

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO EM GURUPI-TO: UM ESTUDO DE CASO

Rejane Dionizio Lima¹

Maria Lúcia Silva Alves¹

Nara Elis Araújo e Silva¹

Laslei Teles Petrilli²

RESUMO

O presente trabalho analisa as possíveis variáveis e circunstâncias envolvidas no processo ensino-aprendizagem que podem inserir a pessoa com deficiência intelectual (DI) no mercado de trabalho. Visa explicar como se dá essa aprendizagem, como o mesmo adquire conhecimentos e os utiliza para a aquisição e assimilação de novos conhecimentos e habilidades, gerando assim novas experiências. O estudo foi desenvolvido na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) de Gurupi – TO, durante os meses de outubro e novembro de 2011, com utilização de entrevista na coleta de dados, complementada

¹ Acadêmicas do Curso de Psicologia do Centro Universitário UnirG. E-mails: rejanemorenaflor@hotmail.com; maria_lucia18@hotmail.com; naraelis@hotmail.com.

² Professora orientadora do Curso de Psicologia do Centro Universitário UnirG. lasleitp@gmail.com.

pela observação no local de trabalho do deficiente. Ao final do estudo concluiu-se que a capacidade da pessoa com deficiência intelectual no desempenho de tarefas vai além do ato de repetição e que eles são capazes de minimizar suas dificuldades e superar suas próprias limitações.

Palavras-chave: Deficiência intelectual. Trabalho e deficiência intelectual. Inserção social.

AN INTELLECTUAL HANDICAPPED INDIVIDUAL IN THE WORKING MARKET IN GURUPI-TO: A CASE STUDY

ABSTRACT

The current study analyzes the possible variables and circumstances involved in the teaching-learning process which may place an intellectual handicapped person (IHP) in the working market. This investigation attempts to explain how such learning occurs, how such an individual acquires knowledge and how what is learned is used to acquire and assimilates new knowledge and skills, thus generating new experiences. This investigation was undertaken in the Fathers and Friends of Intellectual Handicapped Individuals (FFIHI) in Gurupi-TO, in the period October and November-2011, using an interview to gather data. The interview was complemented by the observation of the working place of the handicapped person. At the end of the study, we concluded that a person's skill or ability in those with intellectual deficiency to carry out his or her duties, goes farther as compared to a repetitive act, as they are capable of minimizing their difficulties and so, they may enhance their skills and minimize their limitations.

Keywords: Intellectual handicapped. Intellectual work. Deficiency. Social Inclusion.

INTRODUÇÃO

Pelo menos 10% da população mundial apresentam algum tipo de deficiência, sendo a deficiência mental a responsável pela maior parte desse percentual. Para atender a esse público, faz-se necessária uma educação especial que promova o desenvolvimento das suas potencialidades e supere ou minimize suas dificuldades.

Ao longo dos séculos, a concepção de deficiência mental veio sendo modificada. Marques (2001, p. 40) explica que

[...] a deficiência, enquanto estereótipo do desvio, também se enquadra no grupo das marginalidades produzidas pela ideologia da classe dominante. Portanto, não se pode dissociar a condição de indivíduos deficientes de uma idéia exterior da capacidade produtiva e da concepção de corpo social que fundamenta todas as relações políticas e econômicas.

As capacidades ou incapacidades mentais são produto da experiência e das oportunidades de exercício de funções intelectuais e não necessariamente dotes inatos.

Inserir a pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho é uma forma de inclusão e faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais.

“Inclusão trata, sim, de como nós lidamos com a diversidade, como lidamos com nossa moralidade [...] Inclusão não quer absolutamente dizer que somos todos iguais”. (MARQUES, 2001, p. 55).

Considerando o mercado de trabalho como um recurso de educação e socialização e um excelente canal para o crescimento da autoestima e, conseqüentemente, para a realização profissional, devendo ser estimulado como programa de inclusão, a proposta deste estudo foi descrever a inserção de pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho em Gurupi-TO.

REVISÃO DA LITERATURA

A educação especial é uma modalidade de ensino que visa promover o desenvolvimento das potencialidades de pessoas com deficiência intelectual, sensorial, condutas típicas ou altas habilidades, e que abrange os diferentes níveis e graus do sistema de ensino (ALMEIDA, 2002), fundamentando-se em referenciais teóricos e práticos compatíveis com as necessidades específicas dessas pessoas.

Há muito a literatura traz informações elaboradas sobre necessidades especiais, dentre elas o

Retardo Mental, sendo importante ressaltar que os modelos educacionais são os mesmos para qualquer pessoa.

Retardo mental é uma condição de desenvolvimento interrompido ou incompleto da mente, a qual é especialmente caracterizada por comprometimentos de habilidades manifestadas durante o período do desenvolvimento, que contribuem para o nível global da inteligência, isto é, aptidões cognitivas, de linguagem, motoras e sociais, iniciando-se antes de 18 anos de idade. (GRUNSPUN, 1999, p. 179).

No período anterior à Idade Média, muito pouco se sabe ou foi registrado sobre a história da Educação Especial. Acreditava-se que pessoas com deficiência intelectual eram subumanas, sem alma e, por isso, eram eliminadas e/ou abandonadas. Em todo o mundo essas pessoas foram alijadas do convívio social, impedidas de participar e de desenvolver sua capacidade como indivíduos e cidadãos. Com a difusão do Cristianismo, esses seres voltaram à condição de humanos, a *ter alma* e, portanto, não deveriam ser discriminados (MARQUES, 2001) podendo sobreviver e crescer.

Para Aristóteles, até mesmo os filhos normais podiam ser “expostos” em nome do equilíbrio demográfico, numa posição coerente com as linhas mestras aristocráticas e elitistas da Política, mas fatal para as pessoas portadoras de deficiências, principalmente quando essas viessem

a implicar dependência econômica. (MARQUES, 2001, p. 39).

Surgiram, então, na Idade Média, as primeiras instituições de assistência às pessoas com deficiências.

Numa abordagem de atenção à diversidade, igualdade significa respeito pelas diferenças e pelas necessidades individuais, ou seja, no desenvolvimento das potencialidades de uma pessoa devem ser considerados os percursos individualizados de aprendizagem e o respeito e ritmos próprios (RIBEIRO; BAUMEL, 2003).

As condições internas, como a motivação e a inteligência, são fatores importantes na aquisição de habilidades intelectuais, mas o fator determinante da aprendizagem é o meio ambiente, sendo que o papel do professor implica competência para manipular as condições do ambiente do aluno. (MARQUES, 2001).

Entendido como um projeto permanente e inacabado, o homem necessita de motivação para o desenvolvimento intelectual, emocional e construção do conhecimento (MARQUES, 2001). O professor, integrando-se ao grupo como um de seus membros, baseia-se na motivação

intrínseca, organiza e torna facilmente disponíveis os recursos para a aprendizagem significativa. A relação professor-aluno fundamenta-se na compreensão empática, na confiança e na aceitação incondicional do aluno como um ser capaz de se autoconstruir, traçando as diretrizes para o seu próprio desenvolvimento e aprendizagem. (MARQUES, 2001, p. 66).

Os alunos ditos com necessidades educativas especiais são apenas um caso no seio da diversidade da população escolar, embora sejam aqueles que carecem de maior atenção e acompanhamento. (RIBEIRO; BAUMEL, 2003). Não se deve privar as pessoas com deficiências da possibilidade de serem autênticas, o que implicaria no estabelecimento da incapacidade de se autorrealizar pela existência de uma limitação física, mental ou sensorial. O que deve ser buscado é a facilitação da aprendizagem de todas as pessoas com deficiência intelectual, independente de sua incapacidade, condição social, cultural, orgânica ou de sua capacidade cognitiva, fazendo-se necessária a instalação do princípio da confiança na capacidade do outro de se autorregular e de interagir com

outras pessoas de forma integrada em um constante processo de mudança. “O sujeito não é uma tabula rasa, onde os conhecimentos são impressos, nem traz consigo o conhecimento pronto e acabado, mas é um ser ativo que interage com o meio para construir o conhecimento”. (MARQUES, 2000, p. 87).

Toda vida orgânica e mental tende à assimilação progressiva do meio ambiente, realizando essa incorporação devido à ampliação do raio de ação das estruturas ou órgãos psíquicos. Ao assimilarem os objetos, a ação e o pensamento são compelidos a se acomodarem aos mesmos, ou seja, a se reajustarem em função de cada mudança exterior. (PIAGET, apud MARQUES, 2001). Para o autor, no desenvolvimento há o envolvimento de diversos fatores: a maturação, as experiências físicas e lógico-matemáticas, a transmissão social e a equilibração, que se constitui no fator fundamental.

Além de organizarem o ambiente físico e social da aula, os professores avaliam as capacidades e necessidades dos alunos e os ajudam a familiarizar-se com novos procedimentos. (RIBEIRO; BAUMEL, 2003). O fenômeno de aprendizagem

manifesta-se como uma modificação da conduta; trata-se da transformação, pela experiência, de um esquema de ação, de natureza sensório-motora ou cognitivo-reacional, cuja tendência inicial é a de assimilar objetos, incorporando-os a certo padrão de conduta já existente. (MARQUES, 2001).

Os deficientes mentais configuram uma condição intelectual análoga e uma construção inacabada, mas até o nível em que conseguem evoluir intelectualmente, essa evolução se apresenta como sendo similar a das pessoas normais, mais novas; embora possuam esquemas de assimilação equivalentes aos normais mais jovens, os deficientes mentais mostram-se inferiores as pessoas normais, em face da resolução de situações – problemas, ou seja, na colocação em prática de seus instrumentos cognitivos; apesar de se definir por paradas definitivas e uma lentidão significativa no progresso intelectual, a inteligência dos deficientes mentais testemunha certa plasticidade ao reagir satisfatoriamente à solicitação adequada do meio. (MARQUES, 2001, p. 81).

A educação deve, nessa perspectiva, tomar como referência toda a experiência de vida do sujeito, presente ele deficiências ou não.

Conforme Marques (2001), o homem cujo desenvolvimento está impedido por um defeito não é simplesmente um homem menos desenvolvido do que seus pares; mais precisamente ele tem desenvolvimento diferente. Cada uma das fases do

desenvolvimento representa uma singularidade qualitativa, isto é, uma estrutura orgânica e psicológica específica; exatamente no mesmo caminho, um homem deficiente representa qualitativamente uma diferença, um tipo único de desenvolvimento.

A APAE de Gurupi trabalha o desenvolvimento do artesanato com as pessoas com deficiência intelectual como recurso de educação e socialização e para estimular o autoconhecimento interpessoal e intrapessoal do ambiente social e do contexto familiar e até mesmo conhecimentos primários (data de aniversário, cores e higiene pessoal). As professoras estimulam o trabalho em si como um ato de perfeição para que os aprendizes sejam reconhecidos por um bom trabalho quando inseridos no mercado.

O artesanato, coordenado pela professora T. A. B. A., é o ambiente onde a pessoa com deficiência intelectual é estimulada e preparada. Fonseca (2000) explica que oficinas protegidas são aquelas que se encontram no interior de entidades que desenvolvem trabalhos terapêuticos visando à preparação da pessoa com deficiência intelectual para um futuro

processo seletivo ou competitivo. Tal procedimento é indispensável com relação a algumas deficiências mentais ou físicas, cujo grau de comprometimento afete os processos de sociabilização.

A estimulação é uma atividade de extrema importância que favorece o desenvolvimento físico, mental e social, a fim de que as pessoas portadoras de DI possam alcançar um desenvolvimento pleno e integral. À pessoa com deficiência intelectual deve ser concedido o direito de agir e reagir junto aos não deficientes. É importante que eles entrem em “contato com a maioria”, incentivando-os, assim, a desafiar seus limites. Como a pessoa com DI ainda não tem habilidade para realizar determinada função, somente poderá concretizá-la após ser desafiado para isso e auxiliado na realização para que então consiga fazer sozinho. É de se ressaltar que os estímulos devem estar sempre de acordo com o desenvolvimento alcançado e sempre que a pessoa responder positivamente a cada estímulo e demonstrar perfeito domínio das habilidades estimuladas, deve-se passar a estímulos mais elaborados facilitando, deste modo, seu desenvolvimento.

As pessoas com deficiência mental só aprendem através de métodos concretos, pois se limitam apenas à associação do que estão vendo. Tais métodos não exigem deles a superação das deficiências que os impossibilitam de elaborar pensamento abstrato e ir além do que lhes é oferecido. O meio social pode facilitar ou dificultar a criação desses novos caminhos de desenvolvimento. (MARQUES, 2001).

No âmbito da Educação Especial, a preparação para o trabalho, ou “profissionalização” da pessoa com deficiência intelectual vem sendo discutida a partir do pressuposto de que o trabalho é uma das principais vias de inclusão social, sendo fator fundamental para minimizar a estigmatização sofrida por estes indivíduos. Logo, uma das tarefas ou metas básicas da educação de jovens e adultos com deficiência intelectual é capacitá-los para exercer uma atividade profissional e auxiliá-los em sua inserção no mercado de trabalho formal ou informal.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu, em 1983, a Convenção 159-OIT que trata da Reabilitação Profissional em Emprego de pessoas com deficiência intelectual,

determinando a formulação, aplicação e revisão periódica da política sobre a readaptação profissional e o emprego dessas pessoas. O Brasil aderiu a ela incorporando-a a seu ordenamento jurídico através do Decreto 129/91. Na área trabalhista, a Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991) introduziu a chamada reserva de mercado, obrigando as empregadoras a reservar certo percentual de cargos aos beneficiários reabilitados ou pessoa com deficiência intelectual – por meio do trabalho o indivíduo pode demonstrar suas potencialidades e competências e construir uma vida mais independente e autônoma. “Conseqüentemente, o trabalho exerce também um efeito reabilitador, na medida em que contribui para o aumento da autoestima e nível de ajustamento pessoal”. (MENDES et al., 2004 acesso em: 22 ago. 2012).

A educação para o trabalho é considerada uma área prioritária não apenas pelos especialistas, mas, sobretudo pelas próprias pessoas com deficiência intelectual. Para esses indivíduos, trabalhar fora significa, entre outras coisas, poder abandonar sua condição de “excepcional” e juntar-se à rotina das demais pessoas, lutando por sua sobrevivência e

manutenção. (MENDES et al., 2004). Para Jannuzzi,

A ausência da possibilidade de trabalho aumenta sua exclusão acentuando, então, sua subordinação aos outros, esmaecendo a própria identidade, tornando-o aquele que precisa emprestar a voz de outrem para se fazer ouvir. (JANNUZZI, 1994, apud VALLE, 2004, p. 21).

Pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho atuam em situações semelhantes aos demais cidadãos, inclusive sob o aspecto dos relacionamentos sociais.

Isto as diferencia sobremaneira daqueles que continuam segregados em instituições ou escolas especializadas, em condições de trabalho protegido, sendo considerados em condições de trabalho protegido, sendo considerados incapazes e eternamente tutelados. (MENDES et al., 2004 acesso em: 22 ago. 2012).

A importância do trabalho na vida do ser humano como fator de realização é indiscutível, uma vez que a autoestima, a autoimagem, o sentimento de pertinência social, passam pela capacidade de produzir, de sentir-se útil, de ver-se reconhecido pelos demais (FERRONATTO; WAGNER; FALKENBACH, 2008). A autonomia, a independência e os ganhos psicossociais ultrapassam em muito os ganhos de ordem biológica e econômica, obtidos através do trabalho.

A inserção dos deficientes no mercado de trabalho se constitui num dos meios de viabilizar o processo de integração dessas na sociedade. Através do trabalho eles podem demonstrar suas potencialidades, capacidades e competências, construir uma vida mais independente e autônoma, contribuir para seu sustento e ter maiores possibilidades de expandir suas perspectivas de vida, inclusive sob o aspecto dos relacionamentos sociais. (VIANA, 2010, p. 22).

Em contrapartida, a ausência da possibilidade de trabalho para a pessoa com deficiência intelectual aumenta sua exclusão, acentuando sua subordinação aos outros e esmaecendo a própria identidade. (FERRONATTO; WAGNER; FALKENBACH, 2008).

MATERIAIS E MÉTODOS

Dados do prontuário, entrevistas informais com o responsável pela contratação de pessoas com DI na empresa Supermercado Hiper Norte, de Gurupi-TO, com a coordenadora e professora de artesanato da APAE, com uma colega de trabalho da pessoa com deficiência intelectual, com uma professora da APAE e a observação informal no âmbito de trabalho, aliados às teorias estudadas sobre a pessoa com DI e a inter-relação ensino-aprendizagem que leva essa pessoa para o mercado de trabalho, contribuíram para a coleta dos dados

necessários para o presente estudo de caso voltado para o dia a dia de um DI que frequenta a APAE de Gurupi.

Na coleta de dados, realizada entre os meses de outubro e novembro de 2011, foi utilizada a entrevista aberta (uso de folhas de papel com pautas e caneta esferográfica) considerada uma técnica eficiente para obtenção de dados em profundidade sobre o comportamento humano. (GIL, 1999). Na observação, a metodologia incluiu visitas no local de trabalho do sujeito da pesquisa – utilizou-se a observação assistemática, também chamada de informal, simples, livre ou ocasional, características de observação sem o emprego de qualquer técnica ou instrumento. Os dados do prontuário do DI permitiram a comparação com os resultados da pesquisa.

Na coleta dos dados junto ao Hipernorte, a finalidade da visita e o objetivo da pesquisa foram explicados ao responsável pela contratação de pessoas com deficiência intelectual, o que favoreceu o estabelecimento de uma atmosfera de cordialidade, com o entrevistado livre de qualquer pressão. Igualmente, em outro momento, visitou-se o local de trabalho do DI para

observações e entrevista com uma colega de trabalho.

Após o término da coleta de dados iniciou-se a etapa de classificação e organização das informações, tendo em vista os objetivos do trabalho. Segundo Menajo (2003), nessa fase da análise de dados pode não haver informações suficientes para se estabelecer conclusões e, em consequência disso pode-se necessitar de um retorno à coleta de dados para suplementar possíveis informações incompletas.

Na segunda visita ao local de trabalho do DI utilizou-se a observação para verificar e confirmar os dados coletados nas entrevistas. Foram descritos dados considerados relevantes para a pesquisa como comportamentos, gestos, atitudes, palavras e momentos de conversação. Foi também realizada uma visita à APAE para verificar como é preenchida a ficha de acompanhamento do DI.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com o seu prontuário, H.F.O. apresenta distúrbio de aprendizagem, com uma dificuldade ampla em assimilação das palavras, letras, números e cores.

A maior dificuldade no atendimento das crianças com deficiência é um desconhecimento de suas capacidades, limites e caminhos que levem à aprendizagem. As pessoas com deficiências físicas ou funcionais têm uma forma peculiar de relacionar-se com o mundo, e, portanto de aprender, que está relacionada com sua deficiência específica. Segundo M.V.B., professora da APAE de Gurupi, estar atenta a qualquer dos sinais de mudança e evolução é muito importante. Um progresso percebido por ela após a inserção do H.F.O. no mercado de trabalho é quanto ao aumento de sua autoestima; ele se sente útil e começou a ter mais interesse em ajudar aos colegas. Segundo ela, isso é fundamental para o seu desenvolvimento, principalmente nas relações interpessoais.

Quanto à disciplina H.F.O. apresenta rigoroso cumprimento de normas, regras e horários, responsabilidade e organização, não costuma faltar às aulas e procura fazer todas as atividades propostas, ainda que enfrente dificuldades. Ele é considerado um aluno atencioso, conforme dados do prontuário, corroborados por M.V. B. que o classifica como “um aluno assíduo e

tem um ótimo relacionamento com seus colegas”. Ela relata, ainda, que H.F.O. “parece ter um retardo mental moderado para a aprendizagem, tem uma dificuldade enorme”.

O retardo mental moderado é reconhecido

[...] desde a tenra idade. Na escola eles raramente progridem além do trabalho médio de segundo ano primário. Parecem alheios às necessidades da vida em sociedade e têm dificuldade de cuidar de si mesmos. Necessitam de rigorosa supervisão durante a vida inteira. Entretanto, se postos em posições protegidas, podem viver e trabalhar na comunidade como adultos. (DAVIDOFF, 2001, p. 308).

M.V.B. relata que “para obedecer regras H.F.O. parece ter um retardo mental leve, é muito rígido com horários, sai no horário certo pra não chegar atrasado no trabalho, cumpre com suas responsabilidades”. Para Davidoff (2001, p. 307) “durante os primeiros anos de vida parecem crianças normais. Aprendem a se comunicar e a cuidar de si mesmos. O retardo leve geralmente torna-se aparente em idades posteriores. Eles progridem academicamente até mais ou menos o sexto ano”.

De acordo com informações, H.F.O. “entrou na escola especial, com idade avançada e em pouco tempo houve um progresso em seu desenvolvimento”. Sabe-se que a

estimulação que a criança recebe desde o nascimento e perdura em seus primeiros meses de vida é indispensável, pois este período é considerado sensível no desenvolvimento humano. Pieczkowski, Lima e Ruhoff (2005), afirmam que todos os momentos são propícios à estimulação, e que não somente as pessoas com deficiência intelectual ou atraso no desenvolvimento necessitam ser estimuladas.

A observação sobre a atuação profissional de H.F.O. mostrou que a assimilação dos conceitos trabalhados lhe possibilitou desenvolver novas habilidades e conhecimentos e agregar todo seu aprendizado ao trabalho, ou seja, mesmo que ele tenha entrado na escola especial com idade avançada, teve uma estimulação apropriada que lhe permitiu formar novos valores.

Outra característica anotada foi a socialização de H.F.O. que, no ambiente de trabalho, é sempre atencioso e educado para com os clientes e colegas de trabalho. Essa observação remete às declarações da professora M.V.B. de que a socialização e autoestima de pessoas com deficiência intelectual são o ponto principal trabalhado na APAE.

Inserir um DI no mercado de trabalho se configura mais como um processo de desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo do que o ensino de uma profissão, ou seja, favorecer a inserção social através do emprego. (MENDES; NUNES; FERREIRA et al.). Há dois tipos de inserção: a competitiva – em que o ingresso no mercado de trabalho é feito em condições de quase absoluta igualdade com qualquer outro trabalhador no que concerne à execução do seu trabalho, necessitando, tão somente, de apoios instrumentais que supram suas restrições físicas ou sensoriais – e a seletiva – quando são necessários, além dos instrumentos de apoio, procedimentos especiais, como horário diferenciado, adaptação do meio ambiente, atuação de orientadores ou acompanhantes. (FONSECA, 2000).

De acordo com L.M.F., a contratação de H.F.O. é resultado da obrigatoriedade legal de destinação de um percentual de vagas de uma empresa para contratação de DI. De acordo com Fonseca (2000), a Constituição de 1988 é a primeira Carta Constitucional que enfatiza, sobremaneira, a tutela da pessoa com

deficiência intelectual no trabalho. O art. 71, inciso XXXI, preceitua:

[...] proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador de deficiência [...]. Este dispositivo é de vital importância, como se vê, pois a nação brasileira assume o compromisso de admitir o portador de deficiência como trabalhador, desde que sua limitação física não seja incompatível com as atividades profissionais disponíveis.

O direito à profissionalização assume, aqui, papel imprescindível de socialização de pessoas com deficiência intelectual, eis que suas limitações para o trabalho se constituem em barreiras tão somente instrumentais, mesmo que sejam elas portadoras de deficiências física, mental, ou sensorial. Todas elas são superáveis, desde que se rompam os preconceitos herdados, talvez, das concepções antigas dos povos primitivos, de que a pessoa com deficiência intelectual é um "pecador punido por Deus", que deve ser segregado. (FONSECA, 2000).

O Supermercado Hipernorte emprega uma surda-muda, deficiente visual, física e mental. Segundo declarações de L.M.F., ao ingressar na empresa “eles passam por uma avaliação e recebem orientação de alguém que faz o acompanhamento. São treinados para aquela ação, se

limitam àquela função”. Pieczkowski, Lima e Ruhoft (2005) explicam que os sujeitos considerados “normais” se encarregam de repassar as informações às pessoas com deficiência intelectual e que apresentam certa limitação em suas ações.

L.M.F entende que “na realidade é uma obrigação pegar essas pessoas e fazer uma reabilitação na sociedade, inserir na sociedade”. Almeida confirma que a inclusão é uma proposta, um ideal que vem sendo construído a fim de garantir direitos de igualdade e oportunidades para pessoas com deficiência intelectual. Todas as pessoas nascem iguais e têm os mesmos direitos à vida, à vida autônoma, à educação, ao trabalho e à participação ativa em todos os aspectos da sociedade (LIPPO, 2007). Respeitar a legislação é obrigação e dever,

[...] mas respeitar tão somente porque o desrespeito significa infração passível de autuação é minimizar o espírito que deve inspirar o cumprimento da lei, ou seja, a inclusão dessas pessoas no mundo do trabalho de maneira humanitária. [...] a lei expõe publicamente a dificuldade da sociedade brasileira de lidar com a diversidade. (FERRONATTO; WAGNER; FALKENBACH, 2008, p. 7).

Sensibilizar a sociedade por meio da convivência com a diversidade

humana é um eixo fundamental para alicerçar o processo de inclusão do DI. Para L.M.F., uma vantagem em empregar pessoas com deficiência intelectual é, como diz ele, cultivar “o lado humano”, sendo de fundamental importância esse fator porque as pessoas, ao se sensibilizarem, aceitam esse indivíduo tal como é, com suas dificuldades, limitações e diferenças. Essa diversidade inclui, necessariamente, comportamentos e atitudes baseados no respeito às diferenças individuais.

Enquanto L.M.F. afirma que “o deficiente tem limites e você tem que impor limites nele”, Pieczkowski, Lima e Ruhoft (2005) entendem que o deficiente deve ser incentivado a desafiar seus limites ao invés de impossibilitá-lo, mas aproveita para reafirmar que eles não são capazes realizar determinadas ações que não estejam ao seu alcance.

L.M.F. diz que enquanto algumas pessoas declaram sua insatisfação com o serviço prestado pela pessoa com DI, usando frases do tipo “Eu não sei por que colocam esses ‘merdas’ aqui, lentos pra empacotar”, outras pessoas “ficam admiradas pelo lado humano, dá um tic nas pessoas, poxa! Aquele deficiente atende tão

alegre, atende tão bem e eu sou desse jeito!”. Conforme Almeida (2002) quando dois estilos diferentes convivem podem beneficiar-se com os estímulos e modelos comportamentais uns dos outros, ou seja, o ser humano necessita passar por esse tipo de experiência para se desenvolver integralmente, a convivência na diversidade humana pode enriquecer a existência desenvolvendo, em variados graus, os diversos tipos de inteligência que cada um possui. Durante o período de observação deste estudo, percebeu-se que as principais resistências têm como origem o preconceito, a falta de informação e a intolerância.

O desenvolvimento da conscientização de cidadania não pode restringir-se apenas a direitos e deveres das pessoas em geral, mas deve abranger as questões referentes aos grupos excluídos ou rejeitados pela sociedade. Durante o período de observação no trabalho das pessoas com deficiência, constatou-se o nível de preconceitos reinante, resumido no comentário de um casal que saía do supermercado: “Porque será que esse supermercado gosta de contratar esses bobões pra trabalhar aqui, você viu aquele homem do guarda-volumes?”.

Esse tipo de comentário reflete o preconceito e a incapacidade de compreender o outro com suas diferenças, mas cidadão com direito à conquista da autonomia, das relações interpessoais e da autoestima.

Mendes et al., (2004), apontam o profissional com DI como um fenômeno dinâmico (que se modifica ao longo da vida construída de acordo com as vivências) complexo (por envolver fatores intrínsecos, como motivação e experiência, e fatores externos como ensino de habilidades, de trabalho e de vida independente) e multidimensional (o indivíduo influencia e é influenciado pelo meio).

Em relação à seleção da pessoa com DI para o mercado de trabalho, a coordenadora L.B.S. e a professora T.A.B.A relataram como é desenvolvido o processo na APAE: “Sempre existe a procura, daí nós preparamos, escolhemos aquele que está mais desenvolvido... Escolhemos aquele que percebemos que já tem condições”. Esse fazer caracteriza um processo puramente perceptivo que depende da assimilação da pessoa com deficiência intelectual em desenvolver sua capacidade e habilidade depois de receber a estimulação.

Conforme relato das mesmas, esse processo de inserir essas pessoas no mercado de trabalho possui outra variável de fundamental importância: a família. As entrevistadas declararam que “às vezes há deficientes já prontos para ir pro mercado... a família tem medo de perder o domínio e não aceitam, acham que o filho não está pronto, acham melhor recorrer ao benefício do que deixar filho no mercado”. Segundo Almeida (2002) os sentimentos de insegurança tem origem no medo do desconhecido, geralmente o pensamento é preenchido por ideias, fantasias, expectativas frente à situação nova que deverá ser enfrentada e sentida, via de regra, como ameaçadora e perigosa.

Esse fator muitas vezes pode atrasar o desenvolvimento do DI, limitando-o a conviver na escola especial mantendo um relacionamento restrito àquele meio social. De acordo com Ferronato, Wagner e Falkenbach, (2008, p. 3).

As instituições assistencialistas contribuíram para produzir “relações”, através da segregação de indivíduos discriminados socialmente, por suas características desviantes, e mantidos em lugares afastados, como tradicionalmente, nas Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) que se localizam em áreas afastadas do centro da cidade,

contribuindo para o distanciamento dos seus freqüentadores com outros membros da sociedade, evitando a convivência e oferecendo proteção.

Tanto a empresa empregadora quanto a APAE não possuem uma ficha de avaliação para acompanhamento do desempenho profissional de H.F.O. A sua inexistência é justificada por L.M.F. como uma medida para não constranger, não coagir, mas esse acompanhamento é entendido como necessário para avaliar e verificar o desenvolvimento da pessoa. “O acompanhamento é necessário para estar procurando saber o porquê não tá fazendo direito, às vezes está acontecendo problemas na família ou até mesmo com ele, lembrar os conceitos de higiene o que constantemente temos que fazer”.

Referindo-se ao critério de avaliação utilizado pelas empresas, a coordenadora L.B.S. e a professora T.A.B.A. pontuam que algumas “não solicitam nossa presença nessa avaliação, existem alguns deficientes que ficam tímidos e ficam com medo e não conseguem passar nessa avaliação, esse problema ocorre com algumas empresas, não em todas”.

CONCLUSÃO

A inclusão de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho deixou de ser discutida apenas pelas entidades assistenciais. O assunto vem se tornando frequente e, aos poucos, fazendo parte de discussões de programas de políticas públicas do governo, empresas e entidades de qualificação profissional.

De acordo com a literatura, a pessoa com deficiência apresenta algumas limitações na aquisição de aprendizagem, realizando sempre o mesmo trabalho, de maneira repetitiva. Esta pesquisa coloca que a sua capacidade vai além de realizar tarefas repetitivas, sendo capaz de superar suas próprias limitações e minimizar suas dificuldades. A pessoa observada nesse estudo é responsável, cumpre suas tarefas com satisfação, realiza o

trabalho que lhe é designado com perfeição e constrói novos conhecimentos e habilidades, mesmo tendo certas limitações específicas e características da própria deficiência. Acredita-se que todos esses valores, capacidades e conhecimentos, assimilados e transferidos para o mercado de trabalho, resultem do aprendizado adquirido na APAE de Gurupi, TO.

Apurou-se, também, que o mercado de trabalho é um excelente canal para promover e impulsionar o desenvolvimento tanto interpessoal e pessoal quanto cognitivo da pessoa com deficiência, propiciando-lhe a oportunidade de sentir-se útil, aumentar a autoestima, desenvolver contatos sociais e tornar concreta uma atividade remunerada.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marina S. Rodrigues. *Manual informativo sobre inclusão informativa para educadores*. 2002. Disponível em: <www.prafala.com/arteducep37.htm>.

BRASIL. *Lei 8.213/91*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <www.cedipod.org.br>.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. *Metodologia Científica*. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil, promulgada em 05/10/1988. Brasília: Senado Federal, 2010. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf>.

FERRONATTO, Bianca Correia; WAGNER, Luciane Carniel; FALKENBACK, Atos Prinz. *Inclusão Laboral da pessoa portadora de deficiência*. Disponível em: <www.efdeportes.com/efd117/inclusao-laboral-da-pessoa-portadora-de-deficiencia>.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. *O trabalho protegido do portador de deficiência*. São Paulo. 2000. Disponível em: <www.ibap.org/ppd/artppd/artppd_ricardofonseca01.htm>.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas em pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1999.

GRUNSPUN, Haim. *Criança e adolescente com transtornos psicológicos no desenvolvimento*. São Paulo: Atheneu, 1999.

LIPPO, Humberto. *Manifesto pela aprovação do estatuto da pessoa com deficiência*. Disponível em: <www.senado.gov.br/paulopaim/Grandes%20Temas/deficientes/noticias/2007/29052007.htm>.

MARQUES, Cauciano Pacheco. *Professor de alunos com deficiência mental*. Minas Gerais: UFJF, 2001.

MARQUES, Luciana Pacheco. *O professor de alunos com deficiência mental: concepções e prática pedagógica*. 2000. Disponível em: <http://www.fcee.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=494>.

MENAJO, M. C. S. (Org.). *Pesquisa Social, teoria, métodos e criatividade*. Petrópolis: Vozes, 2003.

MENDES, Enicéia Gonçalves et al. Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. *Temas psicol.*, São Paulo, v.12, n. 2, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso: em 22 ago. 2012.

PIECZKOWSKI, Tânia Mara Zancanaro; LIMA, Abegair Farias; RUHOFT, Tatiane. *Estimulação essencial em crianças com necessidades de zero a três anos*. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd117/inclusao-laboral-da-pessoa-portadora-de-deficiencia.ht>>.

RIBEIRO, Maria Luisa Sprovieri; BAUMEL, Roseli Cecília; CASTRO, Adriano Monteiro. *Educação especial: do querer ao fazer*. São Paulo: Avecamp, 2003.

SILVA, Fabiany de Cássia Tavares. *Escola inclusiva: a Educação Especial em foco*. Disponível em: <<http://coralx.ufsm.br/revce/ceesp/2004/01/a3.htm>>.

VALLE, Maria Helena Féres. *Vivências de pessoas com deficiência mental inseridas no mercado de trabalho*. Dissertação de mestrado 2004. Disponível em: <http://www.btd.uerj.br/tde_arquivos/1/TDE-2006-08-16T131420Z-33/Publico/MARIA%20HELENA.pdf>.

VIANA, Alvanei dos Santos. *A inserção dos surdos no mercado de trabalho: Políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas*. Dissertação de mestrado. Universidade do Grande Rio, 2010. Disponível em: <<http://www.unigranrio.br/pos/stricto/mest-aDI/pdf/dissertacoes/dissertacao-alvanei-dos-santos-viana.pdf>>.

Recebido em: 26 mar. 2012
Aprovado em: 27 ago. 2012