

Os desafios da inclusão de pessoas com deficiência intelectual nas empresas do Alto Tietê, SP

The Challenges of Including People with Intellectual Disabilities in Companies of Alto Tietê Region, São Paulo, Brazil

Kátia Edvirges Venerando Bonani¹

Débora Oliveira Pereira²

Luci Mendes de Melo Bonini³

Neusa Haruka Sesaki Gritti⁴

RESUMO: Estuda-se a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, a partir da Lei nº 8.213/91 que estabeleceu cotas para pessoas com deficiência nas empresas com mais de cem funcionários. O foco do estudo foi compreender o processo de inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência realizado por uma instituição da Região do Alto Tietê, zona leste metropolitana de São Paulo. Realizou-se um estudo de caso com revisão de literatura sobre o tema e dados coletados por meio de uma entrevista semiestruturada com a presidente de uma ONG que cuida da inserção de PCDs na região em estudo. Os resultados demonstraram que existe uma orientação para contratação de pessoas com deficiência na região e que há uma divulgação do trabalho realizado pela instituição com 200 contratações em 17 anos de atuação.

Palavras-chave: Inclusão; Deficiência Intelectual; Mercado de Trabalho.

ABSTRACT: The paper relates the inclusion of people with intellectual disabilities in the labor market, from the Brazilian law 8.213/91 that established quotas for people with disabilities in companies with over 100 employees. The focus of the study was to understand the process of integration into the labor market of people with disabilities held by an institution in the region of the Alto Tietê, São Paulo Metropolitan East Zone. A case study research was taken with review of literature on the topic and data collected by an interview with the President of a Non-Governmental Organizations (NGO) that takes care of the insertion of people with disabilities in the region. The results showed that there is a guideline for hiring people with disabilities in the region and that there is a disclosure of the work carried out by the institution with 200 hiring in the last 17 years.

Key words: Inclusion; Intellectual Disabilities; The Labor Market.

Introdução

A inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho ganhou impulso a partir da Lei nº 8.213/91, que estabeleceu cotas para contratação de pessoas com deficiência por empresas com mais de 100 funcionários.

¹ Universidade de Mogi das Cruzes (UMC). Av. Dr. Cândido Xavier de Almeida e Souza, 200, CEP: 08780-911, Mogi das Cruzes, SP. E-mail: katia.bonani@uol.com.br

² Universidade de Mogi das Cruzes (UMC). Av. Dr. Cândido Xavier de Almeida e Souza, 200, CEP: 08780-911, Mogi das Cruzes, SP. E-mail: deboraopereira@ig.com.br

³ Universidade de Mogi das Cruzes (UMC). Av. Dr. Cândido Xavier de Almeida e Souza, 200, CEP: 08780-911, Mogi das Cruzes, SP. E-mail: lucibonini@gmail.com

⁴ Universidade de Mogi das Cruzes (UMC). Av. Dr. Cândido Xavier de Almeida e Souza, 200, CEP: 08780-911, Mogi das Cruzes, SP. E-mail: ngritti@gmail.com

No entanto, diversos autores demonstram que a existência das cotas leva as empresas a contratarem pessoas com deficiência apenas para o atendimento de uma exigência legal, sem promover a efetiva inserção desses profissionais. Também apresentam evidências da falta de preparo dos gestores para a contratação e gestão de funcionários com deficiência. Esse fato resulta em situações de preconceito e dificulta ainda mais o processo de inclusão.

Por meio deste trabalho, tem-se por objetivo compreender o processo de inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência realizado por uma instituição localizada na região do Alto Tietê, zona leste metropolitana de São Paulo.

Para alcançar esse objetivo, foi implementada uma revisão da literatura sobre o assunto associada a um estudo de caso. Buscou-se compreender o trabalho de uma instituição que promove a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em toda região do Alto Tietê. O levantamento de informações foi realizado por meio de entrevista semiestruturada, utilizando-se um roteiro elaborado pelas autoras. O roteiro privilegiou destacar o papel da instituição no sentido de capacitar e incluir seus tutelados no mercado de trabalho, de modo que se pudesse obter uma de como ocorre o processo de inclusão na referida localidade.

Os resultados demonstraram que é possível inserir pessoas no mercado de trabalho e que o papel das instituições que realizam atividades voltadas para a educação e a assistência social é importante para o processo de sensibilização das empresas para a necessidade dessa empreitada.

Pessoas com deficiência (PCDs) no Brasil

Elias e Quaresma (2017) constataam que o desconhecimento atual do conceito de *deficiência intelectual* é generalizado no Brasil, pois há “diferentes termos para se referir a seus portadores: inválido, louco, retardado, debiloide, débil, mongoloide, anormal, indivíduo com capacidade reduzida, limitado, burro, imbecil, entre outros” (ELIAS; QUARESMA, 2017, p. 30). Além desses, há outros que povoam a imaginação de várias pessoas no seio da sociedade, situação essa que favorece o a existência do preconceito e da exclusão.

Segundo as autoras, pessoas que utilizam termos pejorativos para se referirem a indivíduos com deficiência intelectual exercem juízo de valor e, na maioria das vezes, apresentam sentimentos de baixa autoestima.

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 2º, define:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015).

Para Redig e Glat (2017, p. 334) essa lei demonstra avanços no sentido de garantir a igualdade de oportunidades, a não-discriminação e ainda:

preconiza que ‘a colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio’, observadas algumas diretrizes. Entre elas, na seção III, Art. 37, a ‘provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho’.

Ainda acerca desse estatuto, vale ressaltar que, em seu artigo 34, está expresso o direito da pessoa deficiente ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo com igualdade de oportunidades. Tudo isso referendado pela Constituição Federal e pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1996) do qual o Brasil é signatário.

Nesse mesmo artigo, em seu parágrafo 2º, afirma-se que: “a pessoa com deficiência tem direitos, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor” (BRASIL, 2015).

O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, complementado pelo Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, segmentam os tipos de deficiência entre física, auditiva, visual, mental e múltipla (BRASIL, 1999 e 2004).

No presente estudo tem-se como foco principal o debate sobre a inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, sendo suas características definidas pelo Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, em seu artigo 5º parágrafo § 1º, I, d, como:

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer, e
8. trabalho (BRASIL, 2004).

A definição de deficiência intelectual passou por diversas alterações, adotando diferentes nomenclaturas em busca de uma classificação adequada sob os pontos de vista médico e social (BATALIOTTI, 2016). Atualmente, embora a legislação e as fontes de pesquisas oficiais apresentem em sua maioria o termo deficiência mental, obras mais recentes apontam que se considera mais adequado o uso do termo deficiência intelectual, tal como aponta Pan (2013).

[...] Um dos indicativos mais importantes dessa mudança é a alteração do nome de uma das mais representativas e influentes associações da área, a American Association of Mental Retardation (AAMR), que, a partir de janeiro de 2007, modificou seu nome para American Association of Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD), substituindo *retardo mental* por *deficiências intelectuais* (PAN, 2013, p. 28).

Segundo Veltrone e Mendes (2012), citando a Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD), os termos retardo mental e deficiência intelectual devem ser interpretados como sinônimos.

O Código Internacional de Doenças (CID-10, 2008), assim descreve a Deficiência Intelectual: retardo mental leve (F70), retardo mental moderado (F71), retardo mental grave (F72) e retardo mental profundo (F73), outro retardo mental (F78) e retardo mental não especificado (F79). Essas referências apenas fazem sentido para os diagnósticos médicos, enquanto que para os demais estudiosos fora da área da saúde não têm significado algum. Pedroso e Sinohara (2010) apontam que as dificuldades referentes ao processo de inclusão no mundo do trabalho estão relacionadas às atitudes dos empregadores que desconhecem o espectro da deficiência intelectual. O fato tem como consequência a subestimação das competências e habilidades desses candidatos ao trabalho.

A Pesquisa Nacional da Saúde (PNS) realizada em 2013 demonstrou que 6,2% dos brasileiros possuíam algum tipo de deficiência: intelectual, física e auditiva

ou visual. Dentre esses, 0,8% dos entrevistados afirmou ter deficiência intelectual, considerada a de menor incidência entre a população brasileira (IBGE, 2015).

Segundo o IBGE (2012), em dados apresentados pelo CENSO de 2010, havia naquela época mais de 45 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, sendo investigadas as deficiências visual, auditiva, motora e mental / intelectual. Ainda segundo a mesma fonte, a deficiência mental / intelectual está presente em mais de 2,6 milhões de brasileiros, na maioria entre homens.

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2015, elaborada pelo Ministério do Trabalho (MTE), em 2015, havia no Brasil 32.144 empregos formais para pessoas com deficiência intelectual / mental. A remuneração média real em dezembro de 2015 para pessoas com esse tipo de deficiência era de R\$ 1.139,09. Houve uma queda de – 3,34% em comparação com 2014. (BRASIL, 2015).

Quando considerados os diversos tipos de deficiência, em 2015, existiam no Brasil 403,2 mil empregos formais para pessoas com deficiência, correspondente a 0,84% do número de vínculos empregatícios declarados na RAIS 2015 (BRASIL, 2015).

A região do Alto Tietê, localizada na região metropolitana de São Paulo, é composta pelos municípios de Arujá, Biritiba-Mirim, Ferraz de Vasconcelos, Guararema, Itaquaquecetuba, Mogi das Cruzes, Poá, Salesópolis, Santa Isabel e Suzano. De acordo com o CENSO 2010 (IBGE, online), na região vivem 18.818 pessoas com deficiência intelectual.

Diante dos dados apresentados, optou-se por investigar as dificuldades presentes na inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho do Alto Tietê. Antes, porém, de apresentar os resultados da pesquisa na região, discute-se os desafios geralmente presentes na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em geral.

A inclusão de pessoas com deficiência nas empresas

O Brasil possui diversas leis que garantem os direitos das pessoas com deficiência e promovem a inserção dessas no mercado de trabalho. Destaca-se a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei das Cotas, que estabeleceu percentuais para a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas de acordo com o número de funcionários. Desse modo, há a

obrigatoriedade de atendimento à cota de 2% das vagas para PCDs nas empresas com 100 a 200 funcionários; de 3% nas de 201 a 500 funcionários; de 4% nas de 501 a 1000 funcionários, até alcançar o percentual de 5% das vagas nas empresas com 1001 funcionários ou mais (BRASIL, 1991). O não cumprimento desses percentuais acarreta para as empresas o pagamento de multas.

O Decreto nº 3.298/99 estabelece ainda que as pessoas com deficiência devem ter horário de trabalho flexibilizado, de acordo com necessidades decorrentes da deficiência apresentada, bem como a adoção de remuneração proporcional (BRASIL, 1999).

A definição legal de cotas para pessoas com deficiência levou as empresas a promoverem iniciativas para a contratação. No entanto, esta ocorre apenas para o cumprimento de exigências legais, o que cria dificuldades para as duas partes: tanto para as empresas, que não possuem o conhecimento ou a estrutura necessária para promover a inserção de pessoas com deficiência na organização, quanto para as próprias pessoas com deficiência, que não se sentem efetivamente inseridas na empresa (IRIGARAY E VERGARA, 2011).

Pesquisa realizada junto gestores de Recursos Humanos (RH), em 2016, com relação à inclusão de pessoas com deficiência, demonstrou que 86% dos entrevistados afirmam que o motivo que levam as empresas a contratarem pessoas com deficiência é o cumprimento da Lei das Cotas. Esse resultado demonstra que não ocorre efetivamente uma inclusão das pessoas com deficiência, mas apenas o atendimento a uma exigência legal. A situação torna-se ainda mais grave quando se percebe que 26% dos entrevistados não possuem programa de inclusão de pessoas com deficiência na empresa (ABRH, 2016).

Conforme apontado por Irigaray e Vergara (2011), a percepção das pessoas com deficiências de que sua presença na empresa é decorrente de um mero atendimento legal gera nestas, na maioria das vezes, desmotivação para o trabalho.

Redig e Glat (2017) entendem que a profissionalização das pessoas com deficiência é um tanto quanto complexa. É necessário refletir sobre as diversas dimensões da capacitação, com base nas diferentes habilidades e voltada para diferentes oportunidades no mercado de trabalho.

Uma das justificativas apresentadas pelos gestores de RH para não haver uma efetiva inclusão das pessoas com deficiência nas empresas é a da falta de

qualificação desses profissionais. Quando questionados sobre a principal dificuldade na contratação de pessoas com deficiência, 54% desses profissionais citam a baixa qualificação, enquanto que 43% apontam a falta de acessibilidade na empresa como fator impeditivo (ABRH, 2016).

Tal situação é ainda mais grave quando se trata de pessoas com deficiência intelectual. Bataliotti (2016) destaca que esse tipo de deficiência limita a participação dos indivíduos nos processos de formação. As pessoas portadores dessa deficiência têm muitas vezes formação escolar inferior, se comparadas àquelas com outros tipos de deficiência. “Neste sentido, as formas de trabalho para a pessoa com deficiência intelectual são os cargos de baixa hierarquia ocupacional, executando trabalhos manuais, sem o uso do cognitivo” (BATALIOTTI, 2016, p. 54).

Segundo dados do IBGE (2015), dentre as diversas deficiências estudadas pela Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) 2013, a deficiência intelectual foi a que apresentou maior percentual de indivíduos que nasceram com a deficiência, alcançando 0,5%, contra 0,3% daqueles que adquiriram alguma deficiência decorrente de acidentes ou doenças. A pesquisa revelou que, em 2013, a maioria das pessoas com deficiência intelectual não possuía nenhum tipo de instrução ou possuía apenas o ensino fundamental incompleto. Essa constatação cria um desafio adicional para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual. Por meio da pesquisa constatou-se ainda que, em 2013, essa deficiência era a que mais gerava limitações para os indivíduos, conforme segue (IBGE, 2015, p. 14):

Em 2013, 54,8% da população com deficiência intelectual possuía grau intenso ou muito intenso de limitação, ou ainda não conseguia realizar suas atividades habituais, tais como ir à escola, brincar e trabalhar. Essa foi a maior proporção de limitação encontrada nas quatro deficiências investigadas.

No entanto, em reportagem da revista *Melhor: gestão de pessoas*, publicada em 2015, profissionais e consultores da área de Gestão de Pessoas afirmam que atualmente encontra-se com mais facilidade pessoas com deficiência que possuem formação adequada, mas que não possuem acesso a vagas de acordo com a sua qualificação (TORIKACHLI, 2015).

Toldrá *et al.* (2010) afirmam que os avanços na legislação demonstram que o Brasil se configura entre os mais destacados países no mundo em inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, já que há uma base constitucional

que reflete tratados e convenções internacionais sobre o assunto. Os autores afirmam ainda que essas mudanças vêm ao encontro dos anseios sociais verificados nas últimas décadas e da ampliação do debate acerca dos direitos dos vulneráveis e da inserção desses direitos na agenda das políticas públicas.

Resultados e discussões

Para compreender os desafios presentes na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho na região do Alto Tietê (SP), foi realizada entrevista com a gestora de uma entidade que promove a inclusão de pessoas com deficiência na região. Até a data da redação deste artigo, essa era a única organização que realizava esse tipo de trabalho encontrada na região, segundo pesquisas realizadas em sites, jornais, associações de profissionais e sindicatos.

Trata-se de organização de interesse público, presente há 17 anos na região, que realiza trabalho de apoio aos deficientes. Muitos dos atendidos pela entidade, sejam deficientes físicos ou intelectuais, participam de oficinas de trabalhos manuais e realizam outros tipos de atividades de educação amparados por um quadro de 11 colaboradores, em diferentes cargos, a saber: presidente, assistente social, psicólogo, orientador, facilitador, artesão, administrativo-financeiro e serviços gerais.

A instituição participa de feiras, na quais vende produtos elaborados pelos seus assistidos, recebe doações de instituições privadas e apoio da prefeitura municipal.

Analisando-se o relato da presidente da organização, notou-se que o principal foco da Organização Não Governamental (ONG) é o de detectar o potencial das pessoas com deficiência e aprimorar seus conhecimentos, para depois encaminhá-las ao mercado de trabalho. Por se tratar de pessoas com deficiência, não há um procedimento seletivo padrão.

Segundo a presidente, a principal proposta da ONG sempre foi a de identificar o potencial do indivíduo, independentemente de sua deficiência. A partir disso, são implementadas ações de aperfeiçoamento específicas para cada um. Ela acredita que, por meio desse método de trabalho, possa obter melhores resultados no processo de encaminhamento dessas pessoas ao mercado de trabalho.

Irigaray e Vergara (2011) comentam sobre a existência de “limitações invisíveis”, que impedem o crescimento profissional e a efetiva inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nestes casos, a percepção por parte das próprias PCDs é a de que elas são realmente incapazes de exercer funções relevantes na empresa. Em pesquisa realizada pelos autores, constatou-se a frustração dos colaboradores com deficiência ao perceberem que não são contemplados com as mesmas oportunidades de crescimento profissional, em comparação com os demais colaboradores sem deficiência, mesmo quando investem em atividades de qualificação.

Barbosa *et al.* (2017) declaram que a população com deficiência intelectual é a mais apartada da escolarização e a que apresenta menor índice de frequência à escola, se comparada com a sociedade de modo geral:

Considerando os dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), os deficientes intelectuais brasileiros seriam 13,5 milhões de pessoas, dos quais boa parte poderia estar trabalhando, ou seja, cerca de 750 mil brasileiros com deficiência intelectual estão em idade para trabalhar. Entretanto, apenas 2% estão empregados (Barbosa *et al.*, 2017, p. 270).

Além da falta de capacitação, pesquisa realizada com profissionais de Recursos Humanos demonstrou que, para 59% dos entrevistados, a falta de acessibilidade é a principal barreira para as pessoas com deficiência serem inseridas no mercado de trabalho (ABRH, 2016). Nesse mesmo sentido, Silva (2014) destaca as limitações de locomoção, pela falta de infraestrutura urbana, como fator que dificulta a inserção das pessoas com deficiência.

Ainda de acordo com a presidente da ONG que se configurou como objeto do presente estudo, o encaminhamento de PCDs depende das habilidades de cada uma. Segundo ela, não há um procedimento padrão no processo de seleção dos indivíduos. Por se tratar de pessoas com algum tipo de deficiência, constata-se uma diversidade ainda mais acentuada. Exemplificando: um diagnóstico de uma deficiência leve, como CID 10 F70, comum a várias pessoas com deficiência intelectual, não significa que os pacientes que o recebem apresentem o mesmo padrão de comportamento e de capacidade cognitiva.

De outra parte, ao procurar profissionais com formações específicas, as empresas estão buscando reduzir investimentos em treinamento de pessoal. Segundo Silva, a preocupação com os custos decorrentes de investimentos

necessários à adaptação de escritórios e instalações de softwares adequados às necessidades dos funcionários com deficiência levam as empresas a darem preferência às pessoas com deficiências leves, mesmo que estas apresentem qualificação inferior frente aos demais candidatos. A autora afirma que:

Em relação aos custos de contratação é de ser observar que, ao transferir boa parte das políticas afirmativas para a iniciativa privada, aos olhos dos empresários, o poder público está atrapalhando o retorno financeiro da atividade, diminuindo suas margens de lucro (SILVA, 2014, p. 34).

A instituição que é objeto desta pesquisa divulga seu trabalho na região do Alto Tietê por meio do próprio site e na mídia. Além disso, são realizadas palestras voltadas para profissionais da área de Recursos Humanos. Durante 17 anos de atuação, a entidade já conseguiu encaminhar 200 deficientes intelectuais para que empresas possa cumprir a lei das cotas.

Após cada encaminhamento, a psicóloga da instituição sempre entra em contato com a empresa para saber como está sendo a adaptação do colaborador. É importante salientar que a contratação de pessoas com deficiência pode gerar contribuições importantes para as empresas. Entre essas, Torikachvili (2015) destaca que uma das grandes vantagens da presença de um deficiente em um empresa é a possibilidade de ter visões diferentes sobre um mesmo problema.

Reis *et al.* (2016), tratando da inclusão de surdos no mercado de trabalho, ressaltam os efeitos negativos do preconceito e da falta de preparo dos demais colaboradores das empresas, estes sem deficiência, que não possuem formação e conhecimento necessários para acolher adequadamente o deficiente auditivo. Em pesquisa desenvolvida pelos autores deste estudo, demonstrou-se que, muitas vezes, mesmo inseridos como colaboradores em uma empresa, os surdos e deficientes auditivos continuam preteridos no ambiente organizacional.

Quando não há a efetiva inserção das pessoas com deficiência, as ações de inclusão promovidas pelas empresas podem ser interpretadas como estratégias de marketing, tanto por parte dos colaboradores como dos clientes (IRIGARAY E VERGARA, 2011). Tornam-se, desse modo, iniciativas pontuais voltadas apenas à melhoria da imagem da organização.

Munhoz (2015) destaca a possibilidade de a contratação de pessoas com deficiência influenciar de forma positiva o clima organizacional, potencializando a

colaboração entre os funcionários e reduzindo o clima de competição entre os componentes do grupo. No entanto, ressalta a possibilidade de ocorrer preconceito, caso o portador de deficiência apresente resultados acima dos esperados, o que pode levar os demais colaboradores a não auxiliarem a PCD.

Da mesma forma, Torikachvili (2015) destaca a importância de se criar planos de carreira que incluam a possibilidade de crescimento das pessoas com deficiência, ao mesmo tempo em que se estabeleçam canais de comunicação para todos os colaboradores, evitando-se desse modo a discriminação. O autor ressalta ainda a existência de barreiras culturais e afirma que os próprios colaboradores e gestores não estão adequadamente preparados para lidar com pessoas com deficiência (TORIKACHVILI, 2015).

Diante desse cenário, é patente a existência de obstáculos para a efetivação do trabalho de pessoas com deficiência. O maior deles, na visão da presidente da instituição pesquisada, “seria a descrença na capacidade do deficiente em desempenhar uma função de forma competente. Isso pode-se dar tanto por parte da empresa quanto dos familiares e, o que é pior, por parte do próprio deficiente”.⁵

A falta de oportunidades adequadas a sua formação e habilidades é um grande desafio enfrentado pelas pessoas com deficiência para que estas sejam incluídas. Bataliotti (2016) aponta a tendência das empresas em alocarem as pessoas com deficiência em atividades que não exigem formação ou em não considerarem suas habilidades específicas no momento de contratação. O fato limita a possibilidade de crescimento desses profissionais. Segundo a autora, este tipo de atitude não permite a verdadeira inclusão da PCD, uma vez que [...] “somente se identifica a inclusão quando os direitos concedidos são iguais para todos (sejam [pessoas] portadoras de necessidades especiais ou não)” (BATALIOTTI, 2016, p. 39).

Para superar essas dificuldades, ganham destaque o papel dos gestores na inclusão de pessoas com deficiência, bem como a elaboração de programas para inclusão e acompanhamento desses profissionais. Munhoz (2015) aponta a importância de os gestores se posicionarem de maneira favorável à contratação de pessoas com deficiência, comunicando amplamente a todos os funcionários o comprometimento da empresa com essa realidade. Esse tipo de atitude pode reduzir a probabilidade de preconceito por parte dos colegas.

⁵ Em depoimento às autoras deste artigo.

Conclusão

O resultado do estudo demonstrou que, apesar de as empresas apresentarem iniciativas para a contratação de pessoas com deficiência, na maior parte das vezes, essa atitude está atrelada, única e exclusivamente, ao cumprimento da exigência legal, o que repercuti no fato de as pessoas não se sentirem efetivamente inseridas nas empresas.

Outro item a ser observado é o de que, quando se trata de deficiência intelectual, a situação fica ainda mais limitada, pois nesse tipo classificação as pessoas acabam ocupando cargos de níveis hierárquicos mais baixos.

De acordo com relato de profissionais da instituição pesquisada, o maior obstáculo é a descrença por parte da própria pessoa com deficiência, bem como de seus familiares e da empresa, de que não possui competências para desempenhar suas funções.

Ressalta-se, por fim, que há uma fronteira a transpor, em que o modelo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual tenha um sentido social mais amplo, que ultrapasse a exigência legal e apresente um sentido social, rompendo assim com preconceitos e barreiras.

Necessário é, portanto, refletir a respeito de uma comunicação mais efetiva das empresas que garantam o acesso e a permanência de trabalhadores com deficiência. Trata-se da necessidade de um tipo comunicação que dissemine o reconhecimento da igualdade de condições no ambiente de trabalho, do aspecto ético, de uma governança corporativa transparente e pautada por uma sociedade mais justa e igualitária. Claro está que é necessária uma preparação para que as empresas possam aderir a uma política institucional de inclusão deste trabalhador, por meio de: acessibilidade, mobilidade, tecnologias assistivas e outros tipos de apoio que devem estar presentes desde o início do processo.

Da mesma forma que das empresas, espera-se das famílias, das organizações não-governamentais e dos grupos de apoio em geral que disseminem a cultura da inclusão dos profissionais com deficiência, a fim de que a sensibilização da população caminhe em progressão geométrica.

Por fim, ressalta-se que as reflexões aqui apresentadas podem provocar novos questionamentos e gerar novos temas para futuras pesquisas.

Referências

- BARBOSA, L. C.; MARINHO, B. R.; ALVES, C. G. R.; SILVA, V. M. A exclusão do deficiente intelectual do mundo do trabalho. **Germinal: marxismo e educação em debate**, Salvador, v.9, n.1, p.266-275, 2017. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/download/17288/14367>. Acesso em: 13 abr. 2018.
- BATALIOTTI, S. E. Profissionalização dos deficientes no contexto atual I [recurso eletrônico]. **Cengage**, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122561/cfi/1!/4/4@0.00:49>. Acesso em: 4 maio 2017.
- BRASIL. Ministério do Trabalho (MT). Programa de disseminação das estatísticas do trabalho (PDET). **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2015**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>. Acesso em: 3 maio 2017.
- BRASIL. Palácio do Planalto - Presidência da República. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 27 abr. 2017.
- BRASIL. Palácio do Planalto. Presidência da República. Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 27 abr. 2017.
- BRASIL. Palácio do Planalto. Presidência da República. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 27 abr. 2017.
- BRASIL. Palácio do Planalto. Presidência da República. Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 26 abr. 2017.
- ELIAS, D. A.; QUARESMA, A. G. O desafio da formação e inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual leve (PCDIL). **Rev. De Jure**. v.16. n. 28, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://aplicacao.mpmg.mp.br/xmlui/handle/123456789/1321>. Acesso em: 13 abr. 2018.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Censo Demográfico 2010. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: **IBGE**, 2012. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/default_caracteristicas_religiao_deficiencia.shtm. Acesso em: 26 abr. 2017.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pesquisa nacional de saúde, 2013, ciclos de vida: Brasil e grandes regiões. Rio de Janeiro: **IBGE**, 2015. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94522.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2017.

IRIGARAY, H. A. R.; VERGARA, S. C. O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações no trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro: FGV, v.9, n.4, p.1085-1098, dez. 2011. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5235/3969>. Acesso em: 27 abr. 2017.

MUNHOZ, A. S. **Responsabilidade e autoridade social das empresas** [livro eletrônico]. Curitiba: InterSaberes, 2015. Disponível em: <http://umc.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788544302217/pages/-2>. Acesso em: 7 mai. 2017.

PAN, M. **O direito à diferença: uma reflexão sobre deficiência intelectual e educação inclusiva**. Curitiba: InterSaberes, 2013. Disponível em: <http://umc.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788582125557/pages/-2>. Acesso em: 7 mai. 2017.

PREDROSO, C.; SINOHARA, M. H. Educação para e pelo o trabalho: a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, São Paulo, v.10, n.1, p.138-145, 2010. Disponível em: http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/CCBS/Pos-Graduacao/Docs/Cadernos/caderno10/62118_15.pdf. Acesso em: 13 abr. 2018.

PROFISSIONAIS de recursos humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **ABRH Brasil**. Disponível em: <http://www.abrhbrasil.org.br/cms/materias/noticias/pesquisa-vai-detectar-pensamento-de-rh-sobre-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em 26 abr. 2017.

REDIG, A. G.; GLAT, R. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. **Ensaio: Aval. Pol. Públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v.25, n.95, p.330-355, abr./jun. 2017. Disponível em: <https://10.1590/S0104-40362017002500869>. Acesso em: 13 abr. 2018.

REIS, R. J. S.; GATI, H. A.; MACHADO, M. M.; OLIVEIRA, L. M. B.; CABRAL, V. L. S. Dignidade sob a ótica dos surdos inseridos no âmbito das organizações: promoção ou violação? *In*: XIX SEMEAD: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO DA USP, nov. 2016. Disponível em: <http://login.semead.com.br/19semead/anais/arquivos/727.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2017.

SILVA, P. M. A invisibilidade da diferença: a questão da exclusão dos deficientes do mercado de trabalho. **Arel Faar**. Ariquemes, RO, v.2, n.3, p.22-41, set. 2014. Disponível em: http://faar.edu.br/portal/revistas/ojs/index.php/arel-faar/article/view/137/pdf_26. Acesso em: 4 mai. 2017.

TOLDRÁ, R. C.; DE MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v.21, n.2, p.158-165, mai./ago. 2010. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/14099>. Acesso em: 13 abr. 2018.

TORIKACHVILI, S. Investindo em diversidade. **Melhor: gestão de pessoas**. ABRH, v.23, pp.24-32, mar. 2015.

VELTRONE, A. A.; MENDES, E. G. Impacto da mudança de nomenclatura de deficiência mental para deficiência intelectual. **Educação em perspectiva**, Viçosa, v.3, n.2, p.448-50, jul./dez. 2012. Disponível em: <http://www.seer.ufv.br/seer/educacaoemperspectiva/index.php/ppgeufv/article/viewFile/235/91>. Acesso em: 4 mai. 2017.