



INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO: VISÃO DO GESTOR

SOCIAL INCLUSION OF THE PERSON WITH INTELLECTUAL DISABILITY IN THE JOB MARKET: THE MANAGER'S VIEW

MSc Danielle Sousa da Silva

Doutoranda em Psicologia, Universidade de Brasília
Profª da Universidade Católica de Brasília

MSc Fernanda Rodrigues da Silva

Mestre em Psicologia, Universidade Católica de Brasília

Adriano Pereira de Souza, psicólogo

Flora Carolina das Chagas de Lima Matos, psicóloga

RESUMO

O objetivo principal desta investigação foi analisar a percepção de 69 responsáveis e/ou chefes imediatos de funcionários com deficiência intelectual (DI) contratados por 18 empresas do Distrito Federal (DF), focalizando diferentes aspectos relacionados ao trabalho. Trata-se de um estudo quantitativo-descritivo, realizado em parceria da Universidade Católica de Brasília (UCB) com uma organização não-governamental (ONG) sediada no DF com atuação em educação profissional e trabalho voltada para pessoas com deficiência intelectual e múltipla. O estudo teve como pesquisadores 2 graduandos e 2 mestrandos do curso de Psicologia da UCB para construção dos dados, sendo utilizado um instrumento contendo 12 itens com questões abertas e fechadas e 18 relatórios elaborados pelos universitários com registros sobre a atuação no campo de pesquisa. Os dados foram construídos no local e horário de trabalho dos participantes, mediante agendamento apoiado pela ONG parceira. Utilizou-se estatística básica para análise dos dados, visando à descrição interpretativa das questões direcionadas aos objetivos do estudo. Os resultados revelaram avaliação positiva dos trabalhadores com DI por parte das chefias, explicada principalmente pelo seu desempenho e comportamento profissional, mesmo observando-se: (a) falta de adequação ambiental às condições laborativas desses trabalhadores; (b) pouca oportunidade para seu desenvolvimento profissional nas empresas e; (c) ocorrência de inaceitação por parte de clientes.

Palavras-chave: Deficiência intelectual. Inclusão social no trabalho. Inclusão laboral do trabalhador com deficiência intelectual.



ABSTRACT

The main objective of this investigation was to analyze the perception of 69 responsible or immediate supervisors of workers with intellectual disability (ID) who were contracted by 18 companies of Brazil's capital city, with focus on different aspects related to work. It is a qualitative-descriptive study, conducted in partnership of the Catholic University of Brasilia (CUB) and an non-governmental organization (NGO) which is involved with professional education and labor for people with intellectual and multiple disability. The study's researchers responsible for data construction were two graduate and two masters students of the Psychology course of CUB, and it was used an instrument with 12 items with open and close questions and 18 reports made by the University students with records of their performance in the research field. Data were collected in the place and schedule that the participants were working, with previous appointment made with the support of the NGO partner. It was used basic statistics to data analysis, aiming the interpretative description of the questions directed toward the study's objectives. The results revealed a positive evaluation of the workers with DI by their supervisors, explained mainly by their professional performance and behavior, even though it was observed: (a) lack of environmental adaptation to the labor conditions of these workers; (b) little opportunity for the professional development in the companies and; (c) occurrence of rejection on the part of clients.

Key-words: Intellectual disability. Social inclusion in work. Labor inclusion of workers with intellectual disability.

INTRODUÇÃO

A humanização do sujeito se dá na cultura por meio das interações sociais, segundo a visão histórico-social do desenvolvimento (VIGOTSKI, 1994). Nessa perspectiva, contextos favoráveis às significações positivas das experiências sociais abrem espaço para os processos de aprendizagem, desenvolvimento e participação ativa do sujeito no meio físico e social. Em relação às pessoas com deficiência, destaca-se a influência das respostas sociais e dos obstáculos concretos



frente às limitações de sua funcionalidade, que representam aspectos delimitadores da categoria *deficiência*, atualmente entendida como resultado da interação entre condições individuais e ambientais. É o que se verifica no conceito preconizado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2016), no Art. 1º, que assim define:

Pessoas com deficiência são aquelas que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2010, p. 34).

A definição anterior demonstra a importância dos contextos favoráveis e do compromisso societal, requeridos para que a situação de deficiência seja minimizada e as capacidades humanas ampliadas, em favor do bem-comum e dos sujeitos individualmente. Coadunando-se com essa perspectiva, o presente estudo focaliza o trabalhador em situação de deficiência intelectual, categoria definida pela “Associação Americana de Deficiências Intelectual e do Desenvolvimento-AADID”¹ segundo uma abordagem funcional e multidimensional, assim formulada:

A deficiência intelectual é caracterizada pelas limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo expresso nas habilidades adaptativas conceituais, sociais e práticas. Essa deficiência origina-se antes dos dezoito anos de idade. (AAIDD, 2010, p. 5) [Tradução do autor]

Essa concepção implica algumas premissas que complementam a definição e orientam sua aplicação, a saber:

- As limitações no *funcionamento* atual da pessoa em situação de deficiência intelectual devem ser consideradas em relação aos contextos comunitários típicos de seus pares de mesma cultura.
- Para que o diagnóstico de deficiência intelectual seja considerado válido precisa levar em conta a diversidade cultural e linguística da pessoa, além de diferenças individuais nos fatores comunicativos, sensoriais, motores e comportamentais.
- O ser humano coexiste com forças e fraquezas.

¹ Organização centenária anteriormente conhecida como Associação Americana de Retardo Mental-AAMR.



- A identificação de impedimentos de uma pessoa justifica-se quando utilizada para indicar os apoios de que necessita. Se assim não for, essa indicação pode resultar apenas em rotulagem e exclusão.
- Podendo contar com apoios individualizados pertinentes pelo tempo necessário, a vida funcional da uma pessoa em situação de deficiência intelectual geralmente melhora.

As dimensões consideradas pela referida Associação no seu modelo conceitual de funcionamento humano são: habilidades intelectuais, comportamento adaptativo, saúde, participação social e contexto (AAIDD, 2010). Nesse sentido, a dimensão cognitiva não é suficiente, *per se*, para atribuir um diagnóstico de deficiência intelectual. Outras dimensões ganham força nessa concepção, muitas delas de cunho ambiental. Condições adaptativas são ressaltadas, tendo como foco as habilidades práticas, sociais e conceituais, o que remete à educação formal e informal e ao aprendizado ao longo da vida constituídos em contextos interativos.

Essa concepção converge com o pensamento de Vigotski, que destacou a cultura como elemento essencial para a aprendizagem, o desenvolvimento e a constituição da criança física e mentalmente deficiente (VIGOTSKI, 1995). Para o autor, o dano orgânico na funcionalidade individual não é suficiente para caracterizar a deficiência, mas, sim, o impacto provocado pela resposta social a esse dano ao longo do seu desenvolvimento cultural da pessoa. Nesse sentido, práticas sociais positivas são promissoras, possibilitando a compensação de condições pessoais limitantes.

Nessa visão teórica, dentre os contextos constitutivos da pessoa, destaca-se o trabalho. Para Marx (1978) o trabalho é um elemento transformador da natureza, protagonizando as relações orgânicas do homem no meio físico e social:

É falso afirmar que o trabalho, enquanto produtor de valores de uso, seja a única fonte de riqueza produzido por ele, isto é, da riqueza material [...] Como atividade que visa, de uma forma ou de outra, à apropriação do que é natural, o trabalho é condição natural da existência humana, uma condição do metabolismo entre o homem e a natureza, independentemente de qualquer forma social. (MARX, 1978, p. 142).

Nessa perspectiva, Carvalho (2003, p. 43) considerou:

O enfoque sociocultural do trabalho evidencia sua função mediadora na inserção do homem na cultura e no setor produtivo. Relacionar subjetividade e trabalho



implica conceber o sujeito constituído em suas relações com o mundo social e com o mundo do trabalho.

No entanto, os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no mercado competitivo começam pelo acesso e ingresso no mercado de trabalho. Oliveira et al. (2007) realizaram um estudo, em âmbito nacional, envolvendo 1.146 empresas distribuídas nas 5 regiões brasileiras. O estudo teve como foco o levantamento e a avaliação de demandas de emprego para pessoas com deficiência intelectual e múltipla, com vistas à sua colocação no mercado competitivo de trabalho. Dentre as empresas pesquisadas, 85,7% nunca empregaram pessoas com deficiência (apesar da Lei de Cotas em vigor)². Apenas 9,6% estavam empregando e 4,7% já haviam empregado. Os resultados revelaram a expressiva superioridade numérica dos que nunca abriram espaço laboral para essa população específica, descumprindo a legislação em vigor, além de alhear-se ao compromisso com a inclusão social por meio do trabalho.

A implementação da sociedade inclusiva como uma utopia desejável deve destacar o direito ao trabalho, preconizado pela legislação em vigor. As perspectivas de qualidade de vida das pessoas com deficiência e o avanço na legislação atual, especialmente a *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência* (BRASIL, 2007), estimulam o reconhecimento dos direitos dessa população específica ao trabalho em igualdade de oportunidades com os demais cidadãos. Implicam a oportunidade de acesso a um trabalho de sua escolha e aceitação no mercado laboral em condições de acessibilidade, como preconizado no Art. 27 da referida lei.

Cabe aos países comprometidos com a Convenção promover oportunidades de emprego, oportunizar o trabalho autônomo e o empreendedorismo. A Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas no Brasil é um exemplo de ação afirmativa e de incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência. Tendo em vista as perspectivas e demandas na área, faz-se necessárias investigações científicas que contribuam para melhor compreensão das condições de acesso, permanência e êxito dessa população específica no mercado de trabalho, além de oportunidades de formação adequadas.

Por outro lado, o acesso ao trabalho requer a observância dos preceitos do desenho universal e a transformação da gestão empresarial para que venha a contemplar a diversidade dos trabalhadores (BUENO; PAULA, 2006). Para as autoras, a visão necessária de gestão deve promover transformações de natureza cultural e social nas organizações empresariais. Essa

² A Lei nº 8.213/91 dispõe, no artigo 93, sobre a reserva de postos de trabalho para pessoas em situação de deficiência em empresas com mais de cem empregados.



perspectiva implica valores voltados para justiça social, pautados na igualdade de oportunidades, e a valorização da diversidade. Do mesmo modo, adota o paradigma de inclusão que considera os benefícios sociais e econômicos resultantes da empregabilidade e do aproveitamento do potencial e da criatividade de cada um dos trabalhadores nos processos produtivo, administrativo e gerencial.

Nesse sentido, estudos que focalizem questões de inserção e inclusão laboral de pessoas com deficiência no mundo do trabalho adquirem relevância, tendo em vista a escassez de pesquisas na área e de literatura sobre o assunto. Para contribuir com a questão, a presente investigação, cujos dados parciais estão contidos neste texto, teve como finalidade construir subsídios de apoio à qualificação profissional, colocação no mercado competitivo e acompanhamento do trabalhador em situação de deficiência intelectual no ambiente de trabalho buscando contribuir para o desenvolvimento de processos que venham a favorecer seu acesso e permanência no trabalho. Segue o relato da pesquisa.

Metodologia e método

O objetivo principal da investigação foi analisar condições profissionais e pessoais de pessoas com deficiência intelectual inseridas no mercado competitivo de trabalho, segundo a percepção de seus chefes imediatos. Participaram do estudo 69 responsáveis e/ou chefes imediatos de trabalhadores com deficiência intelectual e múltipla em 18 empresas empregadoras no DF e, também, 18 estudantes de graduação do curso de psicologia que atuaram como auxiliares de pesquisa na construção dos dados, aplicando um instrumento escrito contendo 12 itens com questões abertas e fechadas. Esses universitários elaboraram relatórios sobre sua participação, sendo esse material considerado como fonte de informações para a pesquisa.

Foi utilizada a metodologia quantitativa para construção e análise descritiva dos dados, mediante o uso de métodos estatísticos básicos. Foram ressaltadas as possibilidades de associação entre dados, de modo a permitir uma descrição mais abrangente do estudo.

As análises focalizaram a percepção dos chefes imediatos ou dos responsáveis pelos trabalhadores, considerando diferentes aspectos: relacionados às empresas, aos próprios trabalhadores e às suas relações no trabalho. Foram considerados, também, os relatórios dos universitários participantes. Primeiramente, procedeu-se à análise das informações obtidas mediante o instrumento, referindo-se às seguintes categorias: (a) informações sobre os respondentes; (b)



informações sobre as empresas empregadoras; (c) aspectos referentes à comunicação dos trabalhadores e suas relações no trabalho; (d) percepção da chefia imediata sobre o funcionário e seu trabalho; (e) repercussões do trabalhador no ambiente de trabalho e; (f) relações trabalhador-empresa.

Resultados e discussão

Em relação ao instrumento aplicado, verificou-se entre os respondentes a predominância de chefes jovens, de ambos os sexos (54,5% masculino e 45,5% feminino), sendo 78,2% com idade máxima de 30 anos. Esses gestores exerciam funções/atividades de gerência, supervisão e encarregadoria (72,7%), sendo que a maioria tinha mais de 5 anos de permanência nas empresas (52,7%).

Esse fato levou a supor que os respondentes contavam com uma visão atualizada de gestão. Por outro lado, exerciam suas funções em um momento atual em que as pessoas com deficiência gozam de direito ao trabalho, como preconizado pela legislação em vigor, em especial, a *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência* (BRASIL, 2007), implicando a oportunidade de acesso a um trabalho de sua escolha ou aceitação no mercado laboral em condições de acessibilidade (Art. 27).

Metade das empresas participantes (50,9%) empregava pessoas em situação de deficiência intelectual por tempo superior a 5 anos, revelando o contínuo aumento (embora ainda discreto) de oportunidades de postos de trabalho para a população com deficiência. Demonstrando, também, a aceitação desse segmento social no mercado de trabalho, como revelaram os resultados a seguir.

A motivação social justificou 61,8% das contratações, segundo depoimento dos gestores. Em seguida, a razão apresentada foi o cumprimento da Lei de Cotas vigente no país (34,5%), Para 20,0% das empresas, as duas razões em conjunto motivaram suas contratações. A consciência social em relação aos direitos humanos e ao cumprimento da legislação, demonstrada nos resultados do estudo, indicaram expectativas mais abertas à ampliação das oportunidades laborais a essa população específica.

Por outro lado, os dados constantes nos relatórios elaborados pelos aplicadores revelaram que os funcionários com deficiência foram avaliados positivamente por 61% de seus chefes imediatos ou responsáveis, com base no desempenho e na conduta dos empregados. Os clientes de 5



empresas, por sua vez, elogiaram a contratação desses funcionários, enquanto 4 queixaram-se das contratações, avaliando o trabalho como lento e de pouca eficiência. Apenas 3 empresas declararam adequação do trabalho às condições desses empregados e 01 oferecia oportunidade de qualificação profissional.

Os resultados do estudo indicaram que a permanência dos trabalhadores com deficiência nas empresas estava respaldada pelos próprios desempenhos e apoiada na aceitação dos gerentes e de clientes (poucos destes demonstraram não aceitar a pessoa com deficiência no trabalho). Poucas empresas, entretanto, atuaram no sentido de adequar os espaços de trabalho às capacidades e demandas desses trabalhadores. Quanto ao desenvolvimento profissional desses trabalhadores, pouco se realizou, uma vez que somente 01 gerente declarou haver investimento em capacitação por parte da empresa. Esses dados remetem, também, à consideração positiva sobre a qualificação profissional realizada pela ONG parceira do estudo e suas ações de acompanhamento e orientação às empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este e outros estudos reiteram a realidade das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho brasileiro, marcado pela exiguidade de acesso e resistente às leis inovadoras e aos esforços de inclusão social desse público específico no país. Os desafios multiplicam-se no ingresso desses trabalhadores e estendem-se à sua permanência, quando lhes faltam adaptações no ambiente laboral, visibilidade social, relações interpessoais e desenvolvimento profissional capazes de possibilitar-lhes experiências exitosas e constitutivas de subjetividade e cidadania.

Repetem-se, teimosamente, desafios históricos que perpetuam a exclusão e dificultam a inserção social das pessoas com deficiência, dentre os quais atitudes preconceituosas e discriminativas a que estão sujeitas na sociedade. Além disso, os entraves ao progresso acadêmico e de formação profissional. A superação da deficiência por meio do trabalho é uma possibilidade a ser mais explorada em pesquisas na área, de modo a desvelar barreiras e explorar potencialidades.

REFERÊNCIAS



AMERICAN ASSOCIATION ON INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES. *Intellectual disability: definition, classification, and systems of support*. Washington, DC: AAIDD, 2010.

BRASIL. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 28 abril 2016.

_____. *Lei nº 8.213/91*, dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 30 março 2016.

BUENO, C.; PAULA, A. R. Acessibilidade no mundo do trabalho. In: CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA (Org.), *Subsídio para o conferencista*. Brasília: CONADE, 2006. p. 49-51.

CARVALHO, E. N. S. Trabalho e construção da subjetividade: focalizando a pessoa com deficiência intelectual. In: OLIVEIRA, M. H. A. (Coord.). *Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais*. Brasília: Dupligráfica. p. 35-55

MARX, K. *Manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos*. São Paulo: Abril Cultural, 1978. Coleção Os Pensadores.

OLIVEIRA, M. H. A.; CARVALHO, E. N. S.; MOURÃO, L.; GUGEL, M. A.; SASSAKI, R. Pesquisa empírica: evidências que orientam as ações de gestão e capacitação profissional para pessoas com deficiências intelectual e múltipla. In: OLIVEIRA, M. H. A. (Coord.). *Educação profissional e trabalho para pessoas com deficiências intelectual e múltipla: plano orientador para gestores e profissionais*. Brasília: Fenapaes, 2007. p. 67-97

VIGOTSKI, L. S. (1994). *A formação social da mente*. São Paulo: Martins Fontes. (Originalmente publicado em 1934).

_____. (1995). *Fundamentos de defectologia*. Ciudad de La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación. Obras completas. Tomo V. (Originalmente publicado em 1930).