



FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Lucas Mantelli

**A QUESTÃO DO TRABALHO PARA A PESSOA COM NECESSIDADE
INTELLECTUAL.**

Americana, SP

2017



FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Lucas Mantelli

**A QUESTÃO DO TRABALHO PARA A PESSOA COM NECESSIDADE
INTELECTUAL.**

Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial, sob a orientação da Prof. Dr. Marcos de Carvalho Dias
Área de concentração: Recursos Humanos.

Americana, S. P.

2017

FICHA CATALOGRÁFICA – Biblioteca Fatec Americana - CEETEPS
Dados Internacionais de Catalogação-na-fonte

M25q MANTELLI, Lucas

A questão do trabalho para a pessoa com necessidade intelectual. /
Lucas Mantelli. – Americana, 2017.

34f.

Monografia (Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial) - -
Faculdade de Tecnologia de Americana – Centro Estadual de Educação
Tecnológica Paula Souza

Orientador: Prof. Dr. Marcos de Carvalho Dias

1 Questões sociais – Brasil 2. Administração de recursos humanos
I. DIAS, Marcos de Carvalho II. Centro Estadual de Educação Tecnológica
Paula Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana

CDU: 308(81)

658.3

Lucas Mantelli

**A QUESTÃO DO TRABALHO PARA A PESSOA COM NECESSIDADE
INTELLECTUAL.**

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial pelo CEETEPS/Faculdade de Tecnologia – FATEC/ Americana.
Área de concentração: Recursos humanos.

Americana, 12 de dezembro de 2017.

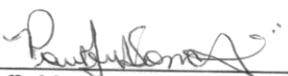
Banca Examinadora:



Prof. Dr. Marcos de Carvalho Dias (Presidente)



Prof. Dr. Enrique Viana Arce (Membro)



Prof.ª Ma. Paula Da Fonte Sanches (Membro)

DEDICATÓRIA

À

Minha Família

Em especial a Larissa Zatti, minha namorada.

AGRADECIMENTOS

Ao professor Dr. Marcos de Carvalho Dias pela orientação, compreensão e Incentivo dispensado ao desenvolvimento deste trabalho.

À Larissa Zatti pelo companheirismo e principalmente pelo suporte no aprendizado na formatação e desenvolvimento de trabalhos acadêmicos.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PcD: Pessoa com deficiência

OMS: Organização Mundial da Saúde

ONU: Organização das Nações Unidas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO _____	07
2	OBJETIVOS _____	11
2.1	Objetivo geral _____	11
2.2	Objetivo(s) específico(s) _____	11
3	METODOLOGIA _____	12
4	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA _____	13
5	DISCUSSÃO E RESULTADOS _____	22
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS _____	27
7	REFERÊNCIAS _____	29
	ANEXO _____	31

1. INTRODUÇÃO

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, lei de contratação de deficientes nas empresas completa vinte e cinco anos de existência com o objetivo de incluir no mercado de trabalho pessoas com algum tipo de necessidade especial, tais necessidades podem ser de caráter; físico, mental ou intelectual.

A inclusão de pessoas com deficiência dentro das organizações é extremamente desafiadora de ambos os lados (funcionários e contratantes), contudo, dados oficiais do ministério do trabalho mostram que os números de contratação das pessoas denominadas PcD (pessoa com deficiência) aumenta cada ano, porém ainda de maneira acuada.

Especialistas apontam que o Brasil está longe de ser referência mundial no tema, porém a implementação da lei representa um grande avanço.

Dentro do grupo PcD existem várias particularidades, cada indivíduo apresenta uma necessidade, porém, certamente a maior dificuldade das empresas é com relação as pessoas com algum tipo de deficiência mental. O comportamento em grupo, a sociabilização e o temperamento inconstante são algumas das dificuldades recorrentes com esses colaboradores.

Fazendo-se uma análise simples é fácil observar a dificuldade dos membros das organizações em lidar com pessoas que necessitam de cuidados especiais, uma vez que geralmente não há um profissional capacitado, tal como um psicólogo / terapeuta ocupacional para proporcionar treinamentos profundos e tampouco acompanhar através de terapia aqueles que mais precisam.

Sendo assim o trabalho tentará mostrar o problema, de modo a investigar a possível falta de investimentos por parte das empresas, que não oferecem suporte necessário, e mostrar que a lei implementa a contratação, porém não há orientações claras dos procedimentos após a mesma, ou então a ausência de uma cartilha de suporte para a recepção de pessoas com necessidades mentais.

A contratação de pessoas com deficiência implica em benefícios fiscais para as empresas, criando-se um incentivo claro do governo para uma inclusão ampla no mercado de trabalho. Porém sabe-se que poucas organizações são comprometidas com a qualidade de vida do colaborador, isso resulta em vários problemas conhecidos atualmente por conta do stress no trabalho. As organizações detêm muita responsabilidade sobre a vida do trabalhador, pois geralmente o humano passa mais tempo no trabalho do que em casa. Sendo assim, no caso de pessoas com distúrbios mentais, as empresas tem ainda mais responsabilidade, pois o estado emocional é sempre muito mais delicado do que os demais.

O risco de acidentes – podendo ocorrer também embates físicos - tratando-se de pessoas com algum tipo de deficiência é maior, haja vista as constantes alterações de humor comuns em pessoas com distúrbios mentais / infectais, e as limitações físicas nos demais. A sensação de impotência e incapacidade de lidar com conflitos ligados a pessoas PcD é notória, pois poucos têm habilidades necessárias e disponibilidade para manter uma relação plena e harmonizada.

Experiências pessoais mostram-me o quão nocivo pode ser um ambiente profissional a pessoas com deficiência intelectual. Todavia todos os demais colaboradores se esforçavam no sentido de tentar manter o controle numa situação de calamidade, porém, que as vezes se mostrava inútil, o que desencadeou desejo de mitigar de maneira mais acurada as questões que envolvem o relacionamento dos colaboradores e das organizações junto aos funcionários PcD.

Quanto ao aspecto social, o estudo se mostra extremamente pertinente uma vez que o mesmo dará maior visibilidade para o tema, podendo melhorar as condições de pessoas com necessidades especiais que desempenham papel importante dentro do mercado de trabalho e conseqüentemente, aprimorar suas capacidades, permitindo uma evolução com relação ao trabalho propriamente dito e as respectivas funções, além de propiciar aumento significativo da autoestima e confiança dos mesmos.

O ambiente acadêmico conta com pouquíssimos materiais e artigos relacionados ao tema, portanto todo e qualquer estudo nessa direção irá despertar o interesse pelo tema e, por conseguinte fará surgir novas pesquisas e estudos, o que é de grande valia considerando-se a pertinência do assunto para as pessoas, a sociedade e as organizações.

A expansão da indústria no país demonstra grandes avanços para o Brasil perante o mundo, a economia cresce, emprego são gerados e várias oportunidades surgem no mercado. A medida que um país se desenvolve é necessário um aprimoramento em todos os setores da sociedade, inclusive e principalmente a inclusão de pessoas na atividade econômica, no entanto para a perfeita adequação de todos numa sociedade justa e igualitária são necessários esforços e campanhas de conscientização, para que todos saibam sobre seus direitos (RIBEIRO E CARNEIRO, 2009).

Atualmente políticas de inclusão social, realizadas sob a bandeira da “discriminação positiva” ou “ação afirmativa”, vem em crescente difusão no período contemporâneo. São políticas que permitem tratamento favorecido a minorias ou grupos minoritários perceptivelmente em desvantagem na sociedade, com a intenção de assegurar-lhes condições mais efetivas de promoção material e de colocação no espaço social, fundamentadas na insuficiência das ações de recorte universalista em si mesmas (RIBEIRO E CARNEIRO, 2009).

As exigências da lei devem ir além para assegurar que as empresas num futuro não muito distante possam ter e seu quadro de funcionários mais pessoas capacitadas e aptas a desenvolver acompanhamentos regulares em forma de terapia, para assegurar a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, de modo especial àqueles que não tem condições financeiras para cumprir periodicamente com um tratamento particular.

Desse modo a problemática deve ser equacionada de modo a exigir do Estado maior fiscalização e suporte para que a instituições possam se abrir de maneira segura e efetiva àqueles que antes eram rejeitados não só pelo mercado de trabalho, bem como pela sociedade. Em contrapartida deve-se cobrar maior interesse por parte das organizações que tendem a não disponibilizar agentes e profissionais com o intuito de evoluir na questão, não contribuindo para a inclusão. Vários são os casos em que o trabalhador com necessidades mentais tenha sua qualidade de vida comprometida ou prejudicada em detrimento do trabalho, sempre

que não são tomadas medidas humanísticas e preventivas para evitar tal degradação.

Para Toldrá, Marque, Brunello (2010) as instituições têm buscado reelaborar e construir novas práticas de qualificação que possam atualizar os programas voltados à preparação e inclusão no mercado de trabalho as pessoas com deficiência intelectual ou mental. De fato, essa necessidade demanda repensar as relações e as práticas protecionistas e adotar iniciativas que estimulem a inclusão social, equiparação de oportunidades e defesa dos direitos, alinhado com as famílias e a sociedade.

Gradativamente as PcDs poderão ocupar tarefas de maior relevância dentro das organizações à medida que seja notado de forma universal tamanho potencial enrustido nesses trabalhadores. Certamente, ainda não há de fato o conhecimento das vantagens e benefícios para todos envolvidos nessa problemática.

2 OBJETIVO (S)

2.1 Objetivo Geral

Esse trabalho tem como objetivo levantar o problema grave da falta de suporte as pessoas que necessitam de cuidados e atenção especial dentro das organizações, e mostrar as consequências e prejuízos pela falta de reconhecimento e investimento no potencial de milhares de jovens e adultos que possuem algum tipo de deficiência intelectual.

2.2 Objetivo(s) Específico(s)

Visando atingir o objetivo geral proposto pelo estudo, definiu-se os seguintes objetivos específicos.

- Evidenciar o problema encontrado nas organizações com relação a convivência dos PcDs.
- Avaliar e compreender os entraves que restringem a melhor condição de trabalho dessa classe de colaboradores.
- Atrair a atenção das pessoas em geral para a falta de cuidado e atenção da sociedade e das organizações para com os deficientes.

3 METODOLOGIA

A metodologia se estabelece como um elemento obrigatório nos projetos de pesquisa exploratória, descritiva e experimental, pois o pesquisador deve descrever todas as etapas utilizadas na realização do trabalho (JÚNIOR, 2008).

Para Rudio (1988), embora a criatividade seja fator importante para o desenvolvimento de um projeto, deve-se lembrar que a pesquisa científica não pode ser fruto apenas da espontaneidade e intuição do acadêmico, entretanto requer submissão tanto aos procedimentos do método como aos recursos da técnica. O método é o caminho a ser trilhado, demarcado, do começo até o final, por fases ou etapas. A pesquisa, entretanto, tem por objetivo um problema a ser resolvido, o método tem a utilidade de guia para o estudo sistemático do enunciado, capacitação e procura de solução do evidenciado problema.

A presente pesquisa apresenta-se de maneira majoritariamente descritiva, uma vez que se entende uma pesquisa que busca principalmente descrever, analisar ou verificar as relações entre os fenômenos, desta maneira, tomar conhecimento do que, com quem, como e qual a intensidade do fenômeno em estudo.

Em relação as fontes de obtenção de conhecimento serão utilizadas quase que exclusivamente consulta a artigos científicos, assim como; revistas, monografias e dissertações de mestrado e doutorado. O principal meio de consulta será a internet, uma vez que outras alternativas se mostram bastante restritas e insuficientes para o levantamento das referências bibliográficas.

Ademais, para coleta de dados será utilizado o método de questionário de perguntas abertas. O questionário geralmente é utilizado para obter informações sobre opiniões, crenças, sentimentos interesses, expectativas, situações vivenciadas ou ainda para descrever as características e medir determinadas variáveis.

O estudo de caso dá-se com o objetivo de investigar de maneira acurada questões que se emaranham dentro da sociedade, e exercem de maneira tácita determinados comportamentos e restrições com relação as várias maneiras de exclusão humana.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De acordo com Bergamini (2005) um simples exemplo de uma parada de elevador entre um andar e outro de um prédio por falta de energia, é capaz de se observar com tranquilidade que cada um exibe um comportamento diferente, isto é, tem reação próprias ao mesmo estímulo de maneira subjetiva e extremamente particular. Os aspectos que determinam as divergências comportamentais são extremamente variados. Cada um dos humanos tem uma bagagem inata e vivências ímpares que caracterizam um número quase infinito de diferenciações entre os tipos de personalidade. Sendo assim, mesmo as pessoas com deficiência mental, tem suas características e particularidades em seus temperamentos. Costuma-se atribuir de maneira leiga, às pessoas com necessidades mentais especiais a alternância de humor e relativa violência. Tais informações não podem generalizar o comportamento de todos as PcDs, em virtude da experiência de vida, educação e qualidade de vida desfrutada pelos mesmos. Afirmar que todos demonstram um comportamento agressivo e arredo é desconhecer as subjetividades dos indivíduos da sociedade e, não obstante, propagar uma opinião generalista e preconceituosa.

Geralmente todas as pessoas têm características comuns e prejudiciais de enxergar o outro, de modo que as empatias a curto período são fenômenos raros, especialmente dentro das organizações. Para avaliarmos alguém de maneira usual, tende-se a observar apenas características comuns à nossa própria personalidade.

Esse comportamento nos impede de ver as capacidades e boas qualidades que quaisquer pessoas eventualmente possam apresentar. Comumente apenas avaliamos bem aqueles à nossa semelhança, ao nos depararmos com os outros, com o qual futuramente iremos interagir, cada indivíduo dependerá de suas próprias lentes de percepção social, lentes essas que podem ser mais ou menos fiéis devido aos seus níveis de clareza. Ou seja, o observador não é impassível diante da realidade observada, porém que ele distorce essa realidade conforme aquilo que lhe interessa ver (BERGAMINI, 2007).

O ambiente de trabalho é muito relevante na vida de todos os trabalhadores, uma vez que a maior parte da vida das pessoas é no ambiente de trabalho. Ambientes com várias pessoas tendem a ser tensos e com muitas variações de temperamentos e emoções, cada indivíduo é único, e durante o seu dia ou sua semana o mesmo enfrenta diversas situações. Problemas em casa e no próprio trabalho geram emoções diversas que podem minar a relação dentro do ambiente.

Infelizmente não há meios de aliviar as emoções instantaneamente, tão pouco determinar como elas podem impactar precisamente e de modo particular as pessoas que têm algum tipo de deficiência mental ou intelectual. A melhor alternativa é compreender que todos, sem exceção, passam por momentos difíceis e logo são afetados por todos os tipos de emoções. Então a compreensão e compassividade são técnicas indispensáveis para o bom relacionamento e tranquilidade no local de trabalho.

Um dos aspectos mais subjetivos de cada indivíduo pode ser considerado a emoção. A mesma se caracteriza como uma função psíquica de difícil acesso, uma vez que não é possível estudá-la de maneira direta. Sendo assim, as emoções não podem ser estudadas pela experimentação em laboratórios. Nem se pode conseguir que as pessoas experimentem determinado estado emocional, como, por exemplo a tristeza ou o contentamento, para então se analisar (BERGAMINI, 2007).

As etapas do desenvolvimento cognitivo são complexas e se constroem de acordo com a vivência cultural e educativa de cada um.

O desenvolvimento cognitivo, assim como a formação da consciência moral se dá através de processos interativos do sujeito com o ambiente social. Segundo Piaget, existe uma evolução qualitativa das estruturas cognitivas, isto é, das mais simples as mais complexas. As etapas de assimilação e acomodação são fundamentais no desenvolvimento do pensamento

O meio psicológico do humano é interligado pelos meios pré-natal, intercelular e social. O meio pré-natal é constituído de condições ambientais anteriores ao nascimento. Nessa fase, as alterações de dieta, nutrição, secreções glandulares e outras condições físicas da progenitora são diretamente responsáveis por modificações no desenvolvimento do indivíduo. O ambiente intercelular é formado pelas células somáticas circulantes e dentro dele desenvolve-se cada célula individual (AGUIAR, 1992).

O conceito de inteligência, é até hoje, muito distinto em suas várias fontes de estudo. Contudo, os índices de inteligência não têm nenhuma ligação comprovada com relação a etnias ou países específicos. A inteligência ou a falta dela não está atrelada a condições sociais e tão pouco a falta de oportunidades de estudos (AGUIAR, 1992).

De acordo com Aguiar (1992), uma das características psicológicas mais importantes talvez seja a inteligência. Dizer que uma pessoa é inteligente ou pouco inteligente é conferir-lhe, de certa maneira, uma posição no grupo social em que se vive. A inteligência, como as demais características mentais, é, um conceito em que se tem complexidade de chegar a um veredicto. As definições são distintas, e não se tem a mesma ideia do que é inteligência quando a consideramos como uma característica mental ou como um perfil psicológico.

As pessoas com deficiência e acidentados são amparadas pela Constituição. Sendo assim ocorrem reservas de cargos, a restrição de qualquer discriminação relativa à Remuneração e a critérios de admissão dos amparados. As medidas são regulamentadas pelas leis 8213/91, que mostra os percentuais de postos de trabalho de acordo com o número de empregados da empresa, e 7.853/89, referente à política direcionada para o portador de deficiência. O Direito ao trabalho pelas PcDs é também garantida pelo decreto 3.298/99, o qual determina a maneira de acesso ao mercado de trabalho, que representa o conjunto de organizações cuja relação capital – trabalho é medida por um vínculo empregatício (CARVALHO - FREITAS, 2007).

As exigências impostas pela legislação são conflitantes com a falta de conhecimento e preparo por parte dos administradores e gestores atuais, com relação as verdadeiras capacidades das pessoas com deficiência. O que dificulta a colocação das PcDs no mercado de trabalho (CARVALHO- FREITAS, 2007).

Para Carvalho Freitas (2007), algumas pesquisas nacionais e internacionais mostram os entres que as pessoas com deficiência têm para ingressar, para se manter e para crescer dentro das organizações; a ausência de preparo do meio industrial para absorver as PcDs, gera grandes desconfortos e dificuldades.

Na opinião de Carvalho-Freitas o trabalho associado a um emprego formal desempenha papel importante entre esse grupo historicamente marginalizados, de modo a diminuir as taxas de pobreza, possibilitando a diminuição do isolamento

social, fazendo crescer a participação dentro da política, aumentando a autoestima, permitindo com que os PcDs se sintam de maneira real e verdadeira como cidadãos completos, independentemente de suas limitações físicas ou mentais.

Segundo Bernardes *et al* (2009), é imprescindível salientar que os deficientes constituem um grupo heterogêneo que reúne, em uma mesma categoria, pessoas com vários tipos de deficiência, física, sensorial, intelectual e mental. Como resultado, as ações da saúde voltadas para esse segmento têm que levar em conta um mosaico de diferentes necessidades.

Segundo a Organização das Nações Unidas há cerca de 600 milhões de pessoas com deficiência no mundo, 80% residem em países em desenvolvimento. Esses estão entre os mais estigmatizados, mais pobres e que possuem os mais baixos níveis de escolaridade de todos os cidadãos mundiais, demonstrando uma violação de direitos humanos universais (Bernardes *et al*, 2009).

Segundo Ferreira e Rais (2016), há uma projeção de que ao menos 10% da população mundial seja portadora de alguma deficiência, no Brasil aproximadamente 23,9% da população, o que corresponde a 45,6 milhões de brasileiros com necessidades especiais. Porém apenas 12,8 milhões do total têm deficiências severas. Outro fator interessante se mostra com relação à falta de escolaridade dos PcDs, que atinge 8,7% contra 2,8% do restante da população. No ensino superior atualmente temos 21,8% da população sem deficiência, contra 11,7% de pessoas deficientes.

O ideal para toda sociedade seria que a inclusão de todos fosse uma iniciativa natural, sem a necessidade de intervenção do Estado, mas infelizmente ainda hoje e provavelmente durante muitos anos essa questão deverá ser tutelada pelo estado, forçando uma mudança de cultura num futuro próximo (FERREIRA E RAIS, 2016).

Ainda para Ferreira e Rais (2016), a relação de indivíduos deficientes e não deficientes se dá de maneira mais conturbada e preconceituosa em países menos desenvolvidos, principalmente na área da educação. É através da educação, junto as escolas que se ensina muito sobre a igualdade e a necessidade de ausências de preconceitos. Contudo em todos os lugares do mundo, independentemente do desenvolvimento do país, há a necessidade de se trabalhar a questão da inclusão e o do respeito de maneira sistemática.

Segundo Miranda e Carvalho (2016), a inclusão de PcDs não deve ser vista como uma ação altruísta das organizações, uma vez que atualmente as empresas

têm essa obrigação perante a legislação. Sendo assim qualquer intenção por parte das organizações em promover-se dessa questão em prol de sua imagem, deve ser criticada.

Geralmente os salários pagos a funcionários deficientes costumam ser menores, e conseqüentemente pouco atrativos em razão da falsa crença de que a deficiência influencia de maneira negativa na produtividade. Na verdade, em muitos casos a quantidade e a qualidade produtiva pode ser bem acima da média quando se encontram locais de trabalhos adequados que permitam maior desenvolvimento nas funções das atividades (MIRANDA e CARVALHO, 2016).

Infelizmente a falta de suporte e a estrutura deficitária das organizações para com relação aos PcDs, leva a uma insatisfação generalizada dos mesmos, ou seja, de acordo com Miranda e Carvalho (2016), uma pesquisa realizada pela FIPE (2013) deu conta de que apenas 57,4% das PcD estão satisfeitas com o trabalho que exercem dentro das empresas. 67% atual em áreas exclusivamente operacionais por falta de interesse e investimento. Muito do potencial não é aproveitado.

Segundo Barbosa (2007), dados da Organização Mundial da Saude (2007), entre os portadores de deficiência existentes no Brasil, 50% têm limitações cognitivas, 20% deficiência física; 15% de audição; 5% visuais; 10% deficiências múltiplas. Os agentes causadores de deficiência são vários, porém no Brasil se destaca o principal problema: desnutrição. Os fatores menos relevantes são as deformações pré-natais e, em seguida doenças infecciosas – que muitas vezes podem estar relacionadas com a falta de estrutura e saneamento básico em determinadas regiões do país – e por último, os mais diversos tipos de acidente.

Lamentavelmente o mercado capitalista não acolhe de maneira justa e equilibrada todos os portadores de necessidades especiais, ou seja, os que tem alguma deficiência exclusivamente física levam vantagem sobre aqueles que possuem atrasos ou doenças mentais propriamente ditas. Os chamados especiais carregam ainda mais o estigma social de incapacidade, inutilidade e doença (BARBOSA, 2007)

Para Barbosa (2007), existe a clara evidência de que os deficientes mentais sofrem com a incompreensão alheia, pois ainda existem pessoas que acreditam que os mesmos são restritos da razão e insensíveis à dor e ao desconforto, fatos

certamente distorcidos que geram um comportamento inadequado para que exista respeito e compreensão.

Para Pereira e Passerino (2012), o sistema capitalista é extremamente excludente, ou seja, existe uma seleção velada e muito restritiva que impede o excesso de pessoas com necessidades especiais dentro do mercado de trabalho. Atualmente há um progresso evidente em comparação há anos atrás.

A ideia do processo seletivo inclusivo, seja educacional, social ou laboral necessita partir de uma apropriação do cenário sociocultural dos mais diversos atores envolvidos; empresas, pessoas, PcDs e empregadores. Ainda hoje as empresas têm dificuldades para cumprir a Lei de Cotas, por uma série de resistências. A questão levantada é sempre o fato da responsabilidade e produtividade dos funcionários dentro das organizações. Sendo assim nenhuma pesquisa foi feita no sentido de elucidar definitivamente a questão, oferecendo mais segurança aos empregadores, mostrando a real capacidade e desenvolvimento das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho.

Sem dúvidas o problema da falta de escolaridade às pessoas com déficit de inteligência, torna-se um grande entrava para o ingresso dos mesmo no mercado de trabalho. Logo sabe-se do problema que é evidente, visto que faltam escolas e instituições apropriadas como a APAE, por exemplo. Contudo cabe salientar a falta de interesse ou de atenção do poder público para com essa questão que é bastante crítica. Ainda se faz pouco pela inclusão e qualificação definitiva de pessoas com deficiência (PEREIRA E PASSERINO,2012).

A questão de inserção de pessoas com deficiência, principalmente as mentais devem ser muito bem-vindas em todos os países, uma vez que quanto mais pessoas puderem contribuir para a produção de riquezas, maior será a renda e o desenvolvimento do país, pelo menos essa é a teoria. Além disso, pessoas capacitadas para o mercado de trabalho não devem permanecer em casa, degradando sua existência sem o estímulo de alguma atividade. Há recomendações internacionais que pregam o trabalho e a inclusão de todos.

O tema da deficiência entra no contexto da agenda política internacional, fundamentada no endosso institucional que recebe de órgãos multilaterais, como a Organização das nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho.

A Organização das Nações Unidas é responsável pela Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência – objeto da Resolução XXX/3447, aprovada

em 1975- , que é vista como um marco na institucionalização da preocupação em assegurar, às pessoas com deficiência, chances de participação da vida em comunidade, ou em iguais condições com os demais membros da sociedade (RIBEIRO E CARNEIRO, 2009)

A Organização Internacional do Trabalho que passou a vigorar 1985 foi ratificada por mais de 70 países. Desde então as políticas nacionais para inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal vêm sendo adotada em função da confirmação referida através dos dispositivos institucionais, como a cota de contribuição. O Brasil, trilha caminho semelhante. Ratificamos a convenção da Organização Internacional do Trabalho por meio da lei nº 7.853, editada em outubro de 89, e instituiu a política nacional de cotas empregatícias para portadores de deficiência, segundo Ribeiro e Carneiro (2009), na lei número 8.213 de julho de 1991. Contudo a implementação da política nacional de cotas empregatícias não se deu de forma imediata. Os entraves são dão no ambiente burocrático da legislação que instituiu o sistema e bloqueou sua aplicação por quase uma década. Essa situação se manteve até dezembro de 99, quando foi promulgado o Decreto nº3.298, regulamentando e conferindo operacionalidade à norma legal.

De acordo com o estudo realizado por Toldrá, Marque e Brunelo (2010), historicamente, os processos de exclusão de pessoas com deficiência intelectual imposto também pela sociedade, dificulta o acesso dos mesmo a determinados bens essenciais como saúde, educação e trabalho. As consequências desses fatos são as baixas taxas de escolaridade, dificuldade de inserção social, pouca circulação e uso dos espaços públicos e comprometimento para desempenhar as tarefas profissionais.

Segundo a International Association for the Scientific of Intellectual Disabilities (AAIDD) de 2012, a deficiência intelectual acomete as pessoas antes dos dezoito anos de idade e tem como característica a limitação significativa no funcionamento intelectual e nas destrezas adaptativas. As restrições são compreendidas a partir de uma perspectiva multidimensional, proposta em cinco quesitos: habilidades intelectuais; comportamento adaptativo; participação, interação e papéis sociais; saúde física e mental e contextos relacionados ao meio e condições socioculturais (TOLDRÁ, MARQUE E BRUNELO, 2010).

O trabalho, ao longo dos anos, se tornou fator central e determinante na vida dos indivíduos, como qualidade para o existir e possibilitar a convivência interpessoal. Sendo assim, estar trabalhando ou não coloca a pessoa em experiências de inclusão ou de exclusão social, em diferentes graus de intensidade. Considerando tal importância do trabalho na existência do ser, coloca-se em questão como isto se dá em relação às pessoas com deficiência (PcD), que normalmente são vítimas da discriminação que culmina, por vezes, em situações de exclusão ou de marginalização social – tal como a participação no mercado de trabalho (CAMARGO et al, 2015).

Batista (2002) aponta que quando o processo histórico da inclusão é analisado, fica evidente o momento inicial, marcado quase exclusivamente pela segregação, o segundo momento que tem como característica a integração, ainda que carregada de atitudes discriminatórias, e por fim as ações e representações inclusivas. As dificuldades individuais em lidar com a diversidade, são somadas às dificuldades de se instituírem políticas sociais mais igualitárias, que permitam maior participação das PcD na sociedade. Dessa maneira, Batista (2002) ainda destaca que é possível observar a existência de processos similares a esses dentro das organizações, onde existem atitudes nitidamente segregacionistas, passando por atitudes ambivalentes de integração, até práticas que desenvolvem políticas de fato mais inclusivas.

Por vezes, o mercado de trabalho se apresenta como um ambiente que reforça os preconceitos para a PcD, materializando as formas de desvalorização e discriminação do potencial humano devido à presença de uma deficiência que pode ser física, visual, auditiva, mental ou múltipla, variando também nas escalas de complexidade limitante (CAMARGO et al, 2015). Algumas empresas contratam colaboradores que se encaixam na categoria PcD para trabalhos considerados inferiorizados – alimentando atitudes de discriminação – para posteriormente reconhecer a capacidade e bom desempenho dos mesmos (BATISTA, 2002).

Sendo assim, como cita Montenegro *et al* (2012) a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho através da Lei de Cotas (Lei 8.213/91) – a qual prevê que empresas que possuam a partir de cem funcionários devem destinar uma porcentagem específica de seus postos de trabalho às pessoas com deficiência – muitas vezes não é cumprida.

Para Camargo et al (2015), a lei implica que o problema da “inserção” – no sentido de maior oferta de trabalho – e não necessariamente da “inclusão”, das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o que implicaria em relações com menor desigualdade entre trabalhadores com e sem deficiência, nas organizações, portanto na diferenciação do uso dos termos inserção de inclusão, uma vez que a inclusão depende de fatores como: acessibilidade; eliminação de preconceitos nas relações interpessoais; equidade nos processos de seleção, avaliação de desempenho e reconhecimento por produtividade e qualidade profissional; qualidade de vida no trabalho; promoção à saúde do trabalhador; e permanência nos postos de trabalho/emprego, podendo a pessoa com deficiência, na relação com este e com a organização, vivenciar a experiência do desenvolvimento de uma carreira profissional. Nesse sentido, Gregório e Almeida (2014) chegam a conclusão de que contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a Lei, sem remover barreiras que facilitem o acesso dessa pessoa, contribui para aumentar o preconceito de que ela não possui competência laboral.

6.1 Nomenclaturas

As nomenclaturas e maneiras de se referir as pessoas portadoras de deficiência intelectual foram bastante discutidas ao longo da história. No artigo de Sassaki (2003), o autor evidencia que nunca houve ou haverá um único termo, ou consenso sobre o mesmo, em todas as localidades ou tempos. Isso se dá pelo fato de que cada época utiliza termos que carregam significados compatíveis com os valores vigentes em suas sociedades. Ao passo que tal sociedade evolui em seu relacionamento e conhecimento relacionado as pessoas com tais deficiências, é natural que as nomenclaturas também mudem.

No mesmo artigo de 2003, Sassaki faz uma retrospectiva, ressaltando que inicialmente, as pessoas com deficiência eram chamadas de “inválidas” e “incapacitadas”, até aproximadamente 1960. Tal nomenclatura fazia jus ao pensamento da época, de que tais pessoas não possuíam validade, capacidade ou papel dentro da sociedade. Da década de 60 até a década de 80, os termos adotados passaram a ser “os defeituosos”, “os deficientes”, “os excepcionais”. Segundo o autor, a sociedade passou a utilizar esses três termos para focalizar as deficiências em si, sem salientar o que tais pessoas não conseguiam fazer como a maioria. De 1981 a 1987 foi lançado o termo “pessoas deficientes”, no qual a palavra ‘pessoas’ foi incorporada ao termo, igualando-os em direito e dignidade ao resto da

sociedade. No período de 1988 a 1993, alguns líderes de organizações de pessoas com deficiência constataram que o termo “pessoa deficiente” carregava um significado de que a pessoa era deficiente como um todo, e não apenas em um aspecto. Sendo assim, a nomenclatura passou para “pessoas portadoras de deficiência”. A partir de 1990, surgiram termos que são utilizados até o dia de hoje, tais como, “pessoas com necessidades especiais”, “pessoas com direitos especiais”, “pessoas com deficiência”.

No entanto, a nomenclatura mais recente vigente, para com relação aqueles que apresentam alguma deficiência mental é a “Deficiência Intelectual”. Tal deficiência engloba a incapacidade caracterizada por limitações significativas tanto no funcionamento intelectual quanto no funcionamento adaptativo expresso em habilidades conceituais, práticas e sociais. (VELTRONE & MENDES, 2012)

5. DISCUSSÃO E RESULTADOS

A entrevista para esse trabalho foi feita com Ludmilla Ragazzi, Terapeuta Ocupacional, formada pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas no ano de 2003. Funcionária do CAPS há três anos foi também funcionária da APAE Americana, atuando diretamente com crianças e adolescentes com algum tipo de deficiência (intelectual, motora ou física). Atualmente no CAPS tem como função habilitar e reabilitar crianças e jovens que apresentam transtornos mentais graves e persistentes, os quais os impossibilitam de socializar e manter uma rotina de vida social e adequada.

Empregabilidade dos deficientes intelectuais

A questão da empregabilidade dos deficientes intelectuais é um tema bastante desafiador dentro da sociedade atual. Há inúmeras polemias e posições distintas sobre o tema. A lei Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, que trata sobre a regulamentação de contratação de pessoas com deficiência, abrange todos os tipos (física, mental ou intelectual). Sendo assim, não há um direcionamento específico que trata dos deficientes intelectuais, desse modo o que se observa é que as empresas optam por contratar em sua maioria, àqueles que apresentam deficiência motora ou física, deixando muitas vezes sem oportunidade jovens e adultos que são diagnosticados com algum tipo de problema de ordem mental ou intelectual.

As empresas contratam poucos deficientes intelectuais, pois seus gestores têm uma visão restrita e preconceituosa a respeito da questão, pois esses acreditam que os deficientes de ordem física demandam menor trabalho e empenho dos líderes de equipes. Relata a Terapeuta Ocupacional Ludmila Ragazzi.

Segundo seus relatos na unidade em que trabalha, não há adolescentes com vínculos empregatícios, devido à grande dificuldade em serem aceitos nas vagas oferecidas pelo mercado de trabalho. Essa situação expõe o quão exigente e não inclusivo é o mercado de trabalho atual para essa parcela populacional com necessidades especiais. Não existe e nunca houve qualquer projeto de incentivo por parte do poder público municipal no sentido de colocar esses jovens no mercado de trabalho, através de um programa específico de menores aprendizes.

O papel do trabalho na vida do deficiente intelectual.

O trabalho é uma atividade que norteia e integra o humano dentro da sociedade, através da atividade remunerada as pessoas conquistam seus objetivos pessoais e detêm os recursos necessários para constituir uma família.

Na vida adulta, o trabalho é o grande protagonista das relações sociais de um indivíduo, tanto no âmbito profissional quanto no pessoal (contatos profissionais e estabelecimento de novas amizades). É no ambiente de trabalho que se estabelecem e se mantêm a maior parte dessas relações, também pelo fato do indivíduo passar grande parte do seu dia em tal ambiente. Sendo assim, nota-se o peso que o exercício do trabalho tem na vida de uma pessoa.

Para Ragazzi, a oportunidade de emprego para os deficientes intelectuais é essencial para alguém que possui algum comprometimento mental. No entanto muitos são excluídos por não se enquadrarem nas exigências que o mercado de trabalho apresenta.

Ainda de acordo com a terapeuta ocupacional, o trabalho é uma forma importante de integrar o humano na sociedade na qual vive. Isolar essas pessoas do mercado, não permitindo seu ingresso no trabalho é triste e ao mesmo tempo imoral do ponto de vista social diz a profissional.

O trabalho mostra-se como um mecanismo importante para melhorar a autoestima e satisfação pessoal, levando as pessoas a terem um reconhecimento próprio do papel desempenhado na sociedade. Portanto, segundo Ludmila, o jovem

que tem uma oportunidade no mercado de trabalho vai gradativamente criando maiores e melhores laços afetivos, aumentando seu repertório de convivência e ganhando maior confiança para atuar nos meios sociais. O deficiente intelectual, em muitos casos, tem plena consciência do papel que desempenha na sociedade, sendo assim, o mesmo sabe que pode contribuir financeiramente no orçamento de casa.

Contexto familiar

A participação e o apoio da família são imprescindíveis para que o deficiente intelectual seja bem integrado no trabalho, é necessário o constante incentivo e apoio dentro de casa para que o trabalho tenha efeito positivo e não danoso para o indivíduo. Recomenda-se um trabalho integrado entre as partes, família, empregador e instituições de apoio tal como o CAPS ou APAE. Entretanto, No cenário atual, infelizmente, as famílias em sua maioria não são apoiadores de que seus filhos portadores de necessidades especiais trabalhem formalmente. Ludmila relata que os maiores incentivadores são os profissionais ligados as instituições de apoio e ensino, como por exemplo, as APAEs e os CAPS. Tal receio justifica-se pelo medo que os pais têm de que seus filhos sejam frustrados por talvez não conseguirem realizar o trabalho de maneira adequada, ou ainda que sofram com brincadeiras inapropriadas de funcionários. São pais superprotetores e que apresentam medo das frustrações que poderão surgir. Essa mentalidade é natural, entretanto, cabe as instituições trabalharem juntamente com os pais com o objetivo de alterar essa visão desconfiada e extremamente protetora.

O Papel das Empresas junto à sociedade

Organizações de maneira geral, são sempre muito preocupadas com a sua imagem junto à sociedade. É perceptível que diariamente são lançadas campanhas empresariais com o objetivo de elevar a marca num contexto social.

Campanhas que envolvem o meio ambiente, sustentabilidade e ecologia são cada vez mais frequentes. No entanto, políticas que visam a integração humana caíram em desuso e hoje em dia não são mais tão populares.

Na opinião de Ludmila, o papel das empresas é muito importante, porém as empresas apenas oferecem as vagas porque são obrigadas por lei federal. Sendo assim, disponibilizam o mínimo de investimento nessa área; não apresentam profissionais capacitados para o treino desses adolescentes de maneira que esses

possam com sucesso ocupar as vagas, e conseqüentemente desempenharem um bom papel adequado às suas capacidades. Além disso, Ludmila relata não conhecer nenhuma empresa que possua um plano de carreira para os trabalhadores com deficiência intelectual. Para a profissional isso é lamentável, pois geralmente há uma estagnação absoluta desses profissionais que não são melhores aproveitados em suas capacidades. O conceito de inclusão social das empresas é completamente falho e deturpado, pois as empresas não investem o necessário em políticas de inclusão social afirma.

A falta de preparo dos colaboradores

Sabidamente as empresas procuram ter enxugados a quantia de funcionários empregados, objetivando reduzir custos e despesas operacionais. Essa estratégia, infelizmente, não atende a demanda exigida dentro das organizações, pois faltam profissionais capacitados para atender questões relativas ao humano. O departamento de recursos humanos é insuficiente, na maior parte dos casos, para realizar atendimentos e treinamentos especializados no trato dos deficientes intelectuais.

Seria ideal um acompanhamento diário para um público específico de colaboradores. O Terapeuta Ocupacional deveria ser o profissional que atua na inclusão de pessoas com deficiência/doença dentro de uma empresa, porém, infelizmente pouquíssimas empresas contam com terapeutas ocupacionais para fazer a inclusão e o acompanhamento desses funcionários nas funções oferecidas. A tarefa de inclusão no trabalho dentro da empresa fica por conta dos CAPS e APAES que disponibilizam esses profissionais para realizarem esse trabalho. É bom deixar claro que as instituições citadas (CAPS e APAE) não têm condições de fazer com eficiência esse trabalho, dada a grande quantidade de pacientes e alunos, relata Ragazzi.

Qualidade de vida

A qualidade de vida no trabalho é tema atual e chama atenção de entidades como o ministério do trabalho e sindicatos. Ter qualidade de vida no trabalho significa também garantia de boa produtividade, baixo absenteísmo e ambiente favorável para empregados e empregadores. Garantir a qualidade de vida é um dos

papeis importantes dos gestores dentro das organizações. Entretanto assegurar qualidade de vida aos portadores de necessidades especiais requer cuidados a mais.

O trabalho quando prejudicial, pode desgastar severamente as condições físicas e mentais dos trabalhadores, sendo assim, todo cuidado é preciso em relação aos deficientes intelectuais, uma vez que o grande objetivo do trabalho é justamente auxiliar no progresso e desenvolvimento humano destes. O efeito do trabalho deve ser exclusivamente o progresso social e emocional e não o prejuízo à saúde.

Para a terapeuta ocupacional é de essencial importância que o adolescente seja colocado na função que será capaz de exercer. Entretanto, necessita-se de uma adaptação muito cuidadosa, para evitar danos e desgastes na qualidade de vida do funcionário. O trabalho deve ser bom para o deficiente intelectual e não um causador de transtornos, comprometendo a qualidade de vida da pessoa. A inclusão social através do trabalho, malconduzida, pode acarretar em grandes e graves prejuízos físicos e mentais.

Em suma, a terapeuta Ludmila Ragazzi faz uma síntese sobre os pontos que devem ser adequados nas organizações, a fim de melhor recepcionar os deficientes. Portanto para Ragazzi A primeira alternativa para melhorar a questão seria as empresas investirem de verdade na questão da inclusão, com profissionais capacitados dentro da própria empresa, como por exemplo, a contratação de mais terapeutas ocupacionais e mais psicólogos, para avaliar as funções oferecidas e realizarem o acompanhamento desses jovens ingressantes no mercado de trabalho, garantindo assim o direito do exercício do trabalho com qualidade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término do trabalho, nota-se que o tema abordado apresenta grande complexidade do ponto de vista da gestão empresarial, uma vez que envolve diretamente o trato com a vida humana e suas relações. Primeiramente, é importante destacar que a elaboração do trabalho se inspirou numa experiência pessoal profissional que motivou a pesquisa sobre o tema de inclusão de pessoas com necessidades intelectuais especiais. Através da experiência pontual, foi possível notar que dentro das organizações há uma defasagem muito grande em relação ao cuidado e ao acompanhamento do desenvolvimento do trabalho daqueles comumente chamados Pcd.

Por meio do questionário aplicado como metodologia do presente trabalho, notou-se que a realidade para os deficientes intelectuais é condizente com a experiência pessoal vivida. Ademais, após a apuração dos resultados foi percebido a existência de outros fatores problemáticos que culminam num prejuízo generalizado ao deficiente intelectual.

Como fatores problemáticos, pode-se citar a questão da falta de investimento das empresas para recepcionar e atender devidamente a demanda deste público, uma vez que faltam profissionais capacitados para o auxílio exigido em relação aos deficientes. Faltam por exemplo, psicólogos e terapeutas ocupacionais, profissionais esses que são plenamente capacitados para integrar e melhorar a atividade laboral dos colaboradores dentro da organização. Somado a isso existe a questão da grande exigência das empresas em receber os profissionais com necessidades intelectuais, visto que a maioria das empresas optam por aqueles, exclusivamente com algum tipo de deficiência física. Sendo assim percebe-se nitidamente uma segregação que adúltera a política de inclusão proposta pelo governo federal, além de contribuir de maneira danosa para a autentica inclusão social no trabalho.

Vale salientar que foi notado à conclusão do trabalho, que em muitos casos, o trabalho pode ser nocivo e decepcionante àqueles que possuem necessidades intelectuais especiais, uma vez que na maioria dos casos não há um plano de carreira estabelecido a esses colaboradores, além do desgaste físico e emocional gerado pela atividade exercida.

Por fim, o trabalho visa de maneira geral levantar, compreender e elucidar ao meio acadêmico algumas questões que se apresentam como barreiras para que o deficiente intelectual seja melhor integrado e tenha melhor qualidade de vida no trabalho, além de visar alavancar o processo de contratação dos mesmos, viabilizando caminho para um mercado mais inclusivo e ao mesmo tempo com maior qualidade do ponto de vista do trato humano.

7. REFERENCIAS

- AGUIAR, M. A. F. Psicologia Aplicada à Administração – Teoria Crítica e a questão ética nas organizações. 4ª edição: São Paulo. Editora Excellus, 1992. Pg. 176.
- BARBOSA, C. S. Habilidades excepcionais: uma avaliação das capacidades produtivas de pessoas portadoras de deficiência mental. Dissertação de Mestrado. Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2007.
- BATISTA, C. A. B. A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 8, n. 12, p. 113-114, dez. 2002.
- BERNARDES, Liliane Cristina Gonçalves et al . Pessoas com deficiência e políticas de saúde no Brasil: reflexões bioéticas. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro , v. 14, n. 1, p. 31-38, Feb. 2009 .
- BERGAMINI, C. W. Psicologia aplicada à administração de empresas – Psicologia do comportamento organizacional. 4ª edição: São Paulo. 2005. Pg. 17.
- BRUNSTEIN, C. S. J. O gestor e a PcD: Reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações. **REAd**, Edição 69, n 2, p. 360-395, maio- agosto. 2011.
- CAMARGO, M. L. et al. A Pessoa com Deficiência (PcD) e o mercado de trabalho: desafios à inclusão. 8º Congresso de extensão universitária da UNESP, p. 1-7, 2015.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras – Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Tese de Doutorado. Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais. 2007.
- FERREIRA, L. C. M.; RAIS, L. A. Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras . **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 18, n. 59, p. 108-124, 2016.
- GREGÓRIO, G. C. S., ALMEIDA, T. M. O problema da falta de infraestrutura nas organizações para a contratação de pessoas com deficiência. Monografia em Tecnologia de Recursos Humanos. FAPI-SP. 2014

- JUNIOR, J. M. Como escrever trabalhos de conclusão de curso. 5ª edição. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2008, pg. 77.
- MIRANDA, A. V.; CARVALHO, J. L. F. Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. **Revista de Gestão**, v. 23, n. 3, p. 186-196, 2016.
- MONTENEGRO, A. V., TUPINAMBÁ, A. C. R., FEITOSA, R. L., D'ÁVILA T. M. D., LIMA, R. L. L., PALHANO, J. L. Programa RINEPE e IMBA: Promoção da Qualidade de Vida do Trabalhador PcD em Empresas Cearenses. Universidade Federal do Ceará - Pró-Reitoria de Extensão XXI Encontro de Extensão, 2012.
- PEREIRA, A. C. C., PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.18, n.2, p.245-264, Abr-Jun, 2012.
- RIBEIRO, M. C., CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: As empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista o & s**, Salvador, v.16, n.50, p. 545-564, Julho-Setembro, 2009.
- RUDIO, F. V. Introdução ao projeto de pesquisa científica. 12ª edição. Rio de Janeiro: Editora Vozes: 1988, pg 15.
- SASSAKI, R. K. Como chamar as pessoas que têm deficiência? **Livreto Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. p. 12-16. São Paulo. 2003.
- TOLDRÁ, R. C., MARQUE, C. B., BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Revista Terapia Ocupacional Universidade de São Paulo**, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio-ago. 2010.
- 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. 448-450, jul./dez. 2012.

ANEXO

QUESTIONÁRIO

Você é funcionária do CAPS há quanto tempo? Descreva sua função com os usuários.

Há três anos. Atuo no Caps como Terapeuta Ocupacional, com o objetivo de habilitar/reabilitar crianças e jovens que apresentam transtornos mentais graves e persistentes, os quais os impossibilitam de se socializar e manter uma rotina e vida social adequada.

Qual a parcela dos usuários da instituição com deficiência mental que possuem vínculo empregatício? Como é a experiência para eles, com base nos relatos que você obtém?

Não possuímos adolescentes com vínculos de emprego, pois apresentam uma grande dificuldade de serem aceitos nas vagas oferecidas pelo mercado de trabalho, mostrando o quão exigente e ao mesmo tempo não inclusivo é o mercado de trabalho em relação as pessoas com necessidades especiais.

Qual a importância, na sua opinião, da oportunidade de emprego para os deficientes intelectuais?

As oportunidades de emprego são essenciais para qualquer cidadão, principalmente para os que possuem um comprometimento mental, sendo esses excluídos muitas vezes dessas vagas oferecidas por não apresentarem perfil que a empresa solicita. A atividade do trabalho é um fator importante para o humano sentir-se integrado no meio o qual vive. Portanto deixar essas pessoas sem a oportunidade de emprego é triste e ao mesmo tempo imoral do ponto de vista social. Uma pena.

Pela sua experiência, qual o efeito prático que o trabalho exerce no desenvolvimento pessoal dos deficientes intelectuais?

Como para todas as pessoas, o trabalho tem efeito de melhorar a autoestima, satisfação pessoal, ser reconhecido como pessoa e ter função na sociedade.

Sendo assim o jovem que tem uma oportunidade no mercado de trabalho vai gradativamente criando maiores e melhores laços afetivos, aumentando seu repertório de convivência e ganhando maior confiança para atuar nos meios sociais.

O deficiente intelectual, em muitos casos, tem plena consciência do papel que desempenha na sociedade, sendo assim, o mesmo sabe que pode contribuir financeiramente no orçamento de casa.

Geralmente os familiares são incentivadores do trabalho para os deficientes?

Não, os maiores incentivadores são os profissionais que atuam na reabilitação desses adolescentes. As famílias apresentam certo receio, pois acreditam que seus filhos não são capazes de atuarem nas vagas oferecidas. São pais superprotetores e que apresentam medo das frustrações que poderão surgir. Essa mentalidade é natural, entretanto, cabe as instituições trabalharem juntamente com os pais com o objetivo de alterar essa visão desconfiada e extremamente protetora.

Você considera que as empresas estão fazendo um papel importante na sociedade, contratando os deficientes mentais?

O papel é muito importante, porém as empresas apenas oferecem as vagas porque são obrigadas por lei federal. Sendo assim, disponibilizam o mínimo de investimento nessa área; não apresentam profissionais capacitados para o treino desses adolescentes de maneira que esses possam com sucesso ocupar as vagas, e conseqüentemente desempenharem um bom papel.

Com base no que você conhece sobre o assunto, há possibilidade de plano de carreira para esse nicho? Na sua opinião, tal possibilidade é válida ou não? Por que?

Eu desconheço alguma adolescente que ocupe vaga para deficiente/doente mental, que esteja incluído em planos de carreira dentro de uma empresa.

Você acredita que a proposta exercida pelas empresas condiz com o conceito de inclusão social?

Não, como já mencionei anteriormente, as empresas só possuem vagas para inclusão social porque são obrigadas por lei federal. Não apresentam investimento nessa área.

Você sabe dizer se nas empresas que empregam os usuários do CAPS com deficiência mental, existe uma pessoa responsável por orientar e se dedicar as demandas específicas desses colaboradores?

Desconheço. O Terapeuta Ocupacional deveria ser o profissional que atua na inclusão de pessoas com deficiência/doença dentro de uma empresa, porém, infelizmente pouquíssimas empresas contam com terapeutas ocupacionais para fazer a inclusão e o acompanhamento desses adolescentes nas funções oferecidas. A tarefa de inclusão no trabalho dentro da empresa fica por conta dos CAPS e APAES que disponibilizam esses profissionais para realizarem esse trabalho. É bom deixar claro que as instituições citadas (CAPS e APAE) não têm condições de fazer com eficiência esse trabalho, dada a grande quantidade de pacientes e alunos.

Acredita que esse acompanhamento é importante dentro das empresas para que haja melhor qualidade de vida do colaborador?

É de essencial importância para que o adolescente seja colocado na função que será capaz de exercer. Entretanto, necessita-se de uma adaptação muito cuidadosa, para evitar danos e desgastes na qualidade de vida do funcionário. O trabalho deve ser bom para o deficiente intelectual e não um causador de transtornos, comprometendo a qualidade de vida da pessoa.

Você acredita que um projeto de inclusão social malconduzido pode acarretar em prejuízos para pessoas com necessidades mentais?

Com toda certeza podem acarretar prejuízos seríssimos. É de essencial importância que o adolescente seja colocado na função que será capaz de exercer. Entretanto, necessita-se de uma adaptação muito cuidadosa, para evitar danos e desgastes na qualidade de vida do funcionário. O trabalho deve ser bom para o deficiente intelectual e não um causador de transtornos, comprometendo a qualidade de vida da pessoa. A inclusão social através do trabalho, malconduzida, pode acarretar em grandes e graves prejuízos físicos e mentais.

Em sua opinião, quais são os pontos positivos, e em que as organizações poderiam se aperfeiçoar para melhor adequar esses profissionais?

A primeira seria as empresas investirem de verdade nessa questão da inclusão, com profissionais capacitados dentro da própria empresa, como por exemplo, a contratação de mais terapeutas ocupacionais e mais psicólogos, para avaliar as funções oferecidas e realizarem o acompanhamento desses adolescentes garantindo assim o direito do exercício do trabalho com qualidade.