece alicerce para a utilização de uma abordagem cooperativa entre as partes interessadas. Quanto ao grau de compreensão e desenvolvimento de atividades rotineiras, como cuidados pessoais, seguir ordens, respeitar autoridades entre outros, os respondentes sinalizaram que o comportamento do indivíduo foi adequado para o contexto organizacional. Urge a compreensão de que todas as partes da sociedade trabalhando juntas para um bem comum é sustentabilidade. Cada cidadão pode fazer sua parte na direção da mudança da visão institucional brasileira contribuindo para a práxis de um novo prisma evolucionista.

Palavras-chave: pessoa com necessidade especial, inclusão laboral, inclusão social, habilidade social, comprometimento mental.

Introdução

Desde os povos primitivos até a civilização moderna, diversas foram as formas de se lidar com as pessoas com necessidade especial, indo desde extermínios à proteção dos Deuses ou do Estado com ações paternalistas. A partir da Revolução Industrial e das duas guerras mundiais, o direito a cidadania desses indivíduos passou a ser incluído nas pautas de ações das organizações. Recentemente, seus encaminhamentos para programas assistencialistas, sob uma suposta invalidez, foi revisto mundialmente.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) publicou em 2009 que 10% da população brasileira é portadora de algum tipo de deficiência, seja ela mental, física, sensorial ou múltipla. As origens das deficiências vem desde a concepção do feto, passando por doenças infecciosas à lesões provenientes de acidentes. O IBGE (2000) registrou um aumento na cifra de 14,5%, computando 24 milhões de pessoas com alguma deficiência e sinaliza que 15,14 milhões desse montante são adolescentes e adultos habilitados ao labor.

O Censo 2000 (IBGE, 2000) apresentou a distribuição dos tipos de deficiência, por Grande Regiões. Da amostra geral, a participação relativa de cada tipo por sexo indica que 54,5% são homens e 45,5% são mulheres. O estudo aponta que as pessoas acometidas por mais de um tipo de deficiência foram incluídas em cada categoria correspondente. Assim sendo, o Brasil tem 8,3% de deficientes mentais permanente, sendo a região sudeste a que possui o maior percentual com 9,4%. O mais alarmante: o Brasil ocupa a oitava posição no mundo no ranking de países com maior índice de suicídio, segundo dados divulgados pela OMS.

Felizmente, avanços têm sido percebido na área de atendimento a pessoas com deficiências no Brasil: leis que determinam inclusão dessas pessoas no contexto escolar, na saúde, no trabalho, com a acessibilidade, juntamente com ações que mobilizam a participação da sociedade. As dificuldades vivenciadas pelo brasileiro com necessidade especial passaram a ser tratada pela perspectiva social, ganhando aliados fundamentais com as ações do governo federal, estadual e municipal. A Constituição Federal (1988), no art. 227, destaca os deveres do Estado referente ao acesso à educação, ao trabalho, ao convívio social de pessoas com deficiências com a

criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

Dentro deste contexto, a Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional (LDBEN), de 1996, alicerça os parâmetros curriculares nacionais do ensino fundamental ao superior e apresenta os princípios e os fins da educação nacional baseada na dignidade humana, na igualdade de direitos e na participação ativa e co-responsável pela vida social de cada cidadão, incluindo os que têm algum tipo de deficiência.

Assim sendo, as pessoas com algum grau de comprometimento mental e que concluíram algum nível de escolaridade (fundamental, médio ou superior) foram submetidas aos mesmos critérios de avaliação da aprendizagem e de promoção aplicados a todos os

alunos, com base no rendimento escolar, previsto na LDBEN, 1996, art. 24. Concluíram também atividades extra-classe como qualquer outro aprendiz. Próximo passo seria a busca de emprego para alcançar autonomia pessoal, dando continuidade ao seu desenvolvimento humano. Entretanto, quando chega a hora de participar da sociedade através do trabalho são penalizadas pela motivação, pela expressiva força de vontade, persistência nas metas e superação de seus próprios limites no meio escolar e acadêmico. A disputa de uma vaga de trabalho torna-se um martírio para esses adolescentes, adultos e seus familiares que vivenciam a dura realidade de um processo seletivo em igualdade de condições. Os esforços empregados à conclusão dos estudos são desvalorizados na competitiva seleção de emprego.

A fim de atender esta questão, a Constituição Federal (1988), no art. 37, inciso VIII, estipulou que "a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão". As dificuldades de efetivação desse direito levou à promulgação da Lei n.º 8213/91 que determinou a reserva de cotas para essas pessoas em instituições públicas ou privadas, garantindo assim o direito ao trabalho através dos seguintes percentuais: até 200 empregados, 2%, de 201 a 500 empregados, 3%, de 501 a 1.000, 4% e de 1001 em diante seria 5%. Ainda, impões a União o percentual de 20% de vagas em concursos públicos. No entanto, somente em 1999, a Lei supra citada foi reiterada através do Decreto n. 3.298, Seção IV, art. 36, regulamentando com mais especificações, os critérios referente à inserção da pessoa com deficiência às relações de trabalho.

O Brasil pode se orgulhar por ser considerado o país Íbero-Americano com a legislação mais completa referente às pessoas com deficiência. Todavia, a efetivação da inserção destas pessoas ainda está aquém de ser satisfatória. Milhares de pessoas continuam à margem da sociedade, escondidas atrás de suas deficiências, vistas como obstáculos intransponíveis nas suas próprias atividades cotidianas. Uma parte desta amostra vive isolada, são os brasileiros invisíveis, vítimas de uma democracia que nega seus direitos à cidadania.

Um dos indicadores do Pacto Global é o de *relação de trabalho* que aponta a liberdade de associação e negociação coletiva, sem discriminação. O governo federal brasileiro tem estimulado iniciativas como essa quando reduz impostos de organizações que incluam indivíduos com deficiência em seus quadro de funcionários. Faz-se mister, então, ampliar esse direito a todos os integrantes da sociedade brasileira, atendendo a um segmento ignorado pela mesma: as pessoas com algum tipo de comprometimento mental e habilitadas por lei.

Moraes (2014), em entrevista com a psicóloga Vera Simonetti, destacou o argumentou de que, no âmbito do comprometimento mental, o desconhecimento e não-familiaridade com questões que envolvam pessoas com esse perfil são alguns dos entraves para o exercício pleno da cidadania. Brohan *et al.* (2012) realizaram uma revisão sistemática em banco de dados bibliográficos de 1990 a 2010, a fim de compreender as crenças e os comportamentos de indivíduos em relação à exposição de seu problema de saúde mental no ambiente de trabalho. A análise metaetnográfica de estudos desenvolvidos com empregadores em Hong Kong, Pequim, Reino Unido e Chicago indicou que a revelação de uma doença mental põe os candidatos em desvantagem na tentativa de conseguir uma vaga de emprego tanto competindo com candidatos com alguma deficiência física quanto com os que não apresentam problemas de saúde. Ainda, a desinformação e as dúvidas referente à aplicação da lei têm propiciado diferentes ações práticas levando à inviabilização do pleno direito delas ao mercado de trabalho.

A falta de vigência à Lei n.º 8.213 desde 1991 é um sinalizador. O desconhecimento das possibilidades das pessoas com necessidade especial mental e de suas reais limitações, desencorajam e inibem as disponibilidades de oportunidades no meio empreendedor, seja por preconceito ou por desinformação a respeito.

A fim de atender estas necessidades, este *estudo de caso qualitativo* visa descrever as estratégias desenvolvidas para a inclusão laboral de um indivíduo com necessidade especial mental. A intermediação do processo foi efetivada por profissionais voluntários da Associação Brasileira para Inclusão Laboral e Social, a Dignus. A questão norteadora desse estudo foi apontar quais as possibilidades e intervenções adequadas para incluir indivíduos com comprometimento mental em atividades laborais através de práticas psicoeducacionais inclusivas. O enfoque cognitivo-comportamento ofereceu alicerce para a utilização de uma abordagem cooperativa entre as partes interessadas. A análise qualitativa embasou a apresentação descritiva dos resultados.

Este estudo espera contribuir com a ação multidisciplinar de profissionais da área da saúde conjuntamente com a ação de uma organização sem fins lucrativos. Farias e Buchalla (2005) destacam a importância de estudos desenvolvidos por profissionais de formação diversa e da participação das organizações da sociedade civil. A intenção é propor um enfoque positivo para a questão da necessidade especial e sua incapacidade, por considerar que a funcionalidade dos indivíduos são determinadas pelo contexto ambiental onde estão inseridos.

Fundamentação Teórica

Diversos estudiosos contribuem com reflexões sobre a inclusão laboral e social de pessoas com necessidade especial mental (BROHAN *et al*, 2012; ALVES; DA CRUZ; DA SILVA, 2009; SIMONETTI; CASTRO, 2006; SIMONETTI, 2002). Esta temática tem sido foco de encontros de especialistas que defendem o direito civil dessas pessoas. Alguns países desenvolveram legislações específicas sobre a inclusão social e sobre o cumprimento de normas de contratação dessas leis. A seguir um breve panorama dessa situação é apresentado, sob os temas da *responsabilidade socioambiental*, dos *direitos da pessoa com necessidade especial mental* e da *habilidade social*.

RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Ser responsável socialmente é atender a comunidade, estimulando a conscientização dos empreendedores para esta necessidade social de um lado e de outro provindo também o acesso de adolescentes e adultos com necessidade especial mental ao exercício da cidadania. Muitos que apresentam algum tipo de comprometimento mental, não são incapacitantes.

Os empresários têm condições de agir em favor de uma sociedade mais justa, oferecendo ações de empregabilidade em seu quadro funcional a todos seus integrantes, sem discriminação. O empreendedor socialmente responsável tem uma visão mais ampla do negócio, não visa somente lucro pessoal ou dos acionistas; se preocupa também em ser útil à comunidade onde está inserido. Geralmente, empreendedor tem como característica uma forte consciência social, buscando manter um relacionamento proativo com a sociedade, interessado no comprometimento com o meio ambiente e a comunidade. Além de toda

contribuição social do empreendedor, ele/ela ajudará a resgatar a dignidade desses cidadãos esquecidos pela ignorância organizacional e vítimas da discriminação social

A participação do governo também pode ser observada através do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com o programa de apoio ao cumprimento das cotas. O Projeto Piloto Nacional de Incentivo à Aprendizagem das Pessoas com Deficiência conta com a participação de 35 empresas, distribuídas em 10 estados brasileiros. Os empresários contrataram aprendizes com necessidade especial por um período de dois anos, a fim de qualificá-los e contratá-los posteriormente.

A prática da responsabilidade social inclui propiciar acessibilidade aos espaços físicos, aos meios de comunicação e às ferramentas de trabalho a todos os indivíduos; são medidas de sociabilidade de respeito à construção da cidadania. Essa prática visa à competência de cada pessoa com necessidade especial atendida por meio de programas que norteiem um processo de seleção e treinamento adequado às necessidades individuais, focando na exigência contratual da habilidade necessária, atendendo o interesse de produção e serviço da empresa.

Um sucesso de inclusão social de pessoas com necessidade especial mental é o trabalho desenvolvido pela Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de São Sebastião do Paraíso, em Minas Gerais. Há mais de quatro décadas essa Associação vem desenvolvendo atividades para ampliar a participação de seus atendidos nas instituições vizinhas (ALVES; DA CRUZ; DA SILVA, 2009).

Numa visão mais ampla, a inserção e manutenção de pessoas com necessidade especial mental deve ir além do atendimento à legislação específica, por não atender a todas as manifestações do que denomina de “deficiências”, já que determina critérios de seleção em cada tipologia. Outras pessoas desse perfil e aptas ao trabalho se veem em desvantagens para participar em igualdade de condições no mercado de trabalho.

A iniciativa de introduzir pessoa com necessidade especial mental no ambiente organizacional rompe com o comodismo de se trabalhar somente com os semelhantes, traz desafios e encoraja atitudes positivas entre os funcionários. A convivência cotidiana é um exercício para se desenvolver respeito às diferenças, pois leva ao aumento do nível de autoestima, de satisfação pessoal, de confiança em seu potencial. A imagem da organização reflete este clima de positividade que contamina a todos os clientes internos e externos. Viabiliza-se, assim, a mudança na cultura organizacional que propicia reflexões de mudança também nas bases da cultura brasileira, como mais um exemplo de respeito ao direito ao trabalho desses cidadãos.

DIREITOS DA PESSOA COM NECESSIDADE ESPECIAL MENTAL

A explicação do termo *pessoa com deficiência* é apresentada pelo Decreto Legislativo n.º 51, de 28 de agosto de 1989, art. 11:

para efeitos da presente Convenção, entende-se por “pessoa deficiente” todo indivíduo cujas possibilidades 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 reconhecida.

Uma visão positiva da diferença questiona o próprio termo *deficiência*, pois já traz em si um sentido negativo, de não ser eficiente em comparação a média de pessoas capazes. Esquece-se aqui da individualidade de cada ser, das características pessoais que se completam e que as torna únicas. Por isso, ao longo desse estudo, o termo foi substituído por *pessoa com necessidade especial*.

Movimentos internacionais e nacionais têm se empenhado em prol dos direitos das pessoas com necessidade especial. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas (ONU) destacam a carência de programas que atendam pessoas com esse perfil. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na convenção 159, em 20 de junho de 1983, determina sobre definições e campo de aplicação de reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes:

Artigo 1

1. Para efeito desta Convenção, entende-se por “pessoa deficiente” todas as pessoas cujas possibilidades 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.
2. Para efeito desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

E destaca no item 4 (grifo nosso): “as proposições desta Convenção serão aplicáveis a **todas** as categorias de pessoas deficientes”.

O art 1º da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, de 10 de dezembro de 1996, explicita este aspecto, mas que deixa a desejar quando se trata de pessoa com comprometimento mental habilitada, pois acaba sendo impedida de se desenvolver. O Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, no art. 36, inciso 2º, determina que a pessoa com deficiência habilitada caracteriza

aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão em processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

O Decreto Lei supre citado define também as deficiências e regulamenta a inserção no sistema educacional de instituições regulares e especiais públicas e privadas em todos os níveis e modalidades de ensino. A pessoa com necessidade especial mental tem garantido por lei sua escolaridade. Já faz parte do cotidiano escolar e acadêmico brasileiro a presença dessas pessoas, indo até a conclusão em diversos cursos. Ainda, a referida Lei determina, no art. 27, a inclusão de itens e disciplinas relacionados à temática da pessoa com deficiência nos currículos dos cursos superiores.

Concluída a formação escolar ou acadêmica, a pessoa com necessidade especial mental prepara-se para a busca de oportunidades no mercado de trabalho, conforme mencionado anteriormente. Como se apresenta de forma diferente por características peculiares, como na aparência e na fala, as portas se fecham, ficando a merce da seleção competitiva para oportunidades no mercado de trabalho em igualdade de condições com pessoas que não apresentam tais características. Anos se passam sem que consigam romper esta barreira.

Na verdade as pessoas com necessidade especial mental geralmente apresentam comprometimento em uma ou mais habilidades adaptativas, mas nem sempre apresentam função intelectual significativamente inferior à média. Uma perspectiva inclusiva garante que elas possam se beneficiar do ambiente regular de trabalho, desenvolvendo suas habilidades, conforme suas possibilidades e capacidades. Elas querem e precisam ser agentes ativos do processo de produção, o direito inalienável de construir um futuro melhor.

Este estudo de caso descreve as características de uma pessoa com necessidade especial mental diagnosticada com retardo mental, identificando as capacidades do indivíduo dentro de suas limitações. A disfunção e a limitação de atividades associadas às boas práticas da participação socioambiental geram facilitadores de desempenho que incluem o indivíduo de forma íntegra e saudável. Dentro desta perspectiva, o enfoque específico desse estudo é incluir o *fator pessoal* na descrição da ação inclusiva por acreditar que quanto mais o indivíduo com essas limitações se envolver em situações de vida, melhor para o desenvolvimento de suas habilidades sociais.

HABILIDADE SOCIAL

A habilidade social é a maneira de lidar satisfatoriamente com diversas situações sociais como no trato com conhecidos e familiares, nos contatos pessoais e virtuais, nos relacionamentos familiares, escolares, de labor etc. Inclui também saber ser assertivo com as pessoas, expressando o que se pensa e sente de forma respeitosa e direta. É a capacidade do indivíduo de emitir comportamento que expresse suas atitudes e seus sentimentos em situações interpessoais. Assim sendo, quando um indivíduo não a desenvolve ao longo da vida, sua ação em situações sociais fica comprometida. O lidar com o outro carece de discernimento, podendo gerar importantes transtornos como isolamento social e depressão.

Numa visão macro, o desenvolvimento da habilidade social inclui aspectos psicossociais e ambientais, sendo a educação um dos processores, como argumentou Freire (2006, p. 39): “a educação não é um instrumento válido se não estabelecer uma relação dialética com o contexto da sociedade na qual o homem está radicado”.

O indivíduo com necessidade especial mental pode não apresentar nível satisfatório de habilidade social. É o caso, por exemplo, daqueles acometidos pelo retardo mental. Sua inserção social fica prejudicada desde os primeiros anos escolares, expondo-os a situações desconcertantes. Destaca-se, assim, a importância do desenvolvimento adequado dessa habilidade em um contexto social receptivo, a fim de auxiliá-lo a desenvolver estratégias para lidar com o estresse proveniente do meio.

A aprendizagem social desta habilidade pode ser desenvolvida através de técnicas comportamentais como a *representação de papéis* e o *modelo de enfrentamento* (HAWTON; SALKOVSKIS; KIRK; CLARK, 1997; BARLOW, 1999; CABALLO, 1996). A primeira técnica pode ser praticada com o psicoterapeuta apresentando as situações sociais que causam ansiedade. O psicólogo representa a pessoa que o indivíduo tem que lidar e também atua com a inversão de papéis, quando o psicólogo desempenha o papel do indivíduo. A segunda técnica, o *modelo de enfrentamento*, o psicólogo demonstra como se aproximar das pessoas na situação ansiosa enquanto o indivíduo o observa. O indivíduo tem a vantagem de perceber os dois lados da situação, vendo a importância de se ser assertivo e de ter autoconfiança.

O Caso

PARTICIPANTES

Os participantes deste estudo são os profissionais da Dignus (Associação intermediadora do processo), o Marcelo (pessoa com necessidade especial mental) e o local de trabalho (organização que ofereceu a vaga de trabalho). O procedimento metodológico descrito evidencia o *fator pessoal*. Cada participante é apresentado a seguir. Posteriormente, é relatado o procedimento da inserção laboral.

1. A Dignus

A Associação Brasileira para Inclusão Laboral e Social, a Dignus, é uma organização social sem fins lucrativos, com a missão de atender pessoas com altas habilidades, deficiência intelectual e/ou transtorno mental e comportamental habilitadas para a inclusão, manutenção e reabilitação laboral e social, visando melhoria geral na qualidade de vida. A supervisão multidisciplinar visa potencializar as capacidades do indivíduo, respeitando suas limitações de inserção no contexto sociolaboral.

A Dignus oferece apoio às alternativas de *colocação seletiva*, *promoção do trabalho autônomo*, *oficina protegida de produção* e *oficina protegida terapêutica*. A intenção é afastar atitudes assistencialistas, paternalistas e excludentes, estimulando o aperfeiçoamento sociocultural da sociedade como um todo.

Apesar de suas limitações, a maioria das pessoas com necessidade especial mental tem percepção de si mesmo e de mundo, sendo possuidor de potencialidades e habilidades que devem ser aproveitadas em oportunidades no mercado de trabalho. A deficiência não é o centro de sua vida, por isso deve continuar seu desenvolvimento humano no contexto social.

O trabalho é o que dignifica a pessoa, é o meio de buscar seu sustento. Urge assim, a necessidade de uma entidade civil que intermedie este processo. A Dignus vem atender o Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, no art. 35, § 1º, referindo sobre a colocação seletiva e a promoção do trabalho autônomo apresentadas nos incisos II e III:

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão **intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III** ...

O Protocolo Adicional à Convenção sobre Direitos Humanos (1988) sublinha, no art. 18, que "toda pessoa afetada pela diminuição de suas capacidades físicas e mentais tem direito a **receber atenção especial**, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade" (grifo nosso). A meta da Associação é ser um canal de atenção entre essas pessoas e o mercado de trabalho, resgatando a autoestima e estimulando o desenvolvimento humano para a realização pessoal – uma dívida que a sociedade brasileira tem com esses cidadãos.

Este despertar da consciência em relação ao acolhimento de pessoas com necessidade especial mental, é o motivador do trabalho desenvolvido pela Dignus, assumindo a responsabilidade na defesa de uma democracia inclusiva, um despertar para os sentimentos republicanos: participar da importância do Terceiro Setor para a sociedade e o governo no lidar com pessoas habilitadas e com comprometimento mental no contexto laboral, contribuindo para a redução das desigualdades sociais e regionais.

2. Marcelo

O participante desse estudo é do sexo masculino, denominação fictícia de Marcelo, que se encontra na faixa etária dos trinta anos e possui escolaridade de ensino fundamental incompleto. Marcelo reside com a família e já trabalhou em diversos estabelecimentos de comércio por curta duração. Marcelo foi encaminhado para tratamento psiquiátrico por apresentar comportamentos bizarros e irresponsáveis, tendo sido interditado judicialmente antes desse estudo.

Marcelo foi diagnosticado com retardo mental moderado, classificação CID-10 F71.1, o que indica comprometimento significativo e requer tratamento. Marcelo faz uso de medicação psiquiátrica que o auxilia a melhor exercer suas funções executivas. A orientação médica para Marcelo iniciar psicoterapia foi devido à necessidade de se reavaliar as condições de sua qualidade de vida, devido ao ócio intenso, o que estimulava seus pensamentos para alternativas inapropriadas, como sair deambulando sozinho de madrugada pelas ruas do município em que reside.

A avaliação médica e psicológica apontou a necessidade de inclusão social de Marcelo, pois sua vida ociosa estava gerando baixa autoestima, levando-o a um acentuado nível de menos valia, a ponto de estimular pensamentos suicidas. Assim sendo, ele foi encaminhado pelo psiquiatra à Dignus para atendimento.

3. Local de trabalho

A organização que ofereceu uma vaga de trabalho atende crianças da comunidade para reforço escolar e atividades de arte de forma gratuita. A vaga de trabalho era de natureza voluntária e incluía assistência aos tutores na supervisão dos trabalhos junto às crianças.

A direção da organização não apresentou nenhum impecílio quanto ao fato das características do candidato especial à vaga de trabalho, inclusive sobre o aspecto psicológica ou psiquiátrica. Assim sendo, profissionais voluntários da Dignus realizaram reuniões com a direção e seus assistentes, a fim de esclarecer o perfil do candidato a vaga e de suas reais potencialidades e capacidades. Foi informado também que o trabalho seria acompanhado de perto por um membro da Dignus enquanto houvesse necessidade de supervisão. Posteriormente, as visitas passariam a ser esporádicas até que não houvesse mais necessidade da presença do supervisor *in loco*. Os funcionários e voluntários da organização que lidaram diretamente com Marcelo participaram do processo de avaliação institucional de forma recíproca: avaliariam o trabalho do candidato e esse os avaliaria quanto a sua inserção laboral e também através de autoavaliação.

A direção da organização também entrevistou Marcelo na presença da psicóloga da Dignus e de seus familiares. Marcelo se empenhou em responder às perguntas e foi aprovado para iniciar o período de estágio.

PROCEDIMENTO

A avaliação inicial foi conduzida através de entrevistas para a coleta de informação sobre:

- a) vida escolar e/ou acadêmico;

- b) limitações e necessidades de auxílio;
- c) condições e desejo para inserção laboral.

Marcelo compareceu à entrevista inicial acompanhado de seus familiares. Os profissionais voluntários da Dignus que participaram do primeiro contato foram uma terapeuta ocupacional, uma assistente social, uma psicóloga, uma enfermeira e uma professora do ensino fundamental. Marcelo respondeu a todas as perguntas de forma clara, um tanto evasiva, mas foi auxiliado pelos seus familiares, quando solicitados. Marcelo tem compreensão de sua interdição judicial e acatou com clareza a questão de que sua atuação laboral se daria em caráter voluntário, por ser interdito judicialmente.

A partir da entrevista inicial, a meta do atendimento da Dignus foi trabalhar as desvantagens da incapacidade e a possibilidade das capacidades dentro dos limites do que Marcelo conseguia realizar. O processo acompanhou a seguinte lógica:

Avaliação – capacidade funcional – participação socioambiental

As *atividades e participações* diárias foram descritas a seguir, considerando as questões do contexto ambiental em que Marcelo se inseria. Identificado a necessidade especial mental, foi trabalhado a desvantagem da incapacidade, a fim de buscar atividades que não a evidenciassem como um obstáculo ao seu desenvolvimento no meio socioambiental.

O procedimento foi realizado em consultório psicológico e depois executado no local onde o trabalho voluntário foi desenvolvido. De início, a psicoterapeuta avaliou as situações sociais problemáticas e utilizou a técnica de *tempestade cerebral* e suas respectivas análises, a fim de identificar os comportamentos inadequados. Em seguida, foram sugeridas alternativas de atuação para a mudança comportamental: *representação de papéis e habilidade social*.

Técnicas de tempestade cerebral, de representação de papéis e de habilidade social

Identificado as situações que careciam de aprendizado social, obteve-se pela aplicação da técnica de tempestade cerebral (*brainstorming*) que auxiliou na produção de ideias sobre situações potenciais que geravam desconforto para Marcelo e suas possíveis soluções. No entanto, no caso de Marcelo, essas situações também foram colhidas junto aos familiares na entrevista inicial. Uma lista foi elaborada e posta em prática através da representação de papéis (*role-play*). As situações que careciam de aprendizado ou reformulação eram reconhecimento de autoridade das chefias, atendimento das orientações recebidas, observação do espaço geográfico e delimitação de ação, utilização de autoridade mediante o público infantil entre outros.

Através de entrevistas e de observação do comportamento de Marcelo e seus familiares foi possível perceber que ele não sabia se comportar de forma adequada socialmente, mantendo comportamento apático ou de esQUIVA na maioria das situações sociais. Foi observado que Marcelo carecia de desenvolvimento das habilidades sociais em situações mais específicas como junto à família e no local de trabalho, a fim de permitir sua integração e interação nesses contextos.

O treinamento das habilidades sociais é uma das técnicas baseada na Teoria da Aprendizagem Social. Este treinamento foi utilizado com o objetivo de aumentar e melhorar a expressividade de Marcelo, seus gestos corporais e de argumentação para raciocínio rápido às situações imprevistas da ocasião, tais como expressão verbal e assertividade. A intenção é a redução de ansiedade perante situações sociais desconfortantes.

No início, Marcelo ria das situações de troca de papéis e ficava pouco concentrado. Posteriormente, sua colaboração foi mais efetiva levando a resultados mais satisfatórios. Os encontros ocorriam duas vezes na semana. Após dois meses de prática, Marcelo se dizia apto a lidar com as situações que vivenciou e solicitou sua inserção no trabalho. Marcelo foi apresentado como possível candidato ao trabalho voluntário da organização.

Após sua aprovação nas entrevistas iniciais, Marcelo começou suas atividades como voluntário. A supervisão da Dignus acompanhou o trabalho de Marcelo *in loco* por um mês, fazendo intervenções psicoeducacionais para melhor adaptação ao meio. Posteriormente, a presença de um supervisor foi se tornando alternada, até que não havia mais necessidade da mesma. Em paralelo, os funcionários da organização, que lidavam diretamente com Marcelo, também foram auxiliados, tendo as dúvidas esclarecidas e estimulados a tratá-lo de forma natural.

Resultados gerais

Os resultados foram extraídos da avaliação institucional que foi realizada em três etapas: antes do início da inserção laboral, dois meses após a inserção e seis meses após o início. Os instrumentos de avaliação foram respondidos pelos funcionários da Dignus, pelos integrantes do local de trabalho e pelo trabalhador. As dificuldades apareceram mais no desenvolvimento das tarefas em si, do que no trato com os funcionários ou com as crianças.

Quanto ao grau de compreensão e desenvolvimento de atividades rotineiras, como cuidados pessoais, seguir ordens, respeitar autoridades entre outros, os respondentes sinalizaram que o comportamento de Marcelo foi adequado para o contexto organizacional, Marcelo foi pontual, assíduo, respeitador, cumpridor de suas tarefas e cauteloso com as crianças. Os resultados da autoavaliação também indicaram que Marcelo estava muito satisfeito com seus progressos na função operacional de apoio que desenvolveu. O mesmo resultado animador foi sinalizado pela instituição que o alocou e pela associação intermediária.

Cabe ressaltar que não há receita padrão para adaptação da pessoa com necessidade mental no meio laboral, pois cada pessoa é diferente uma da outra, como em qualquer contratação. O foco do ambiente de trabalho deve ser o potencial de cada indivíduo e não a sua referida “deficiência”. O indivíduo deve ser tratado de forma profissional, auxiliando e criticando, positiva ou negativamente, quando necessário.

Conclusão

O acompanhamento psiquiátrico e psicológico de indivíduos com retardo mental em conjunto com atividade laboral auxiliam a diminuir a possibilidade de crises. A não inserção desses indivíduos na sociedade trás um custo elevado para eles devido ao sofrimento e as restrições no estilo de vida, assim como para a própria sociedade, não devendo ser subestimados, apesar das dificuldades encontradas.

Indivíduos como Marcelo, que apresentam resposta positiva à aprendizagem social, nos estimulam a continuar desenvolvendo pesquisas que destacam o *fator pessoal* para apresentação em estudo de caso. O prognóstico encorajador nos proporciona certeza da

importância de organizações sociais no contexto da responsabilidade social, pois ser incluído no mercado de trabalho é uma questão de respeito, de liberdade e de privacidade também.

Todas as pessoas precisam ter claros seus valores e contribuição no mundo. Muitos adolescentes e adultos com comprometimento mental também apresentam consciência desses valores e gostariam de poder participar ativamente da comunidade onde estão inseridos. A crescente dependência dos seus familiares e/ou responsáveis legal e do nível crescente de apatia, os levam a se sentirem desvalorizados, afetando o nível de autoestima e de motivação à vida. Essa cegueira organizacional trabalhista é um desrespeito a responsabilidade social, ao direito a cidadania garantido pela legislação brasileira e pelo Pacto Global que o Brasil é signatário.

As leis são perfeitamente aplicáveis. A questão é o hiato existente entre a legislação e sua aplicabilidade, pois o cerne é de natureza sociocultural. Cabe a sociedade civil participar ativamente do processo de mudança de conduta sobre necessidade especial mental, suas consequências no âmbito comportamental e de participação social. Um caminho intermediário entre mercado e Estado.

As oportunidades provenientes da globalização deve ser um caminho para estes brasileiros poderem fazer parte da força de trabalho. O empreendedorismo é a chave para esta perspectiva, já que tem como meta produzir bens e serviços à qualidade de vida da comunidade. Às pessoas com algum tipo de comprometimento mental teriam a oportunidade de mudança de suas habilidades e atitudes necessárias ao desenvolvimento e integração na sociedade, propiciando a esta última um lidar com a diversidade, com suas limitações e seus talentos. Urge a compreensão de que todas as partes da sociedade trabalhando juntas para um bem comum é sustentabilidade. Cada cidadão pode fazer sua parte na direção da mudança da visão institucional brasileira contribuindo para a práxis de um novo prisma evolucionista, combatendo a exclusão social.

Referências

ALVES, A. C.; DA CRUZ, A. V.; DA SILVA, F. D. Um estudo de caso sobre o modelo de gestão da Associação de Pais e Amigos do Excepcional (APAE) de São Sebastião do Paraíso – MG. **Congresso Virtual Brasileiro**, 2009.

BARLOW, D. H. **Manual clínico dos transtornos psicológicos**. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, 1999.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Júris Síntese Millenium. Editora Síntese, 2000. CD-ROM.

BRASIL. **Decreto n.º 3.298, de 20/12/99**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Júris Síntese Millenium. Editora Síntese Ltda. 2000. CD-ROM.

BRASIL. **Resolução n.º 51, de 21/05/98**. Dispões sobre os exames de aptidão física e mental e os exames de avaliação psicológica. Disponível em <http://pr.gov.br>. Acesso em 17/12/2013.

BRASIL. **Lei n.º 9.394, de 23/12/96.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em [www. http://legislacao.planalto.gov.br](http://legislacao.planalto.gov.br). Acesso em 17/12/2013.

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24/07/91.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Júris Síntese Millenium. Editora Síntese Ltda. 2000. CD-ROM.

BROHAN, E.; HENDERSON, C.; WHEAT, K.; MALCOLM, E.; CLEMENT, S.; BARLEY, E. A.; SLADE, M.; THORNICROFT, G. Revisão sistemática de crenças, comportamentos e fatores associados com a revelação de um problema mental no local de trabalho. **BMC Psychiatry**, n. 12, v. 11, p. 01-14, 2012.

CABALLO, V. **Manual de técnicas de terapia e modificação do comportamento.** 1ª ed. São Paulo: Santos, 1996.

CID-10 – **Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10.** Organização Mundial de Saúde. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

FARIAS, N.; BUCHALLA, C. M. A classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde da Organização Mundial da Saúde: conceitos, usos e perspectivas. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, n. 8, v. 2, p. 187-193, 2005.

FREIRE, P. **Conscientização: teoria e prática da libertação: uma introdução ao pensamento de Paulo Freire.** 3ª ed. São Paulo: Centauro, 2006.

GENEBRA. **Convenção n.º 159,** da OIT, promulgada pelo Decreto n.º 129, de 22/05/1991. Trata sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Legislação Relativa ao Trabalho de Pessoas Portadoras de Deficiência: coletânea. Brasília: MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, SSST – Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, 1999.

HAWTON, K.; SALKOVSKIS, P. M.; KIRK, J.; CLARK, D. M. **Teoria cognitivo-comportamental para problemas psiquiátricos: um guia prático.** 1ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico 2000.**

MORAES, H. Barreiras da deficiência. Caderno Empregos, p. 12-13. **Jornal O Dia**, 18 de maio de 2014.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Determinantes sociais da saúde.** 2009.

SIMONETTI, V. M. M.; CASTRO, V. V. de. Esquizofrenia e relacionamento afetivo: contribuições da Psicoterapia Cognitivo-Comportamental In: **4ª Mostra da Terapia Cognitivo-Comportamental.** Rio de Janeiro: 2006.

SIMONETTI, V. M. M.. Tratamento da esquizofrenia segundo a abordagem Cognitivo-Comportamental In: II Congresso Iberoamericano de Psicologia Clínica y Salud, 2002, Caracas. **II Congresso Iberoamericano de Psicologia Clínica y Salud**, v. 1, 2002.

