

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS
MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CÂMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE PEDAGOGIA**

MICHELI SILVESTRINI

**INDÚSTRIAS E EMPRESAS DO RAMO ALIMENTÍCIO DO MUNICÍPIO
DE ERECHIM: INCLUSÃO DE DEFICIENTES INTELECTUAIS**

ERECHIM - RS

2018

MICHELI SILVESTRINI

**INDÚSTRIAS E EMPRESAS DO RAMO ALIMENTÍCIO DO MUNICÍPIO
DE ERECHIM: INCLUSÃO DE DEFICIENTES INTELECTUAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Licenciada em Pedagogia, Departamento de Ciências Humanas, da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões-Campus Erechim.

Orientadora: Profa. Me. Denise Aparecida
Martins Sponchiado

ERECHIM - RS

2018

Dedico, especialmente, a todas as pessoas grandes que, um dia, já foram crianças pequenas e, mesmo com as metamorfoses da vida, permanecem com a inocência, o amor e a bondade de criança. Às pessoas que, por amor e zelo, ajudaram-me, direta ou indiretamente, para que esse sonho se concretizasse.

AGRADECIMENTOS

Quem me dera ter a honra de conversar francamente com Deus e pedir-lhe a bênção de poder desfrutar de minha família por toda uma vida inteira, por séculos, até onde a eternidade permitir.

Minha doce mãe, a ti, expresso um poema que produzi: “Tu és minha luz em meio ao caos e maldade existentes na humanidade. Meu clarão em meio às tormentas. Farol e força para seguir. Tuas incertezas se coincidem com as minhas. Nossas diferenças tornam-se pequenas juntas. Cê cativou e salvou meu interior e exterior só com um abraço. Tens o dom de me fazer feliz. Sempre levarei comigo um pedaço de ti no lugar mais precioso que tenho, onde tu habitas mais que na tua própria casa, em meu grande coração. Eu amo o universo que há dentro de ti e me orgulho em fazer parte dele.”

Pai, aquele que me ensinou a ser forte, a lutar acima de qualquer coisa. A ti, ofereço todo meu amor e zelo como forma de gratidão por ser quem tu és. Meu herói com formato de gente grande. Tua bagunça se identifica com a minha. Teu coração me aceitou de um jeito capaz de preencher qualquer cicatriz. Eu te protegeria por toda eternidade, se assim fosse necessário.

À minha querida e amada Profa. Denise Sponchiado, agradeço por ser mais mãe do que professora nesses quatro anos de graduação, por ser abrigo quando necessário, por orientar-me, ajudar e ser um verdadeiro anjo em minha vida.

E por fim, sem escala de importância, agradeço a todos os amigos por serem a luz que ilumina o caminho das pessoas que os cercam; são como sol em meio a toda tempestade. Vocês têm sido o sol em minha vida. Muito obrigada!

O que quer que você faça, faça bem feito. Faça tão bem feito que quando as pessoas te virem fazendo, elas queiram voltar e ver você fazer de novo e queiram trazer outros para mostrar o quão bem você faz aquilo que faz.

(Walt Disney)

RESUMO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “Indústrias e empresas do ramo alimentício do município de Erechim: inclusão de deficientes intelectuais” tem como objetivo central verificar como acontece a inclusão do Deficiente Intelectual no mercado de trabalho e descobrir que métodos e estratégias são utilizados com o intuito de facilitar o processo de inclusão. As diferentes formas de como a sociedade vê os Deficientes Intelectuais foram modificadas no decorrer dos anos. Percebe-se, assim, uma evolução positiva em vários setores, entre eles, o acesso ao mercado de trabalho. Diante disso, o presente trabalho resulta de uma pesquisa bibliográfica associada à de campo, realizada no município de Erechim-RS, em instituições do ramo alimentício, especificamente duas empresas e duas indústrias, as quais incluem, no quadro de funcionários, pessoas com Deficiência Intelectual. A referida pesquisa contou como instrumento de análise um questionário, composto por oito questões abertas. Estas foram respondidas pelos responsáveis do setor de Recursos Humanos de cada empresa e indústria. Após a aplicação de todos os questionários, as respostas foram codificadas, analisadas e interpretadas à luz do marco teórico de referência. Durante a realização da pesquisa, pode-se perceber a importância da família no processo de contratação e auxílio para que o deficiente sintá-se autônomo, o que contribui para o seu desenvolvimento humano. Do mesmo modo, pode-se verificar a relevância das instituições estarem preparadas para receber os Deficientes Intelectuais e, fundamentalmente, saber lidar e trabalhar com as diferenças presentes no ambiente de trabalho. Só assim a inclusão pode ocorrer de forma significativa e produtiva.

Palavras-chave: Inclusão. Deficiência Intelectual. Mercado de trabalho.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Causas da Deficiência Intelectual.	22
Gráfico 2 - Deficiências presentes nas empresas.....	36
Figura 1 - Programa Superação.	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Capacidade adulta de acordo com o grau de incapacidade intelectual.....	24
Tabela 2 - Oficinas para o Deficiente Intelectual.	30

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.	11
2 CONTEXTO HISTÓRICO DA INCLUSÃO.	13
3 DEFICIÊNCIA INTELECTUAL	20
3.1 Causas da Deficiência Intelectual	22
3.2 Deficiência Intelectual e aprendizagem	24
4 INCLUSÃO DO DEFICIENTE INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO.	28
5 METODOLOGIA.	34
5.1 Análise de dados.	35
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS.	46
APÊNDICES	51

1 INTRODUÇÃO

Tendo em vista o predomínio de uma sociedade baseada na relação social e mediada pelo capital, percebe-se que o mundo do trabalho é, fundamentalmente, produtivo, isto é, a produção de bens visa à geração de ganho monetário. Esta realidade permite a todos os cidadãos presenciarem o crescimento das exigências de especialização da força de trabalho do homem como condição para ingressar no mundo do trabalho. Em um país com relações de produção de caráter capitalista, todos os outros complexos sociais são diretamente afetados, de modo especial, a inclusão de pessoas com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho.

A profissionalização das pessoas com Deficiência Intelectual, apesar da consolidação de seus direitos e leis favoráveis, ainda apresenta controvérsias no que tange à forma como estão sendo tratadas e aos métodos utilizados para que, devidamente, a inclusão se transforme em uma realidade inquestionável.

Considerando que o trabalho exerce grande influência no processo de estruturação e formação da sociedade, o que contribui para o desenvolvimento dos cidadãos, destaca-se a necessidade do mesmo fazer parte da vida das pessoas com Deficiência Intelectual, conforme afirma Neto (2003, apud RIBEIRO et al., 2014, p. 25):

O trabalho tem importante repercussão na vida de todos os indivíduos, principalmente pessoas com Deficiência Intelectual, é apontado como atividade fundamental para a realização pessoal, desenvolvimento da autoestima, interação social, sentimento de pertinência e capacidade, bem como, construção de identidade e autonomia.

Diante do propósito de melhor compreender a importância do trabalho na vida das pessoas com Deficiência Intelectual, haja vista a necessidade das mesmas se sentirem incluídas e ativas, ou seja, sujeitos de direitos e pertencentes a um grupo social, justifica-se a relevância da pesquisa realizada em indústrias e empresas do ramo alimentício do município de Erechim, RS.

Sob tais pressupostos, a estrutura do trabalho está organizada em seções específicas e intercomplementares, além da introdução e das considerações finais.

A primeira seção visa resgatar o histórico da inclusão de pessoas com deficiências na sociedade. Ao resgatar a conjuntura histórica, a seção seguinte expõe as especificidades da Deficiência Intelectual, suas causas e características comportamentais.

Na sequência, a próxima seção contextualiza os desafios postos e impostos pela sociedade para inclusão do Deficiente Intelectual no mercado de trabalho.

De forma inter-relacionada, a última seção elucida os procedimentos metodológicos, utilizados para desenvolver a pesquisa que coloca em evidência a presença do Deficiente Intelectual no mercado de trabalho, relatando cada uma das etapas e explicita o resultado da análise e interpretação dos dados coletados à luz do marco teórico de referência.

2. CONTEXTO HISTÓRICO DA INCLUSÃO

A visão sobre deficiência é social e se construiu historicamente. Ao longo dos séculos, as pessoas com deficiência foram tratadas de maneiras e formas diferenciadas. Isso se deve a diversificadas culturas, a informações e a crenças que cada grupo carregava consigo em se tratando de diferenças presentes na sociedade.

Considerando que todas as pessoas têm o direito de ser livres, tanto em relação à moradia, ao lazer, ao mercado de trabalho quanto ao convívio social, em conformidade com o que prescrevem leis e direitos próprios, verifica-se que o grande desafio foi e continua sendo o de construir uma sociedade democrática, calcada na igualdade e na liberdade dos cidadãos. Nesse sentido, a inclusão surge como um novo paradigma de pensamento e ação, exigindo da sociedade um constante processo de transformação social.

No decorrer da história da humanidade, diversos níveis de entendimento sobre o que representa a deficiência e as maneiras adequadas para auxiliar as pessoas que a possuem foram apresentados por diferentes estudos, como assevera Vash (1988, p. 54):

A desvalorização das pessoas com deficiência explica-se por meio de três tendências. A primeira seria aquela que considera o preconceito biologicamente determinado, defendendo que o ser humano instintivamente rejeita os organismos danificados. Na segunda, a desvalorização ocorreria no plano psicossocial, ou seja, instala-se na dinâmica das relações sociais um processo de aprendizagem no qual as diferenças marcantes são menos toleradas. A terceira tendência de explicação seria a político-econômica, na qual a deficiência é vista como um ônus para o sistema social, já que além do indivíduo não ser produtivo no aspecto econômico, prejudica a dinâmica de funcionamento das famílias, da comunidade ou da sociedade mais ampla.

Complementar ao pensamento de Vash é o de Omote (1995), ao afirmar que a deficiência se constitui como uma condição construída socialmente por meio da desvalorização da audiência social. Ou seja, a sociedade, como um todo, contribui para que as pessoas deficientes se sintam excluídas da mesma.

Dessa forma, evidencia-se que, apesar de alguns pontos de vista diferentes, os autores postulam a ideia de que as relações que ocorrem na sociedade determinam a incapacitação, a desvalorização e a exclusão de pessoas com deficiência, tanto nas escolas quanto no mercado de trabalho. Ideia esta que tem início na antiguidade e se intensifica com o passar dos anos, atribuindo, cada vez mais, a (des)importância do tema no contexto social.

Em seus estudos, Correia (1997) relata que, na Esparta, Antiga Grécia, as crianças diferentes eram abandonadas nas montanhas, enquanto que, em Roma, as mesmas eram atiradas em rios. Os registros históricos comprovam essa resistência à aceitação social das pessoas com deficiência, conforme corrobora Misés (1997, p. 14):

Nós matamos os cães danados e touros ferozes, degolamos ovelhas doentes, asfixiamos recém-nascidos mal constituídos; mesmo as crianças se forem débeis ou anormais, nós afogamos, não se trata de ódio, mas da razão que nos convida a separar das partes sãs aquelas que podem corrompê-las.

Pelo exposto, infere-se que o diferente sempre foi visto como motivo de espanto, medo e angústias na sociedade. Ao longo da Idade Média, nos países europeus, os deficientes eram associados à imagem do diabo, sendo perseguidos e mortos, pois faziam parte de uma mesma categoria: a dos excluídos.

Consoante Corrêa (2010), as divergências eram costumeiras quanto ao modo de tratar os deficientes. Enquanto que, em alguns lugares, eles eram mortos, em outros, eram considerados seres possuídos por demônios, precisando, então, de purificação para se tornarem livres.

Durante muito tempo, os deficientes receberam tratamento de total desprezo, uma vez que eram considerados inúteis e, por extensão, um incômodo à sociedade. Esse tratamento era feito pela própria família, afastando-os do convívio social, sem nenhuma perspectiva de desenvolvimento.

Todavia, uma maneira para eliminar essas pessoas do convívio social foi encontrada na época: a construção de instituições isoladas. Nesses espaços, elas passariam a viver longe da sociedade, sem causar incômodo ou qualquer espécie de constrangimento. Para Goffman (1979), tais instituições se definiam como locais estabelecidos para cuidar de pessoas incapazes de cuidar de si ou que podiam representar uma ameaça à comunidade.

O objetivo destas instituições era “auxiliar o indivíduo a adquirir um repertório comportamental e um conjunto de atitudes socialmente aceitas”. Mostrando enorme inconsciência sobre suas ações, as práticas eram marcadas por: isolamento social, construções precárias e inadequadas, desenvolvimento de comportamentos que dificultam a vida na sociedade mais ampla. (ARANHA, 1979, p. 24).

Para Aranha (1995), as referidas instituições passaram a ser conhecidas como hospitais, ou seja, locais para confinar, além de cuidar de doentes e dos considerados diferentes que, na concepção da sociedade vigente, poderiam provocar inconvenientes à mesma. Dessa forma, eram comparados a uma tábula rasa, conforme argumenta Corrêa (2010, p. 15):

Com o decorrer dos anos e os avanços que aconteceram as pessoas passaram a perceber que a mente pode ser entendida como uma página em branco, sem qualquer letra, sem qualquer ideia – uma tábula rasa. Caberia à experiência, e, portanto, ao ensino e aprendizagens adquiridas suprir as carências.

A partir desses fatores, em um segundo momento histórico, fortaleceu-se a ideia de que os indivíduos que possuíam alguma dificuldade ou que eram apontados como anormais necessitavam de respeito e educação de qualidade.

Bueno (2002) destaca o século XVI como um período de grande importância no cenário da Educação Especial, devido ao início desta propriamente dita, a qual passou a visar à melhoria da qualidade de vida das pessoas com necessidades especiais. No entanto, apenas no século XIX, essas pessoas começaram a ser aceitas como cidadãos; um processo lento, mas gradativo.

Segundo Ferreira (2006), a década de 1990 trouxe um conjunto amplo de reformas estruturais e educacionais, com a implantação de leis e discursos, inspirados e encaminhados por organismos internacionais, os quais tinham como característica principal a garantia de uma sociedade igualitária, tendo como base uma educação para todos.

Desse modo, pode-se afirmar que a Educação Especial surgiu por meio de muitas lutas, organizações e leis favoráveis aos deficientes, permitindo-lhes a conquista de espaço e, por extensão, serem vistos de maneira igualitária perante os demais cidadãos.

Após um movimento realizado por educadores, familiares de deficientes e alguns grupos de defesa dos direitos humanos, dois importantes acontecimentos contribuíram para uma nova ótica em relação à Educação Especial nessa época: a Conferência Mundial de Educação para Todos (1990), na Tailândia, e a Declaração de Salamanca (1994). Esta, especialmente, é considerada um marco na história da Educação Inclusiva, ao determinar que:

As escolas devem acolher todas as crianças, independentemente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, linguísticas ou outras. Devem acolher crianças com deficiência e crianças bem dotadas; crianças que vivem nas ruas e que trabalham; crianças de populações distantes ou nômades; crianças de minorias linguísticas, étnicas ou culturais e crianças de outros grupos ou zonas desfavorecidas ou marginalizadas. (ESPANHA, 1994, p. 17-18).

A respectiva determinação vai ao encontro de seu objetivo fundamental:

A escola inclusiva é o lugar onde todas as crianças devem aprender juntas, sempre que possível, independentemente de quaisquer dificuldades ou diferenças que elas possam ter, conhecendo e respondendo as necessidades diversas de seus alunos, acomodando ambos os estilos e ritmos de aprendizagem e assegurando uma educação de qualidade a todos através de um currículo apropriado, arranjos organizacionais, estratégias de ensino, uso de recursos e parceria com as comunidades. (ESPANHA, 1994, p. 11).

Em conformidade com o documento, depreende-se que as deficiências, independentemente de suas diversidades, não são doenças, uma vez que são, de modo geral, decorrências genéticas. Basta apenas uma sequela derivada de algum fator que influencie a gestação, o nascimento ou a vida, em seu percurso natural. Nessa mesma direção, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, prescreve:

Art. 4º. Todas as pessoas com deficiência são iguais perante a lei e não sofrerão nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência, todas as formas de discriminação ou qualquer distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais dessas pessoas, incluindo a recusa de adaptação razoável.

§2º As medidas afirmativas necessárias para efetivar a igualdade de oportunidades e inclusão das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminatórias, não sendo essas pessoas obrigadas a aceitá-las. (BRASIL, 2015, Art. 4).

Os grandes avanços em relação à inclusão impulsionaram o surgimento da referida Lei, instituída como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, destinada a assegurar e promover, em condições igualitárias, os direitos e liberdades fundamentais às pessoas deficientes, visando, fundamentalmente, à inclusão social. Além disso, a respectiva Lei garante direitos que favorecem a vida dos deficientes em diversos fatores como moradia,

mercado de trabalho, educação, tecnologia assistiva, isto é, recursos que contribuem à ampliação de habilidades funcionais de pessoas com deficiência, bem como saúde, acessibilidade, acesso à informação e comunicação, conforme preconiza o Art. 28 da Lei 13.146:

Incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar:

I - sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida;

II - aprimoramento dos sistemas educacionais, visando a garantir condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem, por meio da oferta de serviços e de recursos de acessibilidade que eliminem as barreiras e promovam a inclusão plena;

III - projeto pedagógico que institucionalize o atendimento educacional especializado, assim como os demais serviços e adaptações razoáveis, para atender às características dos estudantes com deficiência e garantir o seu pleno acesso ao currículo em condições de igualdade, promovendo a conquista e o exercício de sua autonomia;

IV - oferta de educação bilíngue, em Libras como primeira língua e na modalidade escrita da língua portuguesa como segunda língua, em escolas e classes bilíngues e em escolas inclusivas. (BRASIL, 2015, Art. 28).

Nesse percurso histórico, para facilitar o acesso dos estudantes com deficiências, nas escolas regulares, criou-se o Atendimento Educacional Especializado (AEE), regulamentado pelo Decreto nº 6571, de 17 de setembro de 2008, mas revogado pelo Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011:

Art. 5º A União prestará apoio técnico e financeiro aos sistemas públicos de ensino dos Estados, Municípios e Distrito Federal, e a instituições comunitárias, confessionais ou filantrópicas sem fins lucrativos, com a finalidade de ampliar a oferta do atendimento educacional especializado aos estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, matriculados na rede pública de ensino regular.

§ 2º O apoio técnico e financeiro de que trata o **caput** contemplará as seguintes ações:

I - aprimoramento do atendimento educacional especializado já ofertado;

II - implantação de salas de recursos multifuncionais;

III - formação continuada de professores, inclusive para o desenvolvimento da educação bilíngue para estudantes surdos ou com deficiência auditiva e do ensino do Braille para estudantes cegos ou com baixa visão;

IV - formação de gestores, educadores e demais profissionais da escola para a educação na perspectiva da educação inclusiva, particularmente na aprendizagem, na participação e na criação de vínculos interpessoais;

V - adequação arquitetônica de prédios escolares para acessibilidade;

VI - elaboração, produção e distribuição de recursos educacionais para a acessibilidade; e

VII - estruturação de núcleos de acessibilidade nas instituições federais de educação superior. (BRASIL, 2011, Art. 5).

Segundo o Ministério de Educação - MEC, o AEE é um serviço da Educação Especial que identifica, elabora e organiza recursos pedagógicos e de acessibilidade, haja vista a eliminação de barreiras à plena participação dos alunos, considerando suas necessidades específicas.

Esse atendimento deve ser articulado à proposta da escola regular, embora suas atividades se diferenciem das realizadas em salas de aula de ensino comum. Deve, do mesmo modo, ser realizado no turno inverso da escola regular para que os alunos possam aprimorar suas capacidades, com o auxílio de docentes capacitados em cada deficiência, nas denominadas Salas de Recursos, estimulando-os no processo de aprendizagem, com metodologia adequada e prática pedagógica diferenciada.

No ano de 2011, foi lançado o Projeto de Lei que estabelece o Plano Nacional de Educação – PNE (2011-2020). De acordo com o que determina o documento, em seu Art. 8º, §2º, as instituições escolares devem estabelecer, em seus planos de educação, metas para garantir o pleno acesso à educação regular e a oferta do AEE, garantindo que os direitos dos deficientes sejam preservados.

A Lei nº 13.146 destaca, ainda, a importância das tecnologias assistivas, pois podem, e muito, auxiliar no processo de aprendizagem dos deficientes: “É garantido à pessoa com deficiência acesso a recursos, estratégias, métodos e serviços de **tecnologia assistiva** que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e **qualidade de vida.**” (BRASIL, 2015, Art. 78, grifo nosso).

O respectivo aspecto legal pode ser associado ao pensamento de Tonolli (2005, p. 92): “A aplicação da tecnologia assistiva no campo educacional vai além de simplesmente auxiliar o aluno a „fazer” tarefas pretendidas. Nela, encontramos meios de o aluno „ser” e atuar de forma construtiva no seu processo de desenvolvimento.”

Em relação ao mercado de trabalho como garantia às pessoas com deficiência, a referida Lei acrescenta em seu Art. 34:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento,

seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação. (BRASIL, 2015, Art. 34).

Diante disso, confirma-se a premissa de que as pessoas com deficiência têm direito de integração no mercado de trabalho e, de modo equivalente, podem contar com recursos e auxílio necessários para desenvolverem suas funções. Não obstante, as empresas precisam estar preparadas para recebê-las.

De acordo com o Art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, denominada Lei de Cotas, as empresas devem cumprir algumas exigências com as pessoas deficientes. Caso não sejam cumpridas, obviamente, terão que arcar com o pagamento de multas, conforme descrição a seguir.

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5% (BRASIL, 1991, Art. 93).

Esta primeira seção colocou em evidência aspectos relativos à exclusão dos deficientes na sociedade, obrigando-os, de certa forma, a uma sobrevivência em condições precárias e difíceis. Apesar disso, da antiguidade até os tempos atuais, mudanças ocorreram.

A partir da importância de se conhecer um pouco a respeito do processo histórico que favoreceu a regulamentação de leis e decretos, com o intuito de favorecer a inclusão de pessoas com deficiências em todos os setores da sociedade, torna-se necessário pesquisar mais sobre a Deficiência Intelectual, isto é, suas características, limitações e influência na vida das pessoas; assunto a ser abordado na próxima seção.

3 DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Caso alguém fique paralisado pela dúvida sobre como nomear o “outro”, podemos dizer que já temos um bom começo, pois o melhor mesmo é que o chamemos pelo seu nome.

(Miriam Pan)

Ao fazer uma abordagem sobre a Deficiência Intelectual, torna-se visível um primeiro impasse correspondente à sua classificação, uma vez que, ao longo dos séculos, várias denominações foram impostas pela sociedade como, por exemplo, retardo mental. Ou seja, os atributos comuns às pessoas que possuíam a respectiva deficiência eram: excepcional, retardado, imbecil, débil mental, entre outras designações, como aponta Aranha (2001, p. 15):

A deficiência intelectual até o século XVIII era confundida com doença mental e tratada exclusivamente pela medicina por meio da institucionalização que se caracterizava pela retirada das pessoas com deficiência de suas comunidades de origem, mantendo-as em instituições situadas em localidades distantes de suas famílias, permanecendo isoladas do resto da sociedade, fosse a título de proteção, de tratamento, ou de processo educacional.

Partindo da proposição de que deficiência não pode ser classificada como doença, torna-se perceptível a diferença entre Deficiência Intelectual e doença mental. Mesmo assim, faz-se necessário estabelecer uma distinção entre ambas. Conforme conceitua a Organização Mundial de Saúde – OMS (2010), a doença mental corresponde a qualquer anormalidade, sofrimento ou comprometimento de ordem psicológica e/ou mental. Por conseguinte, na doença mental, não existe uma insuficiência, mas sim, uma alteração que apresenta diferentes graus de gravidade.

Já a Deficiência Intelectual caracteriza-se por suas limitações, as quais se manifestam desde cedo no funcionamento intelectual, adaptativo social e prático das pessoas. Estas possuem carências no aspecto cognitivo e genes que acarretam incapacidades que afetam o desenvolvimento do ser humano no decorrer de sua vida.

Com o passar do tempo, as concepções de deficiência foram transformando-se e se ampliando, tanto em virtude das mudanças ocorridas na sociedade quanto em função da

evolução no campo científico. Atualmente, o conceito de Deficiência Intelectual tem como base o sistema de classificação da Association on Intellectual and Developmental Disabilities - Associação Americana de Deficiência Intelectual e Desenvolvimento (AAIDD, 2002) e da American Association on Mental Retardation - Associação Americana de Deficiência Mental Americana (AAMR, 2006).

A deficiência intelectual é compreendida como uma condição caracterizada por importantes limitações, tanto no funcionamento intelectual, cognitivo, quanto no comportamento adaptativo, que está expresso nas habilidades adaptativas conceituais, sociais e práticas, atrasando seus desenvolvimentos, manifestadas antes dos dezoito anos de idade. (AAMR, 2006, p. 25).

Ainda, de acordo com a Associação Americana de Deficiência Mental Americana,

A deficiência intelectual não é um transtorno médico, nem um transtorno mental, embora possa ser codificada em uma classificação médica das doenças ou em uma classificação de transtornos mentais. Também não é uma condição estática e permanente. Refere-se a um estado particular de funcionamento que começa na infância, é multidimensional e é afetado positivamente pelos apoios individualizados. (AAMR, 2006, p. 27).

Segundo Vasconcelos (2004), a Deficiência Intelectual é diagnosticada, com mais frequência, em crianças e jovens. Sua identificação se torna nítida devido à redução no desenvolvimento cognitivo - QI, normalmente abaixo do esperado à idade cronológica, acarretando, muitas vezes, um desenvolvimento mais lento na fala, no desenvolvimento neuropsicomotor e em outras habilidades.

De acordo com Honora e Frizanco (2008, p. 103), a Deficiência Intelectual não é considerada uma doença ou um transtorno psiquiátrico, mas sim, “um ou mais fatores que causam prejuízo das funções cognitivas que acompanham o desenvolvimento diferente do cérebro.”

Em relação às limitações da Deficiência Intelectual, relevante destacar as ideias de Séguin (1846), pioneiro a propor uma teoria psicogenética da Deficiência Intelectual e a criticar a prevalência da visão médica da incurabilidade, o que contribuiu para o processo de inclusão das pessoas com deficiência na sociedade.

Ademais, é pertinente ressaltar que, para se desenvolver um diagnóstico, é necessário

o envolvimento de fatores biomédicos, etiológicos, comportamentais, sociais e educacionais, todos referentes ao convívio social da pessoa com deficiência, como argumenta Carvalho (2003, p. 34):

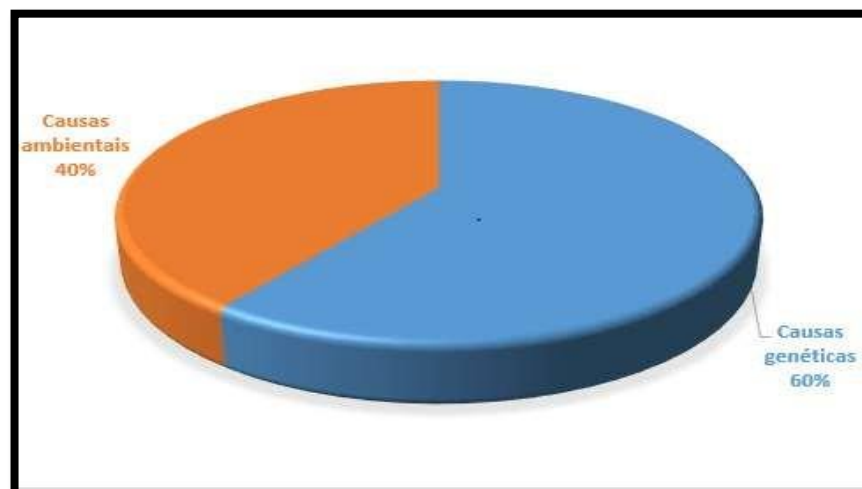
O diagnóstico está a cargo de médicos e psicólogos clínicos, realizando-se em consultórios, hospitais, centros de reabilitação e clínicas. Equipes interdisciplinares de instituições educacionais também o realizam. De um modo geral, a demanda atende propósitos educacionais, ocupacionais, profissionais e de intervenção.

De acordo com Pan (2008), as finalidades do registro de um diagnóstico são diversas, dentre elas: elegibilidade, concessão de benefícios e assistência previdenciária, concessão de proteção legal, acesso a cotas para o ensino superior e a vagas de emprego. Para a obtenção de um diagnóstico, são necessários instrumentos e recursos que garantam resultados confiáveis por meio de entrevistas, testes de QI, bem como testes comportamentais e psicológicos, além de análise clínica.

3.1 Causas da Deficiência Intelectual

As causas da Deficiência Intelectual são inúmeras, tais como: genética; dano no ventre materno, no nascimento ou logo após este; acidente; doença e, até mesmo, causa social ou ambiental. As causas em maior proporção são as genéticas e as ambientais, como ilustra o gráfico 1.

Gráfico 1- Causas da Deficiência Intelectual



Fonte: HONORA; FRIZANCO (2008)

As causas ambientais, de acordo com gráfico 1, apontam um total de 40% de chances de serem as provocadoras de Deficiência Intelectual, uma vez que se relacionam a fatores como uso excessivo de cigarro durante a gestação, entre tantas outras drogas lícitas e ilícitas que originam novos hábitos e estilo de vida, mas prejudicam, essencialmente, o meio ambiente e ao próprio ser humano. Diferentemente, as causas genéticas, num total de 60%, podem ser hereditárias, decorrentes de alterações nos genes, o que provoca mudanças no desenvolvimento da criança.

A deficiência intelectual pode ser classificada em leve, moderada, severa e profunda; com base no funcionamento intelectual do indivíduo. No entanto, é o funcionamento adaptativo que determina o nível de apoio necessário que esse indivíduo precisa para realizar diversas atividades no mercado de trabalho, campo educacional e lazer. (APA, 2014, apud MILLAN et al., 2015, p. 77).

As manifestações da Deficiência Intelectual são marcadas, principalmente, por atraso no desenvolvimento da função intelectual e dificuldade no funcionamento adaptativo social. O atraso no funcionamento intelectual e os déficits na função adaptativa social e de QI são classificados em níveis de gravidade. De acordo com o Tratado de Saúde Mental da Criança e do Adolescente (apud KE e LIU, 2015, p. 5), são quatro os níveis de gravidade:

- a) Profundo: QI é geralmente inferior a 20. Esses indivíduos não podem cuidar de si mesmos e não têm linguagem. Sua capacidade de expressar emoções é limitada e pouco compreendida.
- b) Grave: QI é geralmente entre 20 e 34. Cada aspecto de seu desenvolvimento nos primeiros anos é distintamente atrasado; eles têm dificuldade de pronunciar palavras e tem um vocabulário muito limitado. Através de considerável prática e tempo, eles podem ganhar habilidades básicas de auto-ajuda, mas ainda precisam de apoio na escola, em casa e na comunidade.
- c) Moderado: QI é geralmente entre 35 e 49. Eles são lentos, sua capacidade de aprender e pensar logicamente é prejudicada, mas são capazes de comunicar e cuidar de si mesmos com algum apoio. Com supervisão, eles podem realizar trabalhos não qualificados ou semiquualificados.
- d) Leve: QI é geralmente entre 50 e 69 e são responsáveis por cerca de 80% de todos os casos. O desenvolvimento durante o início da vida é mais lento do que em crianças normais e os marcos de desenvolvimento estão atrasados. No entanto, eles são capazes de se comunicar e aprender habilidades básicas. Sua capacidade de usar conceitos abstratos, analisar e sintetizar é prejudicada, mas podem adquirir habilidades de leitura e informática que graduam do nível 3 ao 6. Eles podem realizar trabalho doméstico, cuidar de si e fazer trabalho não qualificado ou semiquualificado. Eles geralmente requerem algum apoio.

Cada nível evidencia algumas características diferenciadas, facilitando ou dificultando o convívio da pessoa com Deficiência Intelectual na sociedade. Percebe-se que o QI abaixo da média é responsável por grande parte dos bloqueios, conforme corrobora Salomão (2017, p.5):

Os tratamentos a serem propostos para pessoas com DI deverão ser planejados caso a caso, uma vez que cada indivíduo apresenta peculiaridades únicas. Nesse planejamento deverão ser considerados o grau de DI, o grau de comprometimento nas várias áreas adaptativas, outras características presentes, eventuais comorbidades, características das famílias, os recursos comunitários entre outros.

3.2 Deficiência Intelectual e aprendizagem

A tabela, a seguir, mostra aspectos importantes para o desenvolvimento do Deficiente Intelectual, explicitando os graus de incapacidade e facilidade que influenciam diretamente no processo de ensino e aprendizagem.

Tabela 1- Capacidade adulta de acordo com o grau de incapacidade intelectual

Grau	Faixa de QI	Capacidade Adulta
Leve	50-70	<ul style="list-style-type: none"> • Alfabetização + • Auto-ajuda ++ • Boa fala ++ • Trabalho semiqualeficado +
Moderado	35-50	<ul style="list-style-type: none"> • Alfabetização +/- • Auto-ajuda + • Fala em casa + • Trabalho semiqualeficado +
Grave	20-35	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de auto ajuda assistidas + • Fala mínima + • Tarefas domésticas assistidas +
Profundo	Abaixo de 20	<ul style="list-style-type: none"> • Fala +/- • Habilidades de auto-ajuda +/-

Nota: +/- algumas vezes atingível; + atingível; ++ definitivamente atingível

Fonte: KE; LIU (2015)

Segundo Vygotsky (2003), as leis que regem o desenvolvimento da pessoa com Deficiência Intelectual são as mesmas que determinam o desenvolvimento das demais pessoas. Para o estudioso, a criança que apresenta comprometimento em seu desenvolvimento, em decorrência de alguma deficiência, não é menos desenvolvida do que as crianças consideradas normais. No entanto, é uma criança que se desenvolve de outra maneira, aprendendo de acordo com seu próprio ritmo e tempo.

Dessa forma, pode-se afirmar que as pessoas com Deficiência Intelectual têm seu tempo individual de aprender, nem sempre apresentam as mesmas características e não aprendem num mesmo momento. Algumas demoram mais para se adaptar e construir novas aprendizagens, enquanto outras apresentam facilidade em algumas atividades, mas não conseguem evoluir nas demais.

De acordo com Honora e Frizanco (2008, p. 15), há uma considerável e significativa variação de capacidades e necessidades das pessoas com Deficiência Intelectual em decorrência de diferenças observadas em quatro áreas específicas: motora, cognitiva, comunicativa e socioeducacional.

Área motora:

Crianças com deficiência intelectual leve apresentam diferenças significativas diante das consideradas “normais”. Tendo dificuldade em coordenação, motora fina, de locomoção e motricidade.

Área cognitiva:

Dificuldades na aprendizagem de conceitos abstratos, em concentrar-se, na memória e resolução de problemas, podendo atingir os mesmos resultados que as demais crianças, porém de acordo com seu próprio ritmo e tempo.

Área da comunicação:

Alguns deficientes intelectuais apresentam complicações na comunicação, acarretando dificuldade em suas relações sociais.

Área socioeducacional:

Em alguns casos, ocorre uma discrepância entre a idade mental e a idade cronológica, porém, temos de ter clareza que a melhor forma de promover a interação social é colocando os alunos em contato com seus pares da mesma idade cronológica, para participar das mesmas atividades, aprendendo comportamentos, valores e atitudes apropriados da sua faixa etária. (grifo nosso).

Assim sendo, cada pessoa merece um olhar diferenciado no sentido de valorização dos seus saberes, facilidades, dificuldades e modos diferenciados de aprender, consoante pensamento dos referidos autores:

Não existem “receitas” prontas para o trabalho com pessoas tanto com deficiência intelectual, ou com outra deficiência, quanto com os sem deficiência. Devemos ter em mente que cada pessoa é um e que suas potencialidades, necessidades e conhecimentos ou experiências prévias devem ser levados em conta, sempre. (HONORA; FRIZANCO, 2008, p. 70).

Relativamente ao contexto educacional, é possível identificar os grandes embates enfrentados ao longo da história da humanidade para que a inclusão se efetivasse nas escolas. Ou melhor, para que os estudantes com Deficiência Intelectual fossem devidamente reconhecidos como sujeitos capazes de aprender.

De acordo com as ideias de Rosa (2010), o processo de ensinar pessoas com Deficiência Intelectual configura-se como um grande desafio até mesmo nos dias atuais, principalmente, no que diz respeito à inclusão sem distinção e sem preconceito. Uma preocupação que exige envolvimento de toda comunidade escolar.

[...] o ser humano nasce apenas com recursos biológicos, mas com a convivência social, com seus valores e sua cultura, esses recursos concretizam o processo humanização, essencialmente possível por meio do processo de ensino-aprendizagem nas escolas e na vida, sendo capazes de aprender e desenvolverem-se em conjunto [...] (VYGOTSKY, 2003, p. 3).

A inclusão, nas escolas, só se torna um grande desafio e, em muitas circunstâncias, uma dificuldade, tanto para o corpo docente quanto para os discentes, devido à falta de organização física das instituições, à falta de conhecimento dos professores em relação à Deficiência Intelectual, bem como à falta de auxílio da equipe escolar na realização das atividades. Destaca-se que, em conformidade com a legislação vigente, independente de diferenças, todos têm direito à educação de qualidade. Só é preciso que isso se concretize de maneira gradual, progressiva e definitiva nos ambientes escolares.

Para que a inclusão ocorra efetivamente, é necessário que todos os integrantes desses ambientes trabalhem de forma integrada, com a mesma finalidade, ou seja, suprir carências e necessidades dos alunos com Deficiência Intelectual, atendo-se às suas dificuldades de aprender. Independentemente do tema a ser abordado ou conteúdo a ser assimilado, cabe ao docente motivá-los para que se interessem e sintam prazer no processo de aprendizagem. Isso deve ocorrer em todas as etapas de escolaridade, a partir do momento em que as crianças ingressam na escola.

Os alunos vivenciam processos cognitivos semelhantes aos das crianças ditas normais, no que se refere ao aprendizado da leitura e da escrita. O ritmo de aprendizagem dos alunos com deficiência Intelectual se diferencia, por requerer um período mais longo para aquisição da língua escrita, porém as estratégias de ensino para esses alunos podem ser as mesmas utilizadas com os alunos “ditos normais”. No decorrer do processo de construção da escrita, as crianças descobrem as propriedades do sistema alfabético e, a partir da compreensão de como funciona o código linguístico, elas aprendem a ler e escrever. (FALCONI, 2009, p. 15).

Nesse aspecto, é imprescindível que o docente utilize estratégias diferenciadas de ensinar: jogos, dinâmicas, brincadeiras, livros infantis ou quaisquer outros recursos. O importante é que chamem a atenção e despertem o encantamento dos alunos para o aprendizado dos mais diferentes conteúdos que estruturam as matrizes curriculares no processo de escolarização.

[...] o avanço importante na aprendizagem da criança é quando ela demonstra gosto por jogos pedagógicos, especialmente aqueles de cartões com palavras, as quais mobilizam o aluno para interação no grupo, bem como melhoram a atenção à escrita das palavras. O professor que explora as atividades lúdicas está favorecendo a passagem deste aluno para um nível mais avançado de conhecimento. (SILVA, 2009, p. 16).

Falconi (2009) reitera a suma importância do trabalho coletivo, seja ele professor-professor, professor-aluno ou aluno-aluno, podendo ser incentivado de várias maneiras e com propósitos diferenciados, seja em atividades que exigem um pouco mais de atenção ou até em atividades lúdicas. O objetivo do trabalho, acima de tudo, deve ser o de proporcionar o estímulo ao companheirismo, à amizade e à aceitação entre todos, o que favorece o crescimento de cada aluno diante do respeito às diferenças.

Em virtude da relevância de um aprofundamento de estudos no que tange à inclusão dos Deficientes Intelectuais, tanto na área educacional quanto na sociedade de modo geral, torna-se pertinente uma abordagem a respeito da mesma, tendo em vista a participação destes no mercado de trabalho. Este assunto será tratado na próxima seção deste trabalho.

4 INCLUSÃO DO DEFICIENTE INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO

O outro, o diferente, o deficiente, representa muito mais coisas. Representa consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelham suas limitações, suas castrações. Representa também o sobrevivente, aquele que passou pela catástrofe em potencial, virtualmente suspensa sobre a vida do outro. Representa também uma ferida narcísica em cada profissional, em cada comunidade. Representa um conflito não camuflado, não explícito – em cada dinâmica de inter-relações.

(Alexandra Ayach Anache)

Com o passar dos anos, pôde-se perceber um avanço em relação à valorização dos deficientes. Inúmeras conquistas fizeram parte desse cenário de avanços, entre elas, a oportunidade dos deficientes integrarem os diferentes espaços do mercado de trabalho, desempenhando funções de acordo com suas limitações e facilidades.

Todas as pessoas possuem capacidade de se adaptar ao trabalho; com o Deficiente Intelectual não é diferente, conforme prescreve o Art. 7º da Declaração dos Direitos dos Portadores de Necessidades Especiais:

As pessoas com deficiência têm direito à segurança econômica e social, e, especialmente, a um padrão condigno de vida. Consoante suas possibilidades também têm direito a realizar trabalho produtivo e à remuneração, bem como de participar de organizações de classe. (BRASIL, 1975, Art. 7º).

A Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, criada em 24 de julho de 1991, determina cotas mínimas aos trabalhadores com algum tipo de deficiência em empresas com 100 ou mais empregados. Diante de tal exigência, os deficientes passaram a ter mais oportunidade de se fazer presente no mercado de trabalho e colocar em prática suas potencialidades.

Além dessa Lei, é relevante considerar o que determina o Art. 5º do Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, em relação à Deficiência Intelectual, no documento, denominada deficiência mental.

[...] 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, Art. 5°).

Analisando tanto a Lei quanto o Decreto, infere-se que ambos configuram-se em incentivo para que os deficientes busquem uma colocação no mercado de trabalho, permitindo assim, sua inclusão na sociedade. Isto é, para que essas pessoas possam ser vistas como trabalhadores ativos e produtivos, sem o estereótipo de incapacitados, podendo, com isso, superar barreiras sociais.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos deixa claro, em seu Art. XXIII, assinado em 1948, que, “[...] todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.” Não se admite, portanto, nos discursos proferidos comumente nas mais variadas instâncias sociais, a referência à igualdade de direitos e acesso aos bens e serviços às pessoas com deficiência sem a legítima garantia de acessibilidade para que essas pessoas possam ter acesso a trabalho, transporte, comunicação, educação, urbanização e lazer.

Neste trabalho, o termo acessibilidade é compreendido conforme descrição apresentada pelo Art. 2° da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000:

Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida. (BRASIL, 2000, Art. 2°).

A acessibilidade é fundamental à inclusão de pessoas com deficiência. O acesso ao local de trabalho, por exemplo, pode apresentar melhores condições a partir de adaptações que facilitem a entrada e o movimento das pessoas, além de acesso aos banheiros, fazendo com que os deficientes sintam-se incluídos. Apesar disso, Araújo (2006, p. 12) expõe uma visão um tanto quanto antagônica:

[...] muitas empresas não cumprem as leis, por consequência da baixa escolarização e capacitação oferecida para pessoa com deficiência. As próprias instituições especializadas nesta população não se preocupam com estes quesitos, centrando suas intervenções em atividade de desenvolvimento de habilidades básicas que podem auxiliá-las no mercado de trabalho.

Diante desse contexto, convém destacar a posição de Santos (2011, p. 5):

A questão da escolaridade. A gente vê que muitas pessoas com deficiência pararam no ensino fundamental, terceira ou quarta série, por várias dificuldades, e isso traz uma dificuldade para conseguir uma vaga de emprego, para conseguir um salário maior do que o benefício do governo, então, acho que o primeiro passo é escolaridade.

Destarte, o grande desafio se concentra na preparação do deficiente para atuar no mercado de trabalho. Para tanto, há necessidade de formação profissional às pessoas com Deficiência Intelectual. Todavia, ao invés de ser uma preocupação de todas as instituições educacionais e técnicas, ou da maioria delas, o que se evidencia é a promoção de cursos de formação profissional a deficientes quase que, exclusivamente, por instituições de atendimento especializado. Antigamente essa formação era desenvolvida por meio de oficinas que visavam estimular a capacidade produtiva, o desenvolvimento de competências e a aquisição de condutas sociais básicas e necessárias para o deficiente, caracterizando-se da seguinte maneira:

Tabela 2 - Oficinas para o Deficiente Intelectual

Oficinas	Funções
Oficinas a domicílio	Incentivavam a autonomia juntamente com a família com atividades artesanais e passeis em locais públicos.
Oficinas pedagógicas	Recurso de assistência educativa que emprega o trabalho manual, sugerido a pessoas com deficiência mental avançada e que não podem frequentar cursos.
Oficinas obrigatórias	Tinham como objetivo ser ambiente intermediário entre instituições e comunidade, onde haveria treinamento da pessoa com Deficiência Intelectual em todos os aspectos.

Fonte: PEREIRA (1997)

Com o passar do tempo, essas oficinas reduziram-se, e as práticas de inserção do deficiente no mercado de trabalho diminuíram cada vez mais, sendo admitidos somente por

instituições especializadas. Isso se contrapõe com o que prescreve a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, em seu Art. 22: "A educação básica tem por finalidade desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores."

De acordo com Manzini (2005), existem críticas aos procedimentos utilizados pelas instituições especializadas em se tratando da educação profissionalizante para pessoas com deficiência. As críticas dizem respeito às atividades ensinadas como, por exemplo, artesanato, tapeçaria e marcenaria, as quais são selecionadas mais em função dos recursos materiais disponíveis e da tradição institucional do que da demanda do mercado de trabalho. Por conseguinte, a contribuição é mínima ao se focar a qualificação efetiva dessas pessoas.

A capacitação profissional deve buscar romper com práticas assistencialistas, recreativas e super-protetoras que limitam o trabalho, e oferecer à pessoa com deficiência a possibilidade de mediar suas relações com o mundo, buscando autonomia, constituindo-se e utilizando o trabalho como via de inclusão social e criando possibilidades concretas para a sua própria humanização e cidadania. (Silva, 2001, p. 6).

Sob tal perspectiva, é necessário enfatizar a primazia de uma educação de qualidade, cujo intuito é o de estimular e abrir possibilidades para o deficiente se integrar no mercado de trabalho, contando com apoio permanente para que o mesmo possa se considerar um sujeito autônomo e capaz de realizar seus próprios objetivos, o que contribui para sua valorização pessoal. Em conformidade com o Art. 35 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, a inclusão do deficiente no mercado de trabalho pode ocorrer de três formas, a saber:

Colocação Seletiva: O deficiente pode ser contratado em regime especial, com horários flexíveis, proporcionalidade de salário e ambiente de trabalho adequado para que uma ou mais limitações funcionais possam sem compensadas.

Colocação Competitiva: A contratação não é diferenciada pela deficiência, o trabalhador será cobrado e avaliado com igualdade dos demais, inclusive no fator de qualidade e eficiência na prestação dos serviços. A utilização de apoios não é excluída desta modalidade.

Promoção de trabalho por conta própria: São as formas de trabalho autônomo, cooperativas ou em regime de economia familiar, desenvolvida pela própria pessoa ou através de uma ou mais pessoas, visando a independência financeira. (BRASIL, 1999, Art. 35, grifo nosso).

Mesmo com toda a legislação em vigor e oportunidades à inclusão e à permanência do deficiente no mercado de trabalho, ainda são apontadas dificuldades do mesmo ser incluído e sentir-se incluído no ambiente em que atua. Sendo assim, o Deficiente Intelectual continua sendo visto, pela sociedade, com certa inferioridade em relação às demais pessoas. Não obstante, não há razão para ser considerado inferior simplesmente pelo fato de apresentar limitações ou falta de capacidade apropriada para desenvolver algumas atividades. Não se pode esquecer de que todo ser humano, mesmo sem ser Deficiente Intelectual, carrega consigo limitações. Complementar ao exposto são as ideias de Amiralian (1986, p. 42):

Outra condição socialmente comum e que traz implicações significativas para o ajustamento de sujeitos desviantes é a confusão generalizada entre os termos incapacidade e inferioridade. Na maioria das vezes, estas duas palavras são usadas como sinônimos e utilizadas indiscriminadamente como o mesmo significado. Todavia, a busca de uma compreensão mais cuidadosa destes termos mostra diferenças essenciais entre eles. A incapacidade é definida como uma lesão de uma estrutura ou função, e a inferioridade como a resultante do efeito da incapacidade em si e das relações pessoais e sociais sobre a capacidade funcional do sujeito.

Nessa linha de raciocínio, pode-se afirmar que os deficientes não são inferiores às demais pessoas, pois toda e qualquer empresa pode se adaptar aos mais diversos tipos de deficiência e promover a inclusão, especialmente, de Deficientes Intelectuais. Entretanto, para que isso ocorra, é necessário que as pessoas, de modo geral, deixem de lado o preconceito em relação a eles e às suas capacidades.

O preconceito é uma das maiores dificuldades encontradas pelo Deficiente Intelectual, uma vez que, comumente, depara-se com olhares diferenciados das pessoas que atuam nas empresas e dos próprios dirigentes destas. Muitas vezes, por mais capacitado que seja o deficiente, pode ocorrer discriminação de forma direta ou indireta, por meio de um simples olhar ou por uma inconveniente expressão verbal. Entre os aspectos que fortalecem a discriminação, destacam-se a ignorância e a falta de conhecimento sobre o assunto, ambos fortemente presentes nos mais diferentes contextos, conforme corrobora Ribas (1997, p. 63):

Ignorância não é atribuído apenas dos mais pobres ou dos que têm menos estudo. É algo que está presente em todas as camadas sociais, em muitas famílias, grupos de empresários, funcionários do governo e até mesmo, em muitos médicos que não se especializaram em reabilitar pessoas portadoras de deficiência ou que não tem prática no tratamento de algumas restrições do corpo.

Por constituir-se um aspecto cultural, o preconceito é praticado pelas pessoas sem levarem em consideração o que, realmente, veem; apenas definem o deficiente como incapaz para exercer qualquer função por conta de suas limitações. Ademais, as pessoas preferem ignorar suas fragilidades ao invés de buscarem conhecimentos novos para poderem agir e incluir as pessoas com Deficiência Intelectual, tanto no mercado de trabalho como em todos os demais setores que estruturam a sociedade.

Segundo Silva (2001), é preciso compreender que a pessoa com deficiência possui capacidades e também especificidades que não devem ser ignoradas. Suas limitações e possibilidades lhes são próprias, assim como são próprias as limitações e possibilidades de todos os seres humanos, pois fazem parte da constituição humana. Sob tal pressuposto, pode-se admitir que para a inclusão, com efeito, ocorrer no mercado de trabalho, é necessário que as pessoas vejam o Deficiente Intelectual como uma pessoa capaz de aprender, exercer funções, trabalhar em diferentes espaços e sentir-se integrado ao ambiente e com as pessoas ao seu redor.

Sendo a sociedade composta por todos, pela diversidade, o respeito às diferenças deve ser a norma a ser compartilhada. Porém a sociedade, como está organizada, exclui as pessoas que não se enquadram no padrão de normalidade vigente. Esses processos de exclusão ocorrem no trabalho, no transporte público, nos espaços de lazer, etc, que não estão adaptados para a diversidade humana. Nesse sentido a deficiência é da sociedade que não se organiza para ser acessível a todos. (CARVALHO, 2009, p. 12).

Tendo em vista a necessidade de valorização da inclusão de Deficientes Intelectuais no mercado de trabalho, de acordo com o aporte teórico, e com o intuito de tomar conhecimento dos processos que auxiliam e promovem a integração dos mesmos, o foco da pesquisa foi direcionado a duas indústrias e a duas empresas do ramo alimentício do município de Erechim, RS, seguindo um percurso metodológico, explicitado na próxima seção.

5 METODOLOGIA

A produção deste Trabalho de Conclusão de Curso resulta da inter-relação entre a pesquisa bibliográfica e a de campo. A revisão bibliográfica se desenvolveu mediante leitura sistemática, com fichamentos de obras, destacando ideias pertinentes ao tema em questão. Já a pesquisa de campo foi realizada em empresas e indústrias alimentícias do município de Erechim, RS, que incluem, em seus quadros de funcionários, pessoas com Deficiência Intelectual, totalizando duas empresas e duas indústrias.

A escolha dessas instituições originou-se de uma pesquisa informal, realizada pela professora orientadora e pela acadêmica pesquisadora, o que permitiu identificar que o maior número de Deficientes Intelectuais inclusos se encontra no ramo alimentício do referido município.

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade, a fim de se obter aprovação para realização da pesquisa. Após aprovação, foram entrevistados os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos (RH) das instituições selecionadas, encaminhando às mesmas um termo de autorização, objetivando a permissão dos responsáveis para a devida realização da pesquisa de campo. Nesse momento, solicitou-se que os mesmos assinassem a autorização descrita no Apêndice A.

Nas dependências das instituições, nas quais se desenvolveu a pesquisa, socializou-se, inicialmente o projeto com os responsáveis pelo RH. A eles, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, solicitando a participação na pesquisa, com a devida assinatura. (Apêndice B). Na sequência, aplicou-se o instrumento de pesquisa no formato de questionário.

Em síntese, a pesquisa se desenvolveu em três etapas específicas e intercomplementares. A primeira restringiu-se à revisão bibliográfica, tendo em vista a construção do marco teórico de referência, o que alicerçou a pesquisa como um todo.

A segunda etapa correspondeu à pesquisa de campo. Inicialmente, agendou-se horário para contato presencial com os responsáveis pelo RH de cada instituição. Em cada um dos encontros, foram apresentados os objetivos da pesquisa, bem como os procedimentos metodológicos para coleta de dados. Na oportunidade, solicitou-se o consentimento mediante a assinatura do Termo de Autorização da Instituição para execução da referida pesquisa de campo. No mesmo momento, fez-se a solicitação de um espaço físico e horário para apresentar a pesquisa (Apêndice C), bem como para explicitar a coleta de dados, por meio da entrega do questionário (Apêndice D) e determinação de

prazo para devolução do mesmo, sem que isso comprometesse as atividades regulares de trabalho de cada instituição.

A escolha do uso do questionário como instrumento de pesquisa justifica-se pela possibilidade de se obter respostas pontuais, mas não fechadas em si mesmas, ou seja, respostas que permitem análise e interpretação. (DENZIN; LINCOLN, 2006). Com o propósito de preservar o anonimato, as instituições foram identificadas por nomes de flores: Rosa, Girassol, Jasmim e Violeta.

Na terceira etapa, a acadêmica pesquisadora entrou em contato com as empresas e indústrias para desenvolver a coleta dos dados. Por interesses pessoais, a empresa denominada Jasmin não pode participar do desenvolvimento da pesquisa. Apesar disso, a coleta prosseguiu nas demais instituições selecionadas por serem as únicas no município que contam com pessoas com Deficiência Intelectual no quadro de funcionários. O questionário, composto por oito questões abertas, foi entregue em momento oportuno, de acordo com horários previamente estabelecidos. As respostas das questões foram analisadas sob a ótica de Bardin (2011) por meio de análise de conteúdo, explicitada na subseção “Análise de dados”.

De posse dos questionários respondidos, num primeiro momento, fez-se uma leitura flutuante de todas as respostas com a finalidade de identificá-las superficialmente, obtendo as primeiras impressões. Em seguida, desenvolveu-se uma nova leitura com o intuito de definir as unidades de análise para uma posterior categorização dos dados por respostas afins. E, por fim, procedeu-se com a interpretação inferencial, para a qual foi necessária a busca de argumentos no referencial teórico, haja vista a concordância ou questionamento de concepções apresentadas, o que se pode evidenciar na próxima subseção.

O diálogo entre teorias, autores estudados e os achados da pesquisa permitiram a discussão e formulação de conclusões que, mesmo provisórias ou incipientes, podem servir como norteadoras a novos estudos.

5.1 Análise de dados

Os dados obtidos foram submetidos a um processo de análise de conteúdo e análise descritiva. A abordagem qualitativa compreendeu um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam descrever e decodificar componentes de um sistema complexo, na tentativa de compreender os significados, sensações e emoções dos sujeitos pesquisados. A análise quantitativa possibilitou uma análise estatística na descrição dos dados obtidos, sem

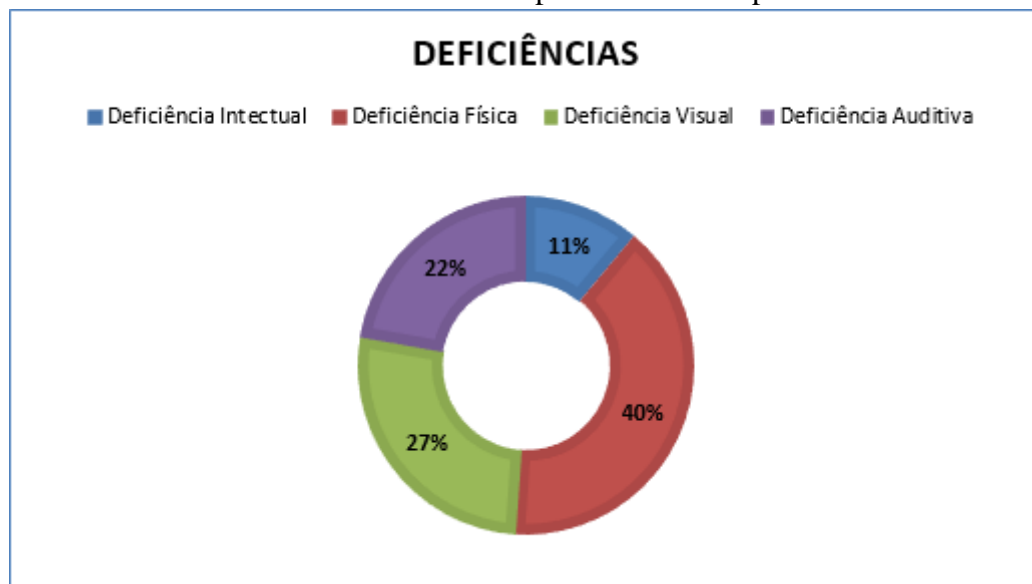
deixar de considerar a qualidade do fenômeno estudado. Além disso, forneceu critérios provenientes do próprio material para sua consideração como indicador de um fenômeno de interesse científico, levando-se em conta, essencialmente, o resgate do aporte teórico.

Diante das repostas obtidas, percebeu-se que 100% das instituições envolvidas, neste caso, um total de três, começaram a contratar funcionários que possuem alguma deficiência a partir do ano de 2006.

De acordo com a **Empresa Girassol**, “antigamente os deficientes não eram tão evidenciados perante a sociedade, depois do surgimento da lei de cotas veio à tona a obrigação e necessidade de trabalharem e das empresas adequarem-se a eles.”

Com o passar dos anos, as exigências em relação à inclusão dos deficientes aumentaram, principalmente, no mercado de trabalho, fazendo com que muitas empresas contratassem funcionários com alguma deficiência para cumprir exigências legais. No entanto, nem todas as deficiências são facilmente aceitas e têm seu devido reconhecimento.

Gráfico 2 - Deficiências presentes nas empresas



Fonte: Elaborado pela autora (2018)

O gráfico 2 tem como objetivo a demonstração de porcentagem de pessoas com deficiências, atuantes nas empresas participantes da pesquisa. Consta-se que, dos deficientes que fazem parte do quadro de funcionários das empresas analisadas, 22% são Deficientes Auditivos, 40% Físicos, 27% Visuais, e apenas 11% são Deficientes Intelectuais.

O Censo de IBGE de 2010 declara que “[...] a Deficiência Intelectual exerceu maior impacto negativo no nível de ocupação, tanto para homens como para as mulheres.” Diante desta declaração, Ribeiro (2009) destaca que o tipo de deficiência também se torna motivo de

discriminação e, somado à falta de conhecimento sobre o assunto, transforma-se em mais um fator determinante para exclusão. As empresas justificam-se, alegando que não encontram pessoas com Deficiência Intelectual, capacitadas e habilitadas para atuar no mercado de trabalho. Em relação à capacidade das pessoas com Deficiência Intelectual, convém ressaltar as ideias de Glat (2004, p. 2):

Certamente terão muita dificuldade em aprender e conviver com pessoas que se baseiam em métodos tradicionalistas, poucos alcançaram os níveis mais altos de escolaridade, ou chegarão a ocupar uma posição de destaque no mundo profissional. Mas isso, não significa de forma alguma, que se devidamente orientados eles não possam ter uma vida autônoma, um emprego saudável, produtivo e feliz.

Corroborando com a perspectiva de que, mesmo com suas limitações, o Deficiente Intelectual tem condições de construir sua autonomia e estar presente no mercado de trabalho, a **Empresa Rosa** declara: “Cada deficiente reage ao estímulo que lhe é oferecido, isto se percebe claramente quando chegam às empresas. Tenho deficientes que moram sozinhos e são completamente autônomos enquanto outros precisam de mais auxílio.”

Nesse sentido, a família, base para formação de qualquer ser humano, destaca-se devido seu papel primordial no desenvolvimento do Deficiente Intelectual. Durante a infância, as pessoas com Deficiência Intelectual sentem-se dependentes de alguém para apoiá-las nas atividades diárias. No entanto, na vida adulta, ao perceberem que as pessoas com as quais convivem desempenham tarefas básicas sozinhas, sentem a necessidade de também se tornarem independentes.

Questionada a respeito de como funciona o processo de contratação da pessoa com deficiência, a **Empresa Rosa** afirma:

Contamos principalmente com o apoio das famílias durante o processo de contratação, as mesmas, participam ativamente, vindo e auxiliando durante as entrevistas com o intuito de deixar a empresa desde cedo com aparência de um ambiente familiar e aconchegante para o deficiente sentir-se seguro. Entretanto, alguns não têm estrutura familiar nesse caso a psicóloga da empresa ajuda durante o processo.

A partir dessa realidade, depreende-se que a família pode contribuir positiva ou negativamente no desenvolvimento do Deficiente Intelectual. Positivamente, por meio do

incentivo à tomada de decisões, exposição de desejos e até tornar-se autorresponsável. Negativamente, com a falta de estímulos ou quando a família não tem condições necessárias para ajudar a manter o deficiente com tratamentos e métodos que facilitem seu desempenho. Fagundes (2008, p. 35) explicita que “[...] em casos assim, a família faz o papel inverso, de incentivadora, mas para que ele permaneça estático com o intuito de não perder o benefício ou algum dos outros auxílios disponibilizados por não terem condições.” A respeito desse aspecto, a **Empresa Violeta** enfatiza:

A área de gestão de pessoas é responsável pelo programa de inclusão de pessoas com deficiência e torna-se grande incentivadora no processo de inclusão e apoio aos deficientes que tem pouco apoio familiar. Alguns dos colaboradores com deficiência intelectual iniciaram na empresa por meio de um programa especial de aprendizagem (Jovem Aprendiz) e depois foram contratados. Após serem contratados, os colaboradores com deficiência intelectual são acompanhados pelos gestores das áreas onde atuam e, sempre que necessário, solicitam orientação e apoio à área de Gestão de Pessoas.

De fato, para que a inclusão ocorra, é importante que haja interesse e envolvimento de todos os setores de empresas e indústrias, adaptando-se ao cenário de inclusão, pois as transformações nas estruturas dos grupos de trabalhos e em suas relações são necessárias para que adequação às especificidades dos deficientes, assim como destaca a **Empresa Rosa**: “Falta conhecimento. Faltam pessoas capacitadas para trabalhar com as diferenças e que procurem estudar para buscar aprender mais.”

Carvalho (1998) evidencia que as pessoas, em geral, sentem-se despreparadas e desmotivadas para trabalhar ou conviver com deficientes que precisam de recursos específicos e auxílio. Desse modo, a sociedade passa a integrar a pessoa e não incluí-la em sua completude.

A construção de uma sociedade inclusiva requer tempo e sensibilização por parte de todos para compreenderem a necessidade de se adequarem e aprimorarem seus conhecimentos sobre as deficiências, buscando aprender mais e mais, com a pretensão de adquirir noções básicas que possam contribuir no convívio social.

Quanto aos desafios encontrados para incluir pessoas com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho, a **Empresa Girassol** declara:

O desafio maior é sensibilizar gestores e colegas para realizarem a inclusão e contribuírem para o desenvolvimento das pessoas com deficiência intelectual, bem com ajuda-los a compreender que estas pessoas possuem algumas limitações (ritmo, velocidade, entendimento, etc.) diferentes, mas que podem e conseguem realizar as tarefas para as quais são designados. Requer paciência e maior acompanhamento. Além disso, temos também o desafio de conseguir o comprometimento da família da pessoa com deficiência intelectual para que o processo de inclusão ocorra com maior tranquilidade e melhores resultados.

Ainda em relação aos desafios, a **Empresa Violeta** destaca que **“O maior desafio é lidar com as pessoas com deficiência. A maioria não tem vontade de trabalhar**, alguns vêm uma vez por semana, enquanto outros vêm todos os dias, mas comem tudo que há no estoque.” (grifo nosso). Percebe-se, então, o grande desafio presente na sociedade: encontrar profissionais capazes de ter empatia e trabalhar em prol do bem da empresa e das pessoas ali presentes. Isso implica saber acolher, ajudar e auxiliar deficientes, estimulando-os para que cresçam e se sintam incluídos realmente nas empresas. Desse modo, terão estímulos para trabalhar e desenvolver habilidades de maneira adequada e apropriada.

Complementando o que foi exposto, a **Empresa Rosa** acredita que “o maior desafio é a convivência, saber lidar e entender as deficiências, colocar-se no lugar do outro e ajudá-lo a desenvolver-se.” Ao identificar as dificuldades de relacionamento dos Deficientes Intelectuais, a referida empresa desenvolveu métodos para vencer tais entraves.

O primeiro método desenvolvido é conhecido como “Programa Superação: valorizando competências e respeitando as diferenças” e tem como objetivo principal mostrar que nenhuma barreira é empecilho para quem possui força de vontade e determinação. Esse método procura ajudar os deficientes e demais funcionários da empresa a se sentirem bem no ambiente de trabalho, destacando o quanto a empresa cresce com as diferenças.

Figura 1 - Programa Superação



Fonte: <http://www.peccin.com.br/empresa/>

O Programa garante vários benefícios, principalmente para os deficientes, como transporte gratuito, restaurante da empresa, plano de saúde, atendimento psicológico e odontológico gratuito, seguro de vida, presença premiada e padrinhos.

A presença premiada, segundo a **Empresa Rosa**, “É uma forma de estimulá-los a vir trabalhar, a gente percebe que eles se sentem felizes em desempenhar suas funções porque sabem que terão prêmios no final do mês e ficam ansiosos pra mudar a cor da toca.”

Esse prêmio refere-se à participação e à presença no emprego. O deficiente que trabalha todos os dias do mês ganha uma toca com cor diferenciada dos demais e uma lembrança. Isso funciona como uma forma de destacar o trabalho e valorizar a dedicação com a empresa, estimulando-os a continuar progredindo.

Além disso, o Programa garante padrinhos para cada deficiente incluso na empresa. Dessa forma, as pessoas com Deficiência Intelectual podem tirar suas dúvidas e receber auxílio diariamente de pessoas comprometidas a ajudá-las durante o trabalho. A escolha dos padrinhos acontece por meio de sorteio; cada deficiente possui dois que são do seu setor de trabalho.

Em relação a esse Programa de superação e às formas de estímulo aos deficientes, a **Empresa Rosa** afirma que:

Nós procuramos fazer dos desafios encontrados uma forma de motivação e procurar maneiras de saná-los. Desde modo, não somente os deficientes, mas todos os funcionários crescem em um ambiente que há cuidado, atenção e comprometimento. Pretendemos aumentar os números de Deficiente Intelectuais, ir além do que é previsto na lei de cotas. Somos a favor da inclusão e dessas pessoas maravilhosas, que tem diferenças assim como nós todos temos também.

Dando continuidade à análise, as instituições foram questionadas a respeito da contribuição à vida profissional do Deficiente Intelectual. A **Empresa Girassol** declara que “oferecer oportunidade de trabalho já é o primeiro passo para contribuir.” Ainda há poucas empresas que oferecem oportunidades às pessoas com Deficiência Intelectual, mas essas oportunidades, além de contribuírem para o desenvolvimento de habilidades dos deficientes, promovem uma postura profissional adequada.

De forma complementar, a **Empresa Violeta** reforça a importância das empresas oferecerem oportunidades para o Deficiente Intelectual, o que pode favorecer o processo de inclusão social, a construção de aprendizagens e o desenvolvimento social e intelectual.

Para a **Empresa Rosa** “O trabalho para os Deficientes Intelectuais que atuam na empresa é a vida deles, se tirar o trabalho, tira tudo de bom que eles têm.” Enfatiza, também, o quanto os deficientes e a própria instituição crescem com a presença deles. Argumenta que não somente os Deficientes Intelectuais têm dificuldades, existem pessoas consideradas normais que possuem diversos comportamentos inadequados. Constatase, pela exposição, que todos são iguais, porém cada pessoa tem suas particularidades.

De acordo com as ideias de Almeida (2015), o trabalho é necessário tanto às pessoas denominadas normais quanto para os deficientes, pois o ato de exercer uma função faz com que todos se considerem membros ativos de uma sociedade, bem como sujeitos capazes de crescer e fazer novas descobertas no mundo em que se vive, como assevera Viana (2010, p. 22):

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

Complementarmente, Engels (2004) diz que o trabalho é a fonte de toda riqueza. Por conseguinte, ao lado da natureza que se encarrega de fornecer materiais, o trabalho converte-se em riqueza. Não obstante, o trabalho é muito mais que isso; é a condição básica e fundamental de toda a vida humana.

Em relação aos benefícios que a inclusão de pessoas com Deficiência Intelectual traz às empresas participantes da pesquisa, a **Empresa Girassol** destaca:

Os funcionários com Deficiência Intelectual que se comprometem com a empresa e com o trabalho desenvolvido tornam-se exemplos para os demais, fazendo com que se espelhem neles. Além disso, há reconhecimento por parte dos clientes que valorizam a inclusão e sentem-se muito bem atendidos por eles.

Entretanto, a **Empresa Violeta** discorda, expondo que “Os Deficientes Intelectuais não trazem nenhum lucro para a empresa, pelo contrário, aumentam os afazeres.” Informa, do mesmo modo, que a presença deles faz com que os clientes sintam-se oprimidos,

influenciando na **perda de vendas**. (grifo nosso). Para Bauman (2008), essa forma de pensar prevê o consumismo indiscriminado, sem valor ao humanismo.

Os mais variados empreendimentos comerciais que surgem envoltos por um momento do capitalismo em que o consumo é parte central da valorização do capital, criam uma sociedade direcionada a consumir indiscriminadamente, podendo ser denominada de “Sociedade do Consumo” onde o foco passa a ser somente nos lucros e nos ganhos, esquecendo o lado “humano”. (BAUMAN, 2008, p. 15).

A sociedade consumista provoca determinadas consequências no trabalho destinado aos Deficientes Intelectuais, uma vez que estes são comparados a máquinas que devem gerar lucro às empresas. A justificativa para isso é que quanto mais as pessoas ganham, mais bens querem adquirir. Com as empresas, não é diferente, pois, na maioria das vezes, o lucro passa a ser prioridade, deixando de lado fatores elementares e primordiais como a humanização das pessoas e os benefícios que a acompanham.

Visando estimular mais a inclusão e a empatia de seus funcionários, a **Empresa Rosa** garante que a presença de Deficientes Intelectuais é de grande valia e importância, pois contribuem diretamente para os acontecimentos positivos da empresa. Sob tal argumento, garante que “[...] essa diversidade e diferenças fazem com a empresa cresça e se desenvolva cada vez mais.”

Por meio da análise e interpretação de dados explicitada, depreende-se que ainda são necessários muitos esforços e investimentos para que se possa avançar em vários aspectos relacionados ao processo inclusivo de pessoas com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho. Isso tanto por parte da administração das empresas quanto por meio da conscientização de gestores e responsáveis por ações governamentais, além da organização de procedimentos e instrumentos que favoreçam e facilitem o processo de inclusão.

A despeito disso, para que a inclusão ocorra de fato no mercado de trabalho, é preciso dirigir um olhar especial para o que não está explicitado nas políticas públicas, haja vista a falta de clareza e objetividade nas prescrições em forma de Lei. Ademais, coloca-se em jogo um intrincado conjunto de variáveis sociais e culturais, desde princípios e ideologias até interesses e disputas pela validação de concepções.

Nesse sentido, Foucault (2001, p. 1604) destaca o governo como a manifestação visível e material do poder. Isto é, em nosso país, há necessidade de governo de pensamentos para que as coisas aconteçam. De acordo com o autor,

O que é importante para nossa modernidade, para nossa atualidade, não é tanto a estatização da sociedade mas o que chamaria de governamentalização do Estado. Desde o século XVIII, vivemos na era da governamentalidade. O encontro entre as técnicas de dominação exercidas sobre os outros e as técnicas de si. (FOUCAULT, 2001, p. 1604).

Ao compreender as políticas públicas de inclusão como uma manifestação dessa visão de governamentalização da sociedade, percebe-se que o que elas buscam é “atingir o máximo resultado a partir de uma aplicação mínima de poder, organizando a sociedade”, consoante Goldstein (1994, p. 198). Essa organização que as políticas visam promover tem o objetivo de igualar todos, sob um mesmo teto, sob as mesmas circunstâncias, referindo-se tanto ao espaço físico, institucional quanto a espaços simbólicos.

As políticas públicas propõem-se a executar o melhor governo da população, mas para que isso aconteça é urgente a promoção de um melhor ordenamento dos elementos que compõem a sociedade. Tal ordenamento, na lógica das políticas de inclusão, fundamenta-se no direito à igualdade e garantia de acesso e permanência para todos, tanto nas escolas regulares quanto no mercado de trabalho, como se enfatizou ao longo deste trabalho.

As instituições que garantem esse acesso e permanência a todos aparentam, na maioria das vezes, a imagem de empresas que incluem. No entanto, mantêm uma visão de exclusão, caracterizando-se como espaços de inclusão. Reconhece-se, portanto, que a igualdade de acesso, tão enfatizada pelas políticas públicas, não garante a inclusão e, na mesma medida, não afasta a sombra da exclusão.

De modo similar, a inclusão e a exclusão surgem na sociedade como uma forma de normalidade, sendo vistas como algo natural. Dessa maneira, aquela visão de governamentalização e ordenação parecem naturalmente necessárias para que as políticas e práticas de exclusão e inclusão façam sentido como algo que deve ser efetivamente praticado em todas as instâncias sociais. Isso ocorrendo, pode-se suprimir a ideia enraizada de se realizar uma inclusão excludente das diferenças.

Por meio das análises, depreende-se que uma longa caminhada a partir daqui tem seu início, cujo intuito é o de fazer com que esse olhar especial à Deficiência Intelectual seja percebido pela sociedade para que esta possa contribuir, verdadeiramente, para que o mercado de trabalho se transforme em um ambiente inclusivo. Ou seja, um ambiente, no qual as pessoas com Deficiência Intelectual sejam valorizadas, respeitadas e, principalmente, com o poder de viverem suas diferenças e serem aceitas por serem diferentes. Logo, são essas diferenças que permitem às pessoas serem consideradas iguais perante suas especificidades.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há sempre um número demasiado deles. “Eles” são os sujeitos dos quais devia haver menos - ou, melhor ainda, nenhum. E nunca há um número suficiente de nós. “Nós” são pessoas das quais devia haver mais.

(Zygmunt Bauman)

Ao finalizar este Trabalho de Conclusão de Curso que teve como eixo norteador o objetivo de verificar como acontece a inclusão de pessoas com Deficiência Intelectual em indústrias e empresas do ramo alimentício do município de Erechim, RS, faz-se uso das palavras de Bauman (2005, p. 47), as quais condicionam a uma reflexão sobre o olhar da sociedade para os Deficientes Intelectuais. Ou seja, uma sociedade que os caracteriza como os indesejáveis, os estranhos, os inadequados, os diferentes, os deficientes, os anormais. E quanto a “Nós”, os mesmos, os inteligentes, os adequados, os iguais, os normais.

Muitas vezes, essa classificação que a sociedade atribui influencia na diferenciação das pessoas, estabelecendo um desejo incessante de ordem, segundo o qual, o que é diferente é julgado como errado. Essa prática não funciona com a intenção de excluir, mas de incluir, conhecer e governar por meio da governamentalização da população, o que pode ser um grande equívoco. Essa visão se evidencia, também, no que diz respeito à inclusão do Deficiente Intelectual no mercado de trabalho.

Ao configurar a análise dos dados obtidos, pôde-se deduzir que as empresas participantes da pesquisa são marcadas pela ruptura dessa visão ultrapassada de incapacidade que não permite a verdadeira inclusão social. Todavia, evidenciou-se a existência do mito de incapacidade, do estereótipo de coitadinho, imposto ao deficiente. Destaca-se que essa visão só ocorre devido ao mercado de trabalho ter como foco basilar o capitalismo, visando a lucros.

Isso posto, infere-se, que as prioridades concentram-se nos interesses e necessidades do grande capital e não nas pessoas, o que ultrapassa, inclusive, limites da legalidade e dos direitos humanos.

Esse estereótipo de coitadinho e incapaz origina-se nas próprias famílias que não acreditam no potencial dos deficientes. Com isso, não estimulam os filhos a construírem sua autonomia, o que dificulta, significativamente, o convívio no mercado de trabalho.

Destarte, atualizar e reavaliar as concepções que fundamentam os conceitos atribuídos às pessoas com Deficiência Intelectual, bem como ampliar as informações no sentido de modificar atitudes geradoras de situações de exclusão vividas pelas mesmas é essencial, urgente e obrigatório.

No decorrer da pesquisa, verificou-se que o deficiente continua sendo visto como um ser incapaz devido ao desconhecimento e à desinformação sobre o tema. Isso gera preconceitos e dificulta as oportunidades de inclusão social. Se, ao contrário, a sociedade, como um todo, passar a ter acesso à informação adequada, pode se constituir em uma poderosa fonte de sensibilização, tendo em vista o desenvolvimento social e o respeito à diversidade no trabalho.

Sob tal perspectiva, pode-se afirmar que a inclusão no mercado de trabalho possibilita um exercício de aproximação e conhecimento de sujeitos, antes, afastados e considerados incapazes. Apesar de alternativas de sensibilização desenvolvidas por determinadas instituições, com a finalidade de ajudar a sociedade, em geral, a aceitar a diferença, é consenso de estudiosos que a inclusão da pessoa com Deficiência Intelectual só será efetiva a partir do momento em que ideias pré-concebidas deixem de influenciar atitudes humanas.

Cabe às empresas, portanto, disseminar essa visão de reconhecimento do valor das diferenças, estimulando um saber compartilhado e cooperativo, pautado na ética das relações humanas e na valorização da diversidade para construção de uma sociedade mais justa e igualitária, por meio da inclusão do Deficiente Intelectual no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- AMERICAN ASSOCIATION ON INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES – AAIDD. (2006). Disponível em: <<http://www.aaid.org>> Acesso em: 25 jan. 2018.
- AMERICAN ASSOCIATION ON MENTAL RETARDATION – AAMR (2006). Disponível em: <pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v11n2/v11n2a08.pdf>. (2002) Acesso em: 28 jan. 2018.
- ALMEIDA, J. **Diversidade**. In: XXXIV Encontro Nacional de Economia. Anais... Salvador, BA, 2015.
- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION – APA. **Diagnostic and statistical manual of mental disorders**. Washington, DC: American Psychiatric Association , 2014.
- AMIRALIAN, M. **Psicologia do excepcional**: Temas básicos de psicologia. São Paulo,SP: Editora EPU, 1986.
- ANACHE, A. A. **O deficiente e o mercado de trabalho**: concessão ou conquista? São Paulo: Editora Pesquisa. 1994.
- ARANHA, M.S.F. **A inclusão social da criança especial**. São Paulo: Scipione, 2001.
- _____. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Revista Temas em Psicologia**, n. 2. p. 63-70, 1995. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v3n2/v3n2a08.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2018.
- ARAUJO, J. Inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial** [online]. v.12, n.2, p. 241-254, 2006.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011
- BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.
- BOLETIM GEOGRÁFICO. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.
- _____. **Vidas desperdiçadas**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.
- BRASIL. Declaração dos Direitos dos Portadores de Necessidades Especiais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 dez. 1975. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2018.
- _____. Declaração Universal dos Direitos Humanos. UNIC – **Centro de Informações das Nações Unidas no Brasil**. Rio de Janeiro, ago, 2009. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2018.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Coordenação de Estudos Legislativos – CEDI. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 23 jan. 2018.

_____. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Senado Federal – Subsecretaria de Informações. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2 dez. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em 13 jan. 2018.

_____. Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011. Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 17 nov. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7611.htm>. Acesso em 21 jan. 2018.

_____. Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 13 jan. 2018.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 dez. 1996. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/l9394.htm>. Acesso em: 16 jan. 2018.

_____. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.html>. Acesso em: 19 jan. 2018.

_____. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 01 jun. 2018.

_____. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. Documento elaborado pelo Grupo de Trabalho nomeado pela Portaria nº 555/2007, prorrogada pela Portaria nº 948/2007, entregue ao Ministro da Educação em 7 de janeiro de 2008. Ministério da Educação. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 jan. 2008. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducespecial.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

_____. Projeto de Lei do Plano Nacional de Educação (PNE – 2011/2020). Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação Coordenação de Biblioteca. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 23 mar. 2018.

BUENO, J. **A Educação Especial nas Universidades Brasileiras**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2002.

CARVALHO R. E. **A Nova LDB e a Educação Especial**. São Paulo: WVA, 2003.

CARVALHO, A. **Ensino e aprendizagem**: referenciais teóricos e dados empíricos das seqüências de ensino investigativas. Uberlândia: EdUFU, 1998.

CARVALHO, M. Com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em administração. **Revista Psicologia**: ciência e profissão, v. 29, n. 2. Brasília, 2009.

_____. Cartilha do Censo 2010 - Pessoas com Deficiência – Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Sistema de Informação da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>>. Acesso em: 14 abr. 2018.

CORRÊA, M. A. M. **Educação Especial**. Rio de Janeiro: Fundação Cecierj, 2010.

CORREIA, L. **Alunos com necessidades educativas especiais nas classes regulares**. Porto, Portugal: Ed. Porto, 1997.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. A disciplina e a pratica da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N.K.; LINCOLN, Y. (Orgs). **Planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2006.

ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: CPV, 2004.

ESPAÑA. **Declaração de Salamanca**: Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais. Salamanca-Espanha, 1994. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>>. Acesso em: 12 fev.2018.

FAGUNDES, H. Cidadania e Direitos Sociais: A atualidade do debate. **Revista Consciência social**, n. 10, 2008. Disponível em: <<http://www.conscienciasocial.org/index.php?z1141218114619>>. Acesso em 8 mar. 2018.

FALCONI, E. R.M.; SILVA, N.A. S. **Estratégias de trabalho para alunos com deficiência Intelectual**. Atendimento Educacional Especializado - AEE. 2009. Disponível em: <<https://especialdeadamantina.files.wordpress.com/2014/05/estrategias-de-trabalho-para-alunos-com-di.pdf>>. Acesso em: 21 fev. 2018.

FERREIRA, J.R. Educação especial, inclusão e politica educacional: notas brasileiras. In: RODRIGUES, D. (Org.). **Inclusão e Educação** - Doze Olhares Sobre a Educação Inclusiva. São Paulo: Editora Summus, 2006.

- FOUCAULT, M. Pouvoirs et stratégies. In: FOUCAULT, M. **Dits et écrits**. Paris: Quarto/Gallimard, 2001.
- GLAT, R. A. **Integração social dos portadores de deficiências**: uma reflexão. Rio de Janeiro: Sette Letras, 2004.
- GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva, 1979.
- GOLDSTEIN, J. **Foucault and the writing of History**. Oxford: Blackwell, 1994.
- HONORA M. ; FRIZANCO M. L. **Esclarecendo as deficiências**: Aspectos teóricos e práticos para contribuir com uma sociedade inclusiva. Barueri, SP: Ciranda Cultural, 2008.
- KE, X; LIU, J. **Transtornos do desenvolvimento**. Tradução de Izadora Fonseca Zaiden Soares e Rafael Ramalho Vale Cavalcante. cap. 1. p.1-27, São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://iacapap.org/wp-content/uploads/C.1-Intelectual-disabilities-PORTUGUESE-2015.pdf>>. Acesso em: 8 jan. 2018.
- MANZINI E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial** – ABPEE, v.11, n. 2, p. 273-294, Bauru, SP, 2005.
- MILLAN, A. E. et al. Deficiência intelectual: caracterização e atendimento educacional. **Revista Educação**. Batatais, SP, v. 5, n. 2, p. 73-94, 2015. Disponível em: <<file:///C:/Users/LG/Downloads/sumario4.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2018.
- MISÉS, R. **A criança deficiente mental**: uma abordagem dinâmica. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.
- OMOTE, S. A interação do deficiente: um pseudoproblema científico. **Revista Temas de psicologia**, v.2, p. 55-62, Ribeirão Preto, SP, 1995.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório Mundial de Saúde 2010**. Disponível em: <<http://www.who.int/eportuguese/countries/bra/pt/>>. Acesso em 25 mar.2018.
- PAN, M. **O direito à diferença**. Curitiba: IBPEX, 2008.
- PEREIRA, M. **Representações sociais de pacientes psiquiátricas sobre a loucura, a internação e o sofrer psíquico**: a triste passagem e a triste paisagem. 1997. 199 f. Tese (Doutorado). Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP, 1997.
- RIBAS, J. **As pessoas portadoras de deficiência na sociedade brasileira**. Brasília, DF: Corde, 1997.
- RIBEIRO et al. Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 268-276, ago/dez. 2014.
- RIBEIRO, J.Q. **Ensaio de uma teoria da administração**. São Paulo: FFCL/USP, 2009.

ROSA, A.C. **O sujeito com deficiência e a escola inclusiva**. São Paulo: Paulinas, 2010.

SANTOS, R. Deficiência e BPC: o que muda na vida de pessoas atendidas. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v.16, Rio de Janeiro, 2011.

SÉGUIN, E. **Idiocy**: and its treatment by the physiological method. Paris: Chez J. B. Baillière, 1846.

SILVA, M. **Responsabilidade e inclusão social**. 2001. 36 f. Projeto de Pesquisa de Monografia de Conclusão de Curso. Curso de Graduação em Administração - Faculdade Cenequista de Capivari - FACECAP. Capivari, SP, 2001.

SILVA, N. C. B.; AIELLO, A. L. R. Análise descritiva do pai da criança com deficiência mental. **Revista Estudos de Psicologia**, v. 26, p. 493-503. São Carlos, SP, 2009.

TONOLLI, J. C.; BERSCH, R. C. R. Introdução à tecnologia assistiva. **Revista On-line do Centro Especializado em Desenvolvimento Infantil (CEDI)**, Porto Alegre, 2005. Disponível em: <http://www.cedionline.com.br/artigo_ta.html>. Acesso em: 04 jan. 2018.

VASCONCELOS, M. M. Retardo mental. **Jornal de pediatria**, v. 80, n. 2, p. 71-82. Porto Alegre, 2004.

VASH, C. L. **Enfrentando a deficiência: a manifestação, a psicologia, a reabilitação**. São Paulo: Pioneira, 1988.

VIANA L. **Os deficientes e seus pais**. Rio de Janeiro, Record, 2010.

VYGOTSKY, L.S. **A formação social da mente**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

APÊNDICE A



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

_____ abaixo assinado(s), responsável(is) pela(o) _____, **autorizo** a realização do estudo INCLUSÃO DE DEFICIENTES INTELECTUAIS NO MERCADO DE TRABALHO: INDUSTRIAS E EMPRESAS DO RAMO ALIMENTÍCIO DO MUNICÍPIO DE ERECHIM, a ser conduzido pelos pesquisadores abaixo relacionados. **Fui** informado(a) pelas responsáveis do estudo sobre as características e objetivos da pesquisa, bem como das atividades que serão realizadas na instituição a qual represento: entrevista com os responsáveis pelo RH das instituições pesquisadas. Este projeto será submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, a fim de buscar a aprovação da pesquisa. A pesquisa será desenvolvida em três etapas:

A primeira etapa se restringirá à revisão bibliográfica, tendo em vista a construção do marco teórico de referência.

A segunda etapa corresponderá à pesquisa de campo. Inicialmente, será agendado horário para contato presencial com o responsável pelo RH de cada instituição. Em cada um dos encontros, serão apresentados os objetivos da pesquisa, bem como os procedimentos metodológicos para coleta de dados. Na oportunidade, solicitar-se-á o consentimento mediante a assinatura do Termo de Autorização da Instituição para execução da referida pesquisa. No mesmo momento, será feita solicitação de um espaço físico e horário para apresentar a pesquisa, bem como para explicitar a coleta de dados, por meio da entrega do questionário e combinação de devolução do mesmo, sem que isso comprometa as atividades regulares de trabalho de cada instituição.

A terceira etapa consistirá na análise dos dados, seguindo a metodologia de análise de conteúdo.

Declaro ainda ter lido e concordado com o parecer ético emitido pelo CEP da instituição proponente, conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial, a

Resolução CNS 466/12.

Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como instituição coparticipante do presente projeto de pesquisa e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa, possibilitando condições mínimas e necessárias à garantia de tal segurança e bem-estar.

Erechim, dede 20.....

Assinatura do(a) Diretor(a) da Instituição

Assinatura da Acadêmica Pesquisadora

Micheli Silvestrini

Av. Tiradentes 350/802

Fone: 54-999284460

___/___/___

Assinatura da Professora Orientadora

Denise Aparecida Martins Sponchiado

Av. Sete de Setembro, 1621

Fone: (0xx54) 3520-9000

___/___/___

APÊNDICE B**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Eu fui convidado(a) como voluntário(a) a participar do estudo INCLUSÃO DE DEFICIENTES INTELECTUAIS NO MERCADO DE TRABALHO: INDUSTRIAS E EMPRESAS DO RAMO ALIMENTÍCIO DO MUNICÍPIO DE ERECHIM. A pesquisa está sob a responsabilidade das pesquisadoras Denise Aparecida Martins Sponchiado e Micheli Silvestrini, do Curso de Pedagogia, lotado no Departamento de Ciências Humanas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI Erechim. As pesquisadoras acreditam que a pesquisa seja importante porque, no âmbito da inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, são encontradas dificuldades por parte das instituições que, muitas vezes, não apresentam estrutura adequada e quadro funcional preparado para receber sujeitos com deficiências, além dos próprios indivíduos inclusos que precisam se adaptar ao ambiente novo e desenvolver sua autonomia. Há, séculos existe um sistema impregnado que dificulta a mudança e impede a normalização e a igualdade social às pessoas com deficiências. Por isso, existe uma busca pelos direitos humanos, para que a diversidade seja aceita e inclusa em nossa sociedade e todos os seus cidadãos possam desfrutar dos bens comuns. Há pouco tempo, o Deficiente Intelectual começou a tomar seu lugar no mercado de trabalho devido à exigência da inclusão na legislação, especialmente, por meio da Lei de Cotas. Dessa forma, as instituições vêm sendo obrigadas a contratar deficientes, muitas vezes, desqualificados, para suprir o quadro e isentarem-se de possíveis multas. Muitos dos deficientes têm condições de trabalhar e acabam superando expectativas, basta apenas dar-lhes oportunidade que, por preconceito ou despreparo, nem sempre são ofertadas.

A minha participação no referido estudo será a de responder a um questionário. Fui alertado de que posso esperar alguns benefícios da pesquisa a ser realizada, implícitos no sentido de perceber se as concepções dos professores estão de acordo com a literatura, e a partir desses conhecimentos, será possível o desenvolvimento de programas de extensão

visando ao aprimoramento de estudos.

Fui informado(a), também, que é possível que aconteçam desconfortos associados ao tempo despendido para responder ao questionário ou desconfortos por me submeter a uma investigação.

Estou ciente de que minha privacidade será respeitada, ou seja, meu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, identificar-me, será mantido em sigilo. Os pesquisadores se responsabilizam pela guarda e confidencialidade destes dados, bem como pela não exposição dos mesmos. Todos os documentos e dados físicos, oriundos da pesquisa, ficarão guardados, em segurança, por cinco anos, e em seguida, descartados de forma ecologicamente correta.

É assegurada a assistência durante toda a realização da pesquisa, bem como me é garantido o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação. Também fui informado(a) de que posso me recusar a participar do estudo ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar. Do mesmo modo, se desejar não mais participar da pesquisa, não irei sofrer qualquer prejuízo à assistência a que tenho direito.

A participação no estudo não terá nenhum custo para mim e não será disponibilizada nenhuma compensação financeira. No entanto, caso eu tenha qualquer despesa decorrente da participação na mesma, tais como transporte, alimentação, entre outros, haverá ressarcimento dos valores gastos. De igual maneira, caso ocorra algum dano decorrente da minha participação no estudo, serei devidamente indenizado, conforme determina a Lei.

Fui esclarecido(a) de que o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da Universidade é composto por um grupo de pessoas que trabalham para garantir meus direitos como participante de pesquisa e que estes sejam respeitados. O CEP tem a obrigação de avaliar se a pesquisa foi planejada e se está sendo executada de forma ética. Se eu achar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como fui esclarecido(a) ou que estou sendo prejudicado(a) de alguma forma, poderei entrar em contato com o referido Comitê, pelo telefone (54)3520-9000, ramal 9191, entre segunda e sexta-feira, das 13h30min às 17h30min, ou no endereço Avenida Sete de Setembro, 1621, sala 1.37 na própria Universidade, ou ainda, pelo e-mail eticacomite@uricer.edu.br.

Declaro que li e entendi todas as informações presentes neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e tive a oportunidade de discutir as informações do mesmo. Todas as minhas perguntas foram respondidas e eu estou satisfeito com as respostas.

Entendo que receberei uma via assinada e datada deste documento e que outra via assinada e datada será arquivada pelas pesquisadoras responsáveis pelo estudo.

Tendo sido orientado(a) quanto ao teor deste estudo e compreendida a natureza e o objetivo do mesmo, manifesto meu livre consentimento em participar.

Dados do participante da pesquisa	
Nome:	
Telefone:	
E_mail:	

Erechim, _____ de _____ de _____.

Assinatura da Acadêmica Pesquisadora

Micheli Silvestrini

Av. Tiradentes 350/802

Fone: 54-999284460

Assinatura da Professora Orientadora

Denise Aparecida Martins Sponchiado

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Bairro: Bela Vista- Erechim/RS – CEP: 99700-000

Telefone: 54-35209000 Ramal 9056

APÊNDICE C



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PARA USO DE MATERIAIS
E EQUIPAMENTOS NAS DEPENDÊNCIAS**

_____ abaixo assinado(s), responsável(is) pelo(a)
_____ a realização do estudo **INCLUSÃO DE DEFICIENTES INTELLECTUAIS NO MERCADO DE TRABALHO: INDUSTRIAS E EMPRESAS DO RAMO ALIMENTÍCIO DO MUNICÍPIO DE ERECHIM.** a ser conduzido pelos pesquisadores abaixo relacionados. Fui informado(a) pelo(s) responsável(is) do estudo sobre as características e objetivos da pesquisa, bem como das atividades que serão realizadas na instituição a qual represento. Autorizo a utilização da sala _____

Declaro ainda ter lido e concordar com o parecer ético emitido pelo CEP da instituição proponente, conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial, a Resolução CNS 466/12. Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como instituição proponente no fornecimento de condições técnicas necessárias para realização da pesquisa proposta.

Erechim, dede 20.....

Assinatura e carimbo do responsável institucional

Lista Nominal de Pesquisadores:

Data ____/____/____

Assinatura da Acadêmica Pesquisadora

Micheli Silvestrini

Av. Tiradentes 350/802

Fone: 54-999284460

Data ____/____/____

Assinatura da Professora Orientadora

Denise Aparecida Martins Sponchiado

Av. Sete de Setembro, 1621

Fone: (0xx54) 3520-9000

APÊNDICE D

Comitê de Ética em Pesquisa
CEP | URI Erechim

**QUESTIONÁRIO**

- 1) Quantas pessoas com deficiência intelectual já fizeram parte do quadro de funcionário? Atualmente, quantas fazem parte?
- 2) Desde quando a instituição vem incluindo pessoas com deficiência no quadro de funcionários?
- 3) Atualmente, além da Deficiência Intelectual, existe a inclusão de pessoas com outras deficiências? Quais?
- 4) Quais os maiores desafios encontrados para incluir as pessoas com Deficiência Intelectual?
- 5) Como ocorre a inclusão das pessoas com Deficiência Intelectual? Quem auxilia nesse processo de inclusão?
- 6) Os responsáveis, na instituição, pela inclusão das pessoas com Deficiência Intelectual possuem formação ou conhecimento específico para auxiliar nesse processo?
- 7) Na sua visão, como a instituição pode contribuir para a vida profissional das pessoas com Deficiência Intelectual?
- 8) A inclusão de pessoas com Deficiência Intelectual está trazendo benefícios à empresa?