

# A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO



## FABIANA PEDRAZA DA SILVA

Graduação em Pedagogia, através da UNISA - Universidade de Santo Amaro em 2002; Pós-Graduação em Arte Educação e Terapia, através da Faconnect - Faculdades Conectadas de Conchas, em 2024; Professora através da Prefeitura Municipal de São Paulo..

## RESUMO

O presente trabalho visa, por meio de revisão de trabalhos já publicados, apontar fatores que dificultam a inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Apesar da Lei 8.213/91 que, entre outras coisas, estabelece o percentual de deficientes que uma empresa deve empregar, muitas pessoas com deficiência intelectual ficam à margem da empregabilidade no Brasil, quer seja por desconhecimento de seu potencial por parte dos empregadores ou por falta de uma política que promova verdadeiramente a inclusão destas pessoas nas empresas, respeitando suas limitações e potencializando suas habilidades. Em contrapartida, mostrará também possibilidades, por meio de projetos e iniciativas de Instituições que promovem parcerias com empresas, a fim de minimizar as inúmeras barreiras existentes: preconceitos, discriminação, mitos, além da pouca adequação dos ambientes e funções, ressaltando a importância da família no processo de preparação para o trabalho. Por fim, foram analisados dados referentes à aplicabilidade da Lei 8.231/91, com exemplos de empresas que acreditam e fazem valer a inclusão de deficientes intelectuais em seu grupo de colaboradores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Deficiência Intelectual; Mercado de trabalho; Acessibilidade; Cidadania; Inclusão.

## INTRODUÇÃO

É praticamente impossível começar este artigo sem alguns questionamentos: por que não vemos deficientes intelectuais trabalhando nos lugares aos quais frequentamos, ou se vemos, por que tão poucos? Onde será que estão essas pessoas que, existem em um número considerável nas escolas regulares e especiais e, ao fim da escolaridade, não se inserem no mercado de trabalho, como as demais, ditas “normais”?

As respostas a essas perguntas levam a uma reflexão extremamente pertinente no tocante à

Inclusão do deficiente Intelectual. Teria este, além do comprometimento cognitivo que lhe acomete, também incapacidade laboral? Seria este um risco para os demais trabalhadores numa empresa? O que a sociedade entende por Deficiência Intelectual?

Este trabalho tem como objetivo levantar hipóteses sobre a baixa inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, mesmo com o cumprimento, por parte das empresas das cotas para deficientes, conforme a Lei Previdenciária vigente. Para tanto, o método escolhido foi a revisão bibliográfica que orientará o caminho desta reflexão.

Nos dias atuais, fala-se muito na questão da Inclusão. Pensando no significado da palavra Incluir, literalmente chega-se a, segundo Houaiss (2008, p.414) “1. Fazer que seja parte de (grupo, lista, todo); inserir(-se)[...]”. Se é preciso fazer que alguém seja parte, pode-se supor que neste caso não é, ou que em algum momento, deixou de sê-lo. E, sendo assim, é preciso retomar, historicamente a posição do deficiente intelectual na sociedade.

A falta de apoio de algumas famílias e o preconceito enraizado na sociedade obrigou ao poder público promover Inclusão social por força de Lei. E com isso, as empresas tiveram que enxergar com outros olhos a presença dessa pessoa nas suas dependências.

Campanhas de conscientização, novelas, filmes, tudo isso vêm fazendo com que as pessoas percebam o deficiente Intelectual como alguém com possibilidades de produção e de convivência profissional possíveis, contudo ainda há muito que se fazer nesse campo. A colaboração da família é essencial para a autonomia do indivíduo e estar no meio das pessoas, desde cedo, convivendo e aprendendo, independente das diferenças, só faz aumentar as suas possibilidades, bem como contribui não só para o seu crescimento pessoal como para todos os que convivem com ele.

Analisando sob a perspectiva da globalização e das tendências modernas na Gestão de Pessoas, a diversidade é algo extremamente valorizado. Ao se pensar dessa maneira o mercado de trabalho, considerando toda a gama de Tecnologia Assistiva que é desenvolvida a cada dia a fim de facilitar a vida da pessoa com deficiência, é imprescindível a presença do Deficiente Intelectual nas empresas, pois este também pode ser integrado, treinado e habilitado para determinada função, independente de sua limitação.

## **BREVE HISTÓRICO**

Desde os primórdios da humanidade as pessoas com deficiência não eram bem vistas e foram, ao longo dos séculos, destinadas ao abandono, consideradas seres sem alma ou eram mortas. Com o passar do tempo, após a idade média, passaram a ser acolhidas por caridade, mas também não eram considerados sujeitos sociais. Avançando ainda na idade moderna e contemporânea, passaram por doentes mentais até que se começou a entender, que o tal “atraso no desenvolvimento” era uma característica causada por fatores diversos e somente nos séculos XIX e XX é que se começa, de fato, a dar um pouco mais de atenção a essas pessoas, visando seu desenvolvimento e autonomia e oportunizando a educação formal, embora num primeiro momento, apenas em Instituições Especiais.

No Brasil, por exemplo, ainda em meados da década de 60 a 80 as APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais) faziam o atendimento das crianças “diferentes”. Mas e quanto aos adultos? Comumente eram confinados em suas casas ou em hospícios, de forma a manter a ordem familiar e social.

Vale lembrar que uma confusão muito comum entre as pessoas é relacionar Deficiência Intelectual com Doença Mental. A primeira, segundo a AAID (Associação Americana sobre Deficiências Intelectuais e do Desenvolvimento), caracteriza-se por um funcionamento intelectual inferior à média (QI), associado à limitações adaptativas em pelo menos duas áreas de habilidades (comunicação, cuidados pessoais, vida no lar, adaptação social, saúde e segurança, uso de recursos da comunidade, determinação, funções acadêmicas, lazer e trabalho), que ocorrem antes dos 18 anos de idade. Doença Mental já está ligada a distúrbios psiquiátricos, que afetam a percepção de realidade, causam alteração de humor e/ou comportamento e necessitam, em muitos casos, de tratamento medicamentoso.

A Inclusão nas escolas regulares favoreceu o “aparecimento” na sociedade dessas crianças deficientes que, ao conviver com os demais se desenvolvem melhor e ampliam sua capacidade de aprendizagem, convivência e autonomia, com isso pleiteando, por meio das famílias, seus direitos na sociedade. E uma vez crescidas, precisam participar de forma mais efetiva do convívio social. E isso inclui, conseqüentemente, sua entrada no mercado de trabalho.

## **O PAPEL DA FAMÍLIA**

A família como célula principal da sociedade e local primordial de relacionamento, tem papel fundamental no preparo da pessoa com deficiência intelectual para o mercado de trabalho.

Quando há o reconhecimento por parte da família da dignidade e direitos desse indivíduo, independente da sua limitação há, conseqüentemente, uma luta pela melhoria da qualidade de vida e capacitação, ou seja, essa família sairá em busca de programas assistenciais, tratamentos e terapias dos mais diversos de forma a estimular habilidades e minimizar as limitações, tomando conhecimentos dos recursos disponíveis para tanto.

Segundo Telford (1988 p.55), “Todas as atividades que visam o desenvolvimento global do indivíduo vão refletir direta ou indiretamente na sua capacitação para uma vida independente, produtiva e integrada socialmente”.

Dessa forma, participando ativamente a família de todo o processo de desenvolvimento do deficiente, desde a estimulação precoce, escolarização e atendimento especializado, programas de profissionalização, solidificação de seus relacionamentos sociais nas diversas esferas (círculos de amizade, escola, clube, religião, etc.), enfim, estará fazendo sua parte na preparação dessa pessoa para o mercado de trabalho.

O deficiente que em sua família encontra a aceitação de sua condição terá maior possibilidade de inserção no mercado de trabalho, pois ser aceito implica em reconhecer-se pessoa digna e

completa, com qualidades e defeitos como qualquer outra, tendo respeitadas suas características, onde não será preciso ocultar suas deficiências.

Uma família pode, inclusive, tornar um indivíduo incapaz para o trabalho caso não cumpra efetivamente o seu papel, que é:

Destacar para a pessoa portadora de deficiência e para o seu círculo de convivência o que ela pode fazer;

Ver a pessoa íntegra e digna de qualidades e defeitos como toda pessoa, com características próprias, um indivíduo que merece respeito como qualquer outra pessoa;

Valorizar suas realizações pelo que representam para essa pessoa em particular, sem compará-las a outras pessoas deficientes ou não;

Ser capaz de perceber que muitas limitações são contornáveis, não exigindo muitas vezes recurso especial, apenas boa vontade e criatividade por parte da pessoa portadora de deficiência;

As pessoas da família podem mostrar, falando claramente, ou demonstrar através de gestos e ações que acreditam sinceramente que sua deficiência não a diminui, que acreditam no seu desenvolvimento e que a amam pelo que ela é, em primeiro lugar, e também pelo que ela faz. (PARPINELLI, 1997 p.61)

Outro aspecto importante no qual a participação da família é essencial é nas atividades de vida diária. Pode parecer um detalhe irrelevante, mas a orientação quanto à necessidade de higiene pessoal, como se locomover adequadamente, como falar com as pessoas e outras situações básicas do dia-a-dia, são essenciais para que o deficiente possa ser incluído no mercado de trabalho. Ele precisa entender o porquê de tudo isso, a importância desses “detalhes” para o convívio com os demais.

## **AS ENTIDADES ASSISTENCIAIS E ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS: INTERVENÇÃO NECESSÁRIA AO PROCESSO DE INCLUSÃO SOCIAL**

Em se tratando de empregabilidade, as pessoas com Deficiência Intelectual hoje contam com boas e sérias Instituições que visam uma melhor qualidade de vida e autonomia para este cidadão, promovendo desde o acompanhamento da criança até cursos de formação profissional e projetos de inserção no mercado de trabalho, por meio de parcerias com empresas.

É o caso, por exemplo, da Associação Brasileira de Assistência e Desenvolvimento Social – ABADS (antiga Pestalozzi de São Paulo), que atende um público de 0 a 22 anos com deficiência Intelectual e outras síndromes genéticas, contando com uma equipe multidisciplinar de profissionais qualificados prestando um atendimento com qualidade, responsabilidade e comprometimento.

Estou em minha terceira gestão nesta instituição, apresentando um trabalho voluntário, em prol de mais de 700 crianças e jovens com deficiência intelectual e autismo, comandando uma equipe de 100 funcionários. A responsabilidade é muito grande! Mas, um dos motivos principais que me incentiva a estar à frente desta causa, é a família; pois sei, que todos na condição de pais (família) sofrem mais do que o filho com a deficiência. Por isso, em homenagem a família, dedico todo trabalho solidário e voluntário que realizo nesta instituição, como prova de consideração, respeito e amor ao próximo. (Grace Pereira – Presidente da ABADS)

A Instituição conta com um projeto bem sucedido, chamado “Emprego Apoiado”, no qual o objetivo é ampliar as possibilidades de inclusão econômica de jovens com deficiência intelectual provenientes de famílias de baixa renda. É uma ferramenta cujo diferencial está na realização de análise personalizada das necessidades da empresa e das habilidades da pessoa com deficiência. Dessa forma, o empregador além de contar com o trabalhador contratado, cumprindo a lei vigente, cumpre também uma função social de acolhimento aos cidadãos com deficiência. A Instituição oferece também suporte às empresas no processo de recrutamento e seleção de jovens e adultos com deficiência intelectual.

Tal iniciativa é de extrema importância para a inserção do deficiente, pois há uma resistência por parte das empresas em contratar pessoas com deficiência intelectual, uma vez que nem sempre as portas das empresas estão abertas para estes trabalhadores. A colaboração da ABADS neste sentido se dá em várias etapas no Programa Emprego Apoiado:

- Desenvolver trabalho de sensibilização nas empresas;
- Avaliar o perfil do candidato;
- Fazer o levantamento do perfil da vaga e da empresa;
- Fazer a colocação do deficiente na empresa;
- Oferecer treinamento a pessoa com deficiência em seu respectivo local de trabalho;
- Oferecer suporte aos funcionários da empresa para facilitar o trabalho do/ com o deficiente;
- Oferecer orientação à família para que ela auxilie o processo de inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

Além desta Instituição, podemos mencionar também a APAE de São Paulo, que trabalha em prol do desenvolvimento das potencialidades de cada indivíduo com deficiência intelectual, do nascimento até o envelhecimento, desde a estimulação e habilitação, passando pela educação especializada, bem como a qualificação e inclusão profissional.

A preocupação da Instituição é legítima, e para tanto, oferece treinamento e capacitação para jovens, com mais de 16 anos. A qualificação dura cerca de dois anos e têm obtido resultados significativos, com índice de adaptação de 90%, segundo informações contidas da página da instituição.

Importa para a APAE mostrar a capacidade produtiva dos jovens com deficiência intelectual a fim de minimizar o preconceito, aumentar a renda e qualidade de vida das famílias. Assim como a ABADS, a APAE também presta assessoria às empresas no processo de inclusão, por meio da sensibilização dos colaboradores, compatibilizando o perfil do candidato com os postos de trabalho disponíveis e realizando um monitoramento durante o primeiro ano de trabalho da pessoa encaminhada.

Além da assessoria técnica, a APAE conta com dois outros projetos de Inclusão profissional que merecem destaque que são o Centro de Manuseio e Beneficiamento e Parceiros pela Capacitação. O primeiro vai ao encontro de uma característica marcante do Deficiente Intelectual: a presença do material concreto. Como na grande maioria das vezes, apresentam dificuldade de abstração, a manipulação de peças ou materiais para beneficiamento é muito importante para o desenvolvimento desses jovens, já que contribuem para a retenção de conceitos que envolvem habilidades e atitudes para o trabalho, além de contribuir também para a percepção de qualidade,

trabalho em equipe, ritmo, cooperação, organização e segurança do trabalho. E em contrapartida, a empresa parceira ganha com a diminuição do espaço físico, custo de mão de obra sem vínculo empregatício e outros benefícios, inclusive de prazo para pagamento que a APAE oferece como incentivo.

No Projeto Parceiros pela Capacitação, como o próprio nome já remete, as empresas são convidadas a investir em treinamento e preparação profissional e/ou na abertura de vagas para essas pessoas, custeando bolsas anuais para cada aluno a ser treinado. Valores estes que retornam à empresa por meio de deduções no Imposto de Renda.

Mas o principal, sem dúvida, não é o retorno financeiro, mas o social. Colaborar com o processo de inclusão, autonomia e emancipação das pessoas com Deficiência Intelectual, melhora inclusive o clima organizacional e a imagem da empresa frente aos seus públicos de relacionamento.

“Há 50 anos o deficiente era considerado um objeto, um ser inferior. Hoje ele é um cidadão capaz de ocupar um lugar produtivo”, declara Cássio Clemente, Diretor da APAE de São Paulo.

Seguindo a mesma trajetória e ocupando uma posição não menos importante que as anteriores está a AVAPE (Associação para a valorização de pessoas com deficiência), que atua também na área de inclusão social e promoção de direitos, além da capacitação para o trabalho das pessoas com deficiência.

Oferecendo programas de reabilitação e capacitação profissional, desenvolvendo ações de educação corporativa, por meio de treinamentos, identificação de talentos, projetos de acessibilidade e identificação de postos de trabalho, a AVAPE orgulha-se de ter obtido sucesso no atendimento às necessidades das pessoas com deficiência e fazendo com que a inclusão se torne algo natural e contínuo.

A AVAPE tem trabalhado, por meio de parcerias com empresas de grande porte, a fim de facilitar a inserção de pessoas com deficiência intelectual, o que tem sido gratificante para ambas as partes, segundo avalia Marcelo Vitoriano, gerente de Inclusão e Capacitação Profissional da AVAPE:

Há 28 anos, a AVAPE promove as competências de pessoas com deficiência para que possam atuar em diferentes setores. Acreditando no potencial desses profissionais, a instituição já realizou mais de 18 milhões de atendimentos gratuitos, inseriu mais de 10 mil pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, agora, apóia o Programa FEBRABAN para incluir as pessoas com deficiência no setor bancário.

Endossando a opinião de Vitoriano, a outra parte envolvida, Mario Sergio Vasconcelos, diretor de Relações Institucionais da FEBRABAN:

Quando iniciamos a discussão deste Programa, em 2006, o desafio era como empregar mais pessoas com deficiência em um mercado de absoluta escassez de candidatos qualificados, competição predatória entre os empregadores e ausência de projetos de educação para esta população. Hoje o desafio continua, mas os bancos já estão cientes de que é possível contratar pessoas com deficiência altamente qualificadas para atuar no setor.

Como pode se observar, o trabalho constante de Instituições e Organizações não governamentais tem sido de suma importância no processo de Inclusão profissional do deficiente intelectual em nossa sociedade.

## A APLICABILIDADE DA LEI DE COTAS NO EMPREGO DE DEFICIENTES INTELECTUAIS

O artigo 93 da lei 8.231/91, conhecida como Lei de Cotas ainda causa, mesmo após 21 anos, muita polêmica no tocante à disponibilização de postos de trabalho aos deficientes:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 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. (BRASIL, 1991).

Há ainda muitos entraves na contratação dos deficientes intelectuais por partes das empresas, que alegam, apesar de todo o envolvimento das Instituições, Organizações não-governamentais e poder público, não haver mão-de-obra qualificada. Por outro lado, é fato que muitas vezes a empresa não quer dispor de tempo e recursos (humanos e financeiros) para treinamento do deficiente, que necessita de um acompanhamento maior. E como a Lei de cotas não especifica que tipo de deficiência deve ser contemplada, grande parte das empresas acabam por contratar pessoas com deficiência física ou sensorial, por necessitar de menos adaptações. Fora isso, outro aspecto que dificulta a inserção das pessoas com deficiência intelectual nas empresas é a falha no processo de seleção das empresas, que por vezes, trabalhando sem a devida assessoria não conseguem fazer uma colocação adequada dessa pessoa.

Vale ressaltar que os trabalhadores com deficiência intelectual ocupam os cargos mais baixos na hierarquia organizacional e, devido a sua gênese, são discriminados pelos trabalhadores que ocupam o mesmo cargo que eles, que consideram os deficientes inferiores pelas suas limitações cognitivas, criando-se, assim, a nova realidade das organizações do trabalho. (BEZERRA; VIEIRA, 2012).

Ocorre que, mesmo com a Lei de Cotas, não se pode garantir a inserção dos deficientes intelectuais no mercado de trabalho de forma satisfatória, pois, como contrapõe Gaulejac (2007), quem não possui bom desempenho é excluído, e o desempenho é a legitimação diante da ameaça de exclusão. Alguns se tornam dóceis, deixando-se instrumentalizar totalmente, enquanto outros são afastados por desempenho insatisfatório, o que leva à exclusão destes deficientes. A empresa sempre espera que seus empregados sejam fortes, dinâmicos, competentes, disponíveis, seguros de si, capazes de enfrentar as contradições e de atingir resultados sempre mais ambiciosos. O que nem sempre é possível, dada a limitação de cada pessoa. E nesse ponto, nem se fala apenas de deficientes.

A pessoa com deficiência intelectual, por sua própria definição, necessita de apoio, por meio de orientações, de supervisão e de ajuda técnica que auxiliem ou permitam compensar uma ou

mais de suas limitações funcionais, motoras, sensoriais ou mentais, de modo a quebrar barreiras relativas à mobilidade, à temporalidade e à comunicação.

Por outro lado, quando há um real interesse dos empresários no processo de inclusão, e este se dá por comprometimento social, mais que por força da lei, os resultados são positivos. É claro que a conscientização das empresas se dá com a intensa Fiscalização do Ministério do Trabalho, mas já é um começo.

Houve progresso e a lei está sendo efetivada. Se caminharmos nesse sentido, a longo prazo não mais teremos a lei de cotas, já que numa sociedade verdadeiramente inclusiva, não será mais necessária essa política. Para tanto, a educação inclusiva tem e terá um papel fundamental. (CÉSAR, 2011)

Quanto à inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar condições de interação das pessoas com deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais vão se relacionar.

Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos.

Dessa forma, SASSAKI (1997) coloca que a integração significa a inserção das Pessoas com Deficiência preparadas para conviver na sociedade. Esta deve conseguir se adaptar ao meio. Nesse tipo de inserção, as instituições ocultam o fracasso daquelas pessoas que não conseguem se adaptar, isolando-as e integrando somente as que não constituem um desafio a sua competência.

Felizmente, nem todas as empresas agem da mesma maneira. Acreditando no potencial e na aplicabilidade da Lei de Cotas, estão muitas empresas do setor bancário e varejista. Estas instituições perceberam o potencial de atendimento e resolução de problemas destas pessoas e resolveram investir, tirando-as de posições mais “escondidas” para colocá-las na linha de atendimento ao cliente.

Amparadas em treinamento especializado, empresas como Pão de Açúcar e Citibank descobriram nos deficientes intelectuais profissionais preocupados com o bem-estar do cliente e com aptidão acima da média para ouvir e atender diferentes pedidos.

São empacotadores e atendentes da mercearia do supermercado que não deixarão o freguês levar um produto de limpeza aberto, uma lata amassada ou algo sem condições perfeitas de uso. Não vão sossegar até resolver o problema de um cliente e ficarão incomodados se vir alguém mofar na fila do banco.

E em se tratando de qualificação e potencial, vale o argumento de quem entende do assunto: "O deficiente tem uma tolerância ao estresse maior do que a média da população. Como passaram por processos exaustivos de reabilitação, aprenderam a trabalhar a conviência, são socializados e tolerantes com as demais pessoas. É uma vantagem, uma habilidade que muita gente não tem", disse Linamara Rizzo Batti, Secretária Paulista do Deficiente.

Ou seja, a aplicabilidade da lei é diretamente proporcional ao empenho das empresas, no investimento humano e financeiro com treinamento, habilitação e, sobretudo, comprometimento com o social, pois são inúmeros os casos de sucesso.

A Secretaria Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência, do Estado de São Paulo, está em clima de comemoração: este ano a Lei de Cotas completa 21 anos, em 24 de julho e mostra que a inclusão é possível. Segundo a página da Secretaria, há no Brasil 306 mil deficientes com carteira assinada, trabalhando atualmente. Acontece que, estatisticamente, ainda é um número muito baixo, apenas 0,7% do total de empregos formais no Brasil. E fala-se em 29 milhões de brasileiros com deficiência em idade produtiva. Logo, a matemática nos leva a um déficit de quase 700 mil vagas a menos do que deveria, se todas as empresas cumprissem rigorosamente a Lei.

Apesar de todas as críticas e dificuldades, desde que a Lei entrou em vigor, já transformou a vida de milhares de brasileiros, que tiveram ampliadas as chances de entrar no mercado de trabalho, reduzindo o preconceito no ambiente profissional.

Importa é que a cada dia, a própria sociedade, por meio de ações educativas e de conscientização, avance um passo rumo à inclusão dos deficientes intelectuais e das pessoas com qualquer outro tipo de deficiência. Até porque, como já dizia o sociólogo SANTOS (1999): "Temos o direito a ser iguais sempre que a nossa diferença nos inferioriza; temos o direito a ser diferentes sempre que a igualdade nos descaracteriza".

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitos são os fatores que interferem na inserção de uma pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: sejam individuais, econômicos, sociais, enfim, essas pessoas, muitas vezes, são relegadas a subempregos, a fazerem "bicos" ou simplesmente viverem em seus espaços recebendo apenas o auxílio beneficiário do governo. Isso é justo? Com certeza não.

É certo que, no campo da deficiência intelectual, há níveis e níveis de deficiência e isso deve ser considerado. Há casos de pessoas com comprometimentos sérios, ou ainda, com outras deficiências associadas (múltiplas). Agora, a quem cabe julgar? É direito de todos ter um trabalho digno. É direito de todos a profissionalização, a escola regular de qualidade, que atende as necessidades de cada aluno. É direito e dever das famílias lutar por atendimento médico de qualidade, multiprofissional, bem como buscar todo e qualquer tratamento em Instituições que trabalham pela inclusão da pessoa com deficiência intelectual. Nenhuma mãe ou pai espera que seu filho nasça com algum comprometimento, seja de que natureza for. Mas eles nascem. E eles crescem. E são cidadãos como quaisquer outros que precisam ser vistos e respeitados na sua singularidade.

Conviver com a diversidade é algo de suma importância para que as pessoas possam se tornar mais humanas, menos centradas em seus próprios problemas. E isso deveria ser uma preocupação de toda a sociedade, desde o nascimento da criança, o seu início na educação infantil, a sua permanência com um ensino de qualidade no ensino fundamental e médio. Até porque, já se tem muitos casos de pessoas com deficiência Intelectual em Universidades.

As empresas deveriam se preocupar não somente com cumprir a sua cota da Lei. Mas com sua cota de responsabilidade social na integração dessas pessoas, na realização do direito de trabalhar e ser útil à sociedade por meio de sua capacidade laboral. Se o deficiente intelectual tiver

que se adaptar ao meio social sem que a sociedade se modifique para recebê-lo, então como ficam aqueles que não conseguem se integrar, se adaptar, enfim, se adequar ao convívio social?

Muitos empregadores supõem que as pessoas com deficiência intelectual sejam incapazes de trabalhar, o que não é verdade. Programas especializados devem considerar seus limites (de aprendizagem) e suas potencialidades (interesse, habilidades manuais e criatividade), pois ter um trabalho e sentir-se produtivo, possibilita o deficiente intelectual conhecer-se e exercer sua cidadania

O fato é que tanto as escolas (regulares e especiais) quanto as Instituições Profissionalizantes têm realizado a sua função de formação humana e profissional. Atendem os deficientes e suas famílias, fornecendo orientação com respeito e profissionalismo. O poder público vem fazendo sua parte, embora ainda haja muito trabalho a ser feito, muito caminho o ser percorrido. À medida que melhorarem as relações sociais como um todo, no que se refere aos deficientes intelectuais, teremos sim, uma inserção e inclusão efetiva no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

**APAE – ASSOCIAÇÃO DOS PAIS AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS DE SÃO PAULO. O que fazemos.** Disponível em: [www.apaesp.org.br](http://www.apaesp.org.br) Acesso 13 jul. 2012.

**ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ASSISTÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL–ABADS. Emprego apoiado.** Disponível em: <http://www.abads.org.br> Acesso 13 jul. 2012.

**AVAPE - ASSOCIAÇÃO PARA A VALORIZAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.** Programa da FEBRABAN garante contratação de mais de 400 pessoas com deficiência. Disponível em: <http://www.avape.org.br/portal/> Acesso 13 jul. 2012.

BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo M. Falcão. **Pessoa com deficiência Intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho.** In: RAE - Revista de Administração de Empresas, vol. 52, n. 2, março-abril 2012

**BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm) Acesso 13 jul. 2012.

BRASIL, Ministério do Trabalho e emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2ª ed. Brasília: MTE / SIT, 2007. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/19044138/A-Inclusao-das-Pessoas-com-Deficiencia-no-Mercado-de-Trabalho> Acesso 13 jul. 2012.

CÉSAR, K. I. **As pessoas com deficiência intelectual e o direito à inclusão no trabalho - a efetividade da lei de cotas**. 2010. 213 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo: São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01082011-090820/pt-br.php> Acesso 13 jul. 2012.

CLEMENTE, Cássio. **Do metro São Paulo**. Em 04/04/11. Disponível em: <http://www.band.com.br/noticias/cidades/noticia/?id=100000417181> Acesso 13 jul. 2012.

GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Tradução: Ivo Storniolo. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

HOUAISS, Antônio. VILLAR, Mauro de Salles. **Minidicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

PARPINELLI, Emília Passos. **Deficiência: Família e Prevenção**. Londrina: Grafman, 1997.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **O todo é igual a cada uma das partes**. In: Revista Crítica de Ciências Sociais, nº 53, Fevereiro de 1999. Disponível em: <http://www.boaventuradesousasantos.pt/pages/en/articles.php> Acesso 16 jul. 2012.