



Pessoas com deficiência intelectual e a inserção no mercado de trabalho como desafio à emancipação

Individuals with intellectual disabilities and their integration into the labor market as a challenge to emancipation

Severino Ramos Lima de SOUZA¹ | Adriana Mangueira de AGUIAR²

Resumo: Este artigo relata a experiência de inserção no mercado de trabalho formal de pessoas institucionalizadas com deficiência intelectual. Discute aspectos legais e sociais que permeiam as questões relativas às pessoas com deficiência e os desafios da emancipação. Ressalta progressos e benefícios decorrentes do desempenho de atividade laboral remunerada para pessoas com deficiência intelectual. Por fim, aponta para a necessidade de mudança de mentalidade no sentido de se assumirem posturas menos protecionistas e mais facilitadoras do desenvolvimento dessas pessoas.

Palavras-chave: Deficiência Intelectual. Mercado de trabalho. Cidadania. Emancipação.

Abstract: This article reports the experience of integration into the formal labor market of institutionalized individuals with intellectual disabilities. Issues on legal and social aspects involved are raised related to persons with intellectual disabilities and the challenges of emancipation. It highlights achievements and benefits of performing paid working activity for individuals with intellectual disabilities. Finally, it points out the need for mindset change in order to take less protectionist attitude and provide these individuals with more enabling tools to development.

Keywords: Intellectual Disabilities. Labor market. Citizenship. Emancipation.

97

Introdução

Relatar experiências é um dos modos possíveis de construir conhecimentos e contribuir efetivamente com reflexões em torno das práticas humanas coletivas que constituem a teia social na qual se delineiam modos de subjetivação. Foi a partir desta compreensão que os autores decidiram transformar em artigo suas experiências relativas à inclusão de pessoas com deficiência intelectual, em situação de acolhimento institucional, no mercado de trabalho formal.

As questões relativas à inclusão de pessoas com deficiência no âmbito do trabalho formal remunerado têm sido amplamente discutidas em várias esferas e setores da sociedade brasileira, tendo em vista que a legislação trabalhista em vigor garante um percentual de vagas em empresas públicas e privadas, conforme critérios estabelecidos,

¹ Mestre em Psicologia Clínica. Doutorando em Psicologia Clínica pela Universidade Católica de Pernambuco. Professor e supervisor de estágio da Faculdade Frassinetti do Recife (FAFIRE). Psicólogo da Fundação de Atendimento Socioeducativo (FUNASE) à disposição da Secretaria da Criança e da Juventude do Estado de Pernambuco.

² Especialista em Educação Especial e Psicologia Clínica. Psicóloga do Colégio Ideia. Psicóloga da Secretaria da Criança e da Juventude do Estado de Pernambuco.

os quais estão fundamentados nas recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Afirmindo a garantia legal das pessoas com necessidades específicas à qualificação e à inclusão no mundo do trabalho, Manica (2002, p. 33) pontua:

A Convenção 159, da OIT, recomenda aos seus países membros considerarem que o objetivo da readaptação profissional é permitir que as pessoas com deficiência consigam e mantenham um emprego conveniente, progridam profissionalmente, facilitando, por conseguinte, sua inserção ou sua reinserção na sociedade.

E acrescenta que,

(...) tais recomendações baseiam-se no fato de que as pessoas com necessidades específicas devem desfrutar, com equidade, das oportunidades de acesso, conquista e desenvolvimento do seu trabalho, o qual, sempre que possível, deve corresponder à sua própria escolha e trazer qualidade de vida sustentável (MANICA, *idem, ibidem*).

A legislação brasileira, através da Constituição Federal de 1988, proíbe qualquer discriminação para a admissão do trabalhador com deficiência, inclusive no tocante a salário. No que diz respeito às empresas privadas, Manica (2002) pontua que, em conformidade com a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, (Plano de Benefício da Previdência Social), as empresas com 100 (cem) ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados	2%
II – de 201 a 500	3%
III – de 501 a 1000	4%
IV – de 1001 em diante	5%

Esse artigo encontra-se também na Portaria 4.677, de 29 de julho de 1998, do Ministério da Previdência e Assistência Social. (MANICA, 2002). Vale registrar ainda que o Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, posterior à Lei 8.213, além de reeditar esta mesma determinação, ainda incumbe o Ministério do Trabalho e Emprego de fiscalizar o seu cumprimento (MANICA, op. cit.).

Sem dúvida, o marco legal tem favorecido avanços significativos na luta pelo direito de pessoas com deficiência em todos os âmbitos e espaços, de modo especial quanto à inserção no mercado de trabalho formal, como uma das conquistas dos vários movimentos sociais e entidades em defesa e promoção dos direitos da pessoa com deficiência, no que diz respeito à sua inclusão social plena e exercício da cidadania.

Neste sentido, há que se considerar, também, os avanços conceituais em torno da deficiência intelectual desde os discursos místico-religioso ao médico-psiquiátrico, compreendidos entre os séculos XVII e XVIII, até chegar aos discursos psicológico e pedagógico (séculos XIX e XX) trazidos por Montessori, Itard, Esquirol e Down, “cujas propostas têm como base constitutiva a reivindicação da dignidade da pessoa com deficiência mental e a pretensão de facilitar, pelo menos discursivamente, o acesso à vida social desses sujeitos, até o ponto que suas potencialidades o permitissem” (WANDERLEY, 2010, p. 35).

A partir das propostas dos autores acima, ultrapassou-se, pelo menos teoricamente, os discursos estigmatizantes e reforçadores das incapacidades para se enfatizar as possibilidades e potencialidades das pessoas com deficiência intelectual, as quais poderão se beneficiar, sobremaneira, de iniciativas e propostas inclusivas no âmbito dos processos educativos formais e informais, como também dos processos de inclusão no mundo do trabalho.

O desafio da inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho

De modo geral, o cenário atual aponta para mudanças substanciais na relação da sociedade para com as pessoas com deficiência, incluindo maior tolerância e aceitabilidade no que diz respeito ao mundo do trabalho. No entanto, nestas duas últimas décadas, observou-se uma tendência favorável à inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência física, visual e auditiva, em comparação com as oportunidades oferecidas às pessoas com deficiência intelectual. Talvez em razão dos estigmas socialmente construídos, da baixa ou ausência de escolaridade e, sobretudo, pelas características e especificidades comportamentais, como sugere a pesquisa realizada por Toldrá, De Marque e Brunello (2010, p. 159), na qual evidenciam “(...) que a exclusão de pessoas com deficiência intelectual nas atividades relacionadas ao trabalho é maior do que em outras deficiências”.

Todavia, recentemente, algumas empresas, no âmbito privado, têm assumido o desafio de contratar para o seu quadro funcional pessoas com deficiência intelectual, desafio que se estende às famílias, às instituições especializadas na assistência às pessoas com deficiência intelectual, às escolas, uma vez que a ocupação desses espaços convoca todos a uma mudança de mentalidade que, no caso específico desses indivíduos, ainda se observa um resíduo assistencialista e excessivamente protecionista, o que, por vezes, dificulta o investimento em suas habilidades e potencial produtivo.

Considera-se que o Benefício de Prestação Continuada - BPC concedido pelo Governo Federal, através do Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, tem trazido contribuições incontestáveis para a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência. Mas, por outro lado, às vezes, a depender do caso, pode funcionar como elemento dificultador à inclusão no mercado de trabalho formal desses indivíduos, uma vez que

exerce sobre eles e suas famílias uma certa acomodação, por já terem garantida uma renda mensal mínima.

Em 2011, o Ministério do Trabalho e Emprego sugeriu mudanças quanto ao BPC, no intuito de estimular a qualificação profissional e o ingresso no mercado de trabalho formal da pessoa com deficiência. Com essas mudanças, a pessoa com deficiência que recebe o BPC, ao começar a exercer atividade remunerada, terá o benefício suspenso, porém com a garantia de, ao sair do trabalho, ter a concessão do referido benefício reativada através de requerimento, sem necessidade de se submeter a nova perícia (Lei 12.470, de 31 de agosto de 2011; Decreto 7.617, de 17 de novembro de 2011).

Essa medida precisa ser mais divulgada junto às organizações e instituições, para que as famílias possam ser mais bem sensibilizadas quanto à importância da inclusão no mercado de trabalho e aos benefícios que poderá promover no desenvolvimento global da pessoa com deficiência intelectual, sobretudo com relação à autonomia e, consequentemente, à cidadania.

Pensar em qualidade de vida para pessoas com deficiência, em especial no que diz respeito à deficiência intelectual, implica necessariamente criar condições para o desenvolvimento do indivíduo como um todo, considerando as necessidades específicas que o constituem como sujeito, investindo-se no potencial e nas possibilidades que podem ser desenvolvidas, estimulando-o e dando-lhe condições para o desenvolvimento da autonomia.

100

Esse parece ser, ou ao menos deveria ser, o norteador de todo o trabalho desenvolvido e destinado a essas pessoas, pois os desafios da autonomia e da cidadania, quando levados efetivamente a sério, implicam desconstruções e construções de novos conceitos, de novos parâmetros e de novas formas de relacionamento, e o número de pessoas com deficiência intelectual inseridas no mercado de trabalho formal poderá servir de termômetro para balizar o quanto democrática e inclusiva pode ser uma sociedade.

Nesse sentido, parece oportuno fazer um relato de experiência com pessoas com deficiência intelectual em situação de acolhimento institucional, e o desafio de inseri-las no mercado de trabalho formal e as aprendizagens daí advindas. A intenção não é apresentar um “exemplo” ou “modelo” a ser seguido, mas, sobretudo, lançar algumas referências que possam ser utilizadas na construção de processos inclusivos para pessoas com deficiência intelectual e sua inserção no mercado de trabalho formal, pois cada experiência apresentará seus desafios específicos a serem enfrentados.

Para situar o leitor quanto ao contexto no qual se enraíza a experiência a ser relatada, é pertinente delinear, brevemente, algumas características das instituições acolhedoras envolvidas, bem como dos jovens por elas acolhidos que estão inseridos no mercado de trabalho.

Tomam-se como referência para este relato as experiências desenvolvidas pelas Casas de Acolhimento Comunidade Casa Grande (CGRAN) e Comunidade EmocyKrause (COMEK), ambas instituições de acolhimento da Secretaria da Criança e da Juventude

do Governo do Estado de Pernambuco, as quais se destinam ao acolhimento de pessoas na faixa etária acima dos 18 anos de idade, abandonadas ou com vínculo familiar rompido ainda quando crianças, ou adolescentes, com deficiência intelectual e/ou transtorno mental. São instituições acolhedoras que, historicamente, sempre estiveram engajadas nas discussões em torno da pessoa com deficiência e, consequentemente, afetadas pelas várias concepções em torno da questão, com repercussões efetivas em suas práticas junto às pessoas nelas acolhidas.

Desse modo, em uma breve análise histórica, pode-se afirmar que as intervenções praticadas nessas instituições evoluíram em sincronia com os vários movimentos em defesa dos direitos da pessoa com deficiência, passando pelas concepções e práticas segregacionistas, assistencialistas e protecionistas às concepções e práticas integracionistas e inclusivas. Essa última ainda em construção, uma vez que, de modo geral, podem-se verificar alguns resíduos do protecionismo e assistencialismo que, às vezes, são explicitados - mas nem sempre conscientemente - pelos posicionamentos e atitudes de resistência, mascarados e envolvidos por discursos “bem intencionados” de proteção, cuidado e preocupação.

As pessoas que se encontram acolhidas nessas instituições foram encaminhadas para esses espaços ainda crianças ou adolescentes, por situações as mais diversificadas dentro do espectro da negligência e da violência doméstica.

Portanto, são pessoas que possuem histórico de institucionalização pelo longo tempo de permanência no acolhimento, que, atualmente, é recomendado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069, de 13 de julho de 1990, Art. 19, alterado pela Lei Nacional da Adoção 12.010, de 2009) não ultrapassar dois anos, para se evitar a institucionalização e investir nas possibilidades de reinserção na família natural, extensa ou, quando esgotados todos os recursos para sua manutenção nessas, numa substituta. Atualmente, todos os sujeitos acolhidos, em ambas as instituições, são de maioridade, em razão de não terem tido a oportunidade de uma reinserção familiar, a despeito dos investimentos tentados ao longo dos anos, por parte dos profissionais envolvidos.

As equipes de trabalho dessas instituições acolhedoras vêm investindo e empreendendo esforços no sentido de favorecer qualidade de vida para as pessoas nelas acolhidas, desenvolver suas capacidades e potencialidades, objetivando torná-las pessoas autônomas, dentro de suas possibilidades e limitações. A inserção no mercado de trabalho formal tem se apresentado como um desafio para todos os envolvidos, mas, ao mesmo tempo, representa a ampliação de possibilidades, sobretudo quanto aos projetos de vida de cada um deles, podendo, inclusive, vislumbrarem-se, de modo efetivo, fora do serviço de acolhimento institucional. Isso demandará dos profissionais que com eles trabalham outras posturas e posicionamentos para construir, junto com eles, um novo modo de estar e ser no mundo.

Em face à falta do cuidado e proteção por parte de suas famílias, os atores institucionais deverão funcionar como suporte material e afetivo para as pessoas acolhidas,

tornando possíveis projetos de vida, dentro daquilo que lhes cabe em sua tarefa de “acolher”. E essa tarefa estará efetivamente cumprida quando esses indivíduos tiverem a possibilidade de uma vida autônoma e o mais próximo possível de referenciais de saúde que constituem ser pessoa. Como bem lembra Marcucci (2003, p. 57),

(...) em deficiência mental o segredo para um bom prognóstico é enxergar as habilidades e não as deficiências, investir onde o desempenho é melhor e incentivar o progresso nas áreas de maior dificuldade. Essa recomendação parece óbvia, porém fatores como preconceito e descrenças, o medo de ousar um pouco mais, o medo de deixar crescer, a superproteção e as fantasias milagrosas de cura são causas frequentes de fracasso no processo de habilitação de deficientes.

Experiências anteriores em instituição de ensino, onde se tornou possível o engajamento de alguns estudantes no mercado de trabalho, através da Associação de Pais e Amigos das Pessoas com Deficiência do Banco do Brasil (APABB); da observação do cotidiano das pessoas acolhidas na CGRAN e na COMEK, as quais realizavam serviços de maneira informal, na comunidade, colaborando nos serviços de manutenção e limpeza das Casas de Acolhimento; e o interesse de algumas delas por cursos ocupacionais e profissionalizantes, foram mostrando que se podia avançar, propondo para elas a possibilidade de inserção no mercado de trabalho formal.

Em relação aos cursos profissionalizantes, no caso das acolhidas na COMEK, vale ressaltar a valiosa e competente contribuição da Associação Pestalozzi do Recife, que oferece diversos cursos com possibilidade de estágios em algumas empresas.

Considerando o interesse despertado em alguns dos jovens pelo trabalho formal, foi realizado contato com a Assistente Social da APABB (Associação de Pais e Amigos das Pessoas com Deficiência do Banco do Brasil) a qual, por já possuir uma rede de empresas interessadas em contratar pessoas com deficiência, facilitou a aproximação com a Gerência de Recursos Humanos da Rede de Supermercados da Cidade do Recife. Essas organizações mostraram-se muito receptivas, mas, ao mesmo tempo, reticentes, porque, apesar de já possuírem pessoas com deficiência em seu quadro funcional, não tinham experiência com pessoas com deficiência intelectual.

Parece ter sido decisivo, naquele momento, o posicionamento dos profissionais das Casas de Acolhimento, no sentido de argumentar a respeito das competências de cada um dos candidatos, e a disponibilidade para acompanhar todo o processo de adaptação deles. Assim iniciou-se a parceria.

Em 07 de maio de 2012, efetuou-se a inserção de 05 (cinco) residentes nas lojas da rede de supermercados Extrabom, nas funções de embalador, auxiliar de serviços gerais e reposito. Em seguida foi realizada a contratação de 01 (uma) residente da Casa de Acolhimento Comunidade EmocyKrause (COMEK), seis meses depois, mais três jovens. No total, foram engajados nove jovens da CGRAN e quatro da COMEK, porém, em virtude de algumas desistências e inadequações no trabalho por parte de alguns deles, atualmente permanecem oito jovens da CGRAN e dois da COMEK.

Em relação aos dez jovens que permanecem no emprego, regularmente têm sido realizadas visitas de acompanhamento no ambiente de trabalho e, nas conversas com as gerências e chefias imediatas, tem sido ressaltada a satisfação com o desempenho laboral deles. Por outro lado, têm sido observados mudanças e progressos gradativos muito significativos quanto à autoestima, autoconfiança, autonomia, socialização, projetos de vida por parte dos jovens trabalhadores, ao se sentirem úteis, produtivos, de acordo com suas possibilidades e, a partir do contato com funcionários e clientes, passaram a mudar comportamentos e desejos no sentido de uma maior adequação.

A experiência laboral remunerada tem aproximado esses jovens de referenciais considerados mais saudáveis de sociabilidade, afetividade, amizade e desejo, quando, ao final da jornada de trabalho, aguardam um colega para voltarem juntos; quando reivindicam uma programação especial diferenciada durante o período de férias laborais; ou quando manifestam o desejo de comprar uma casa próximo à loja onde trabalham, entre outros acontecimentos não menos significativos.

Considerando todos os progressos e benefícios trazidos pelo desempenho de atividade laboral remunerada, vislumbram-se a ampliação do número de jovens engajados, bem como o número de empresas parceiras, inclusive empresas públicas estaduais, ou terceirizadas, sobretudo pelo fato de estas duas instituições de acolhimento pertencerem à esfera pública estadual.

Vale ressaltar que, neste sentido, o Estado de Pernambuco sancionou a Lei 15.209, de 17 de dezembro de 2013, a qual dispõe sobre critérios para contratação de empresas para execução de serviços terceirizados com a administração pública do Estado, onde reza que essas empresas devem prever um percentual de 2% para adolescentes, a partir dos 16 anos, egressos, em cumprimento de medida socioeducativa ou protetiva. Especificamente, o Art. 1º, Inciso III, diz que, dentro do percentual indicado, devem estar incluídos “(...) adolescentes a partir de dezesseis (16) anos e jovens que residem ou residiram em acolhimento institucional executados por entidades de atendimento governamental e não governamental nos termos do inciso IV e parágrafo 1º do art. 90 e dos arts. 91 e 92, ambos da Lei Federal nº 8.069, de 1990”.

Ainda se faz necessário o trabalho de sensibilização, tanto de empresas, como dos próprios jovens acolhidos com necessidades específicas, no sentido da garantia de direitos e acesso ao trabalho remunerado, uma vez que a plena efetivação da legislação que versa sobre o tema exige mudança de mentalidade e de atitude.

Concorda-se que também

(...) compete ao Estado impulsionar a equiparação de oportunidades, por meio de políticas públicas, que preparem equipamentos utilizáveis por TODAS AS PESSOAS, além de disponibilizar os meios necessários para que os direitos sejam efetivos, respeitando-se as especificidades das pessoas com deficiência e garantir a efetividade da liberdade de escolha e movimentação ou moradia (MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME; SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, 2013, p. 2).

Sabe-se que o desafio que se apresenta parece ser ainda maior, uma vez que o processo de autonomia é sempre crescente, demandando a disponibilidade e o compromisso de auxiliar essas pessoas com deficiência intelectual, acolhidos em instituições, a construir projetos de vida com vistas à sua emancipação, sem o protecionismo institucional, para que possam expandir-se como pessoas cidadãs, com direitos e deveres, explorando todos os limites de sua capacidade, embora não signifique deixá-los à própria sorte. A questão da emancipação desses jovens deve ser pensada, estimulada, mas dentro de parâmetros de responsabilidades, uma vez que eles, como foi assinalado anteriormente, possuem um vínculo com a Instituição que está enraizado profundamente na constituição subjetiva deles e, por isso, exige delicadeza, paciência e determinação, tal qual o filho que se prepara para assumir sua independência.

Tudo isso deve ser pensado como parte de um processo de preparação gradativa para que eles, futuramente, possam ter a condição de se autogerirem ou virem a morar em residências inclusivas, com autonomia, independência, mas, sobretudo, com qualidade de vida.

Considerações finais

Este trabalho reflete uma concepção na qual os serviços de acolhimento institucional devem se pautar na perspectiva da garantia de direitos, e não da prática assistencialista. Tem que se rever os conceitos e preconceitos que permeiam as questões relativas às pessoas com necessidades específicas e adotar posturas menos protecionistas e mais facilitadoras para o desenvolvimento pleno desses indivíduos – quer estejam no seio de suas famílias, ou acolhidos em uma instituição. Não há outro caminho quando se objetiva emancipá-los, ajudando-os a assumirem-se cidadãos e cidadãs com direitos e deveres na comunidade onde estão inseridos.

Há que se investir na plena efetivação das leis e propostas de inclusão das pessoas com deficiência intelectual, no sentido de se superar as dicotomias e distanciamentos entre os nossos discursos – por sinal muito avançados – e as práticas. Entende-se que esta superação é o desafio maior colocado para todos os cidadãos e às instituições que estão envolvidas diretamente na causa das pessoas com deficiência intelectual.

Referências

BRASIL, Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 1990.

BRASIL, Lei n. 12.010, de 03 de agosto de 2009. Dispõe sobre Adoção. Altera a Lei 8.069. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12010.htm>. Acesso em: 24 jan. 2014.

BRASIL, Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011. Altera regras do benefício de pratação continuada da pessoa com deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm>. Acesso em: 24 jan. 2014.

BRASIL, Decreto 7.617, de 17 de novembro de 2011. Altera o regulamento do Benefício de Prestação Continuada. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Decreto/D7617.htm>. Acesso em: 24 de jan. 2014.

MANICA, Loni Elisete. (Org.) **Legislação e normas:** inclusão das pessoas com necessidades especiais nos programas de educação profissional do SENAI. Brasília: SENAI/DN, 2002.

MARCUCCI, Márcia. Deficiência Mental. In: SOUZA, Ângela Maria de (Org). **A criança especial:** temas médicos, educativos e sociais. São Paulo: Roca, 2003.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS); Conselho Nacional de Assistência Social. **Orientações técnicas para serviços de acolhimento institucional para jovens e adultos com deficiência em residências inclusivas.** Brasília, 2013.

PERNAMBUCO, Lei 15.209, de 17 de dezembro de 2013. Dispõe sobre o critério de contratação de empresas para execução de serviços terceirizados com a administração pública do Estado. **Diário Oficial do Estado.** Recife, 17 dez. 2013.

TOLDRÁ, R. C.; De MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Rev. Ter. Ocup.** São Paulo, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010.

WANDERLEY, Fabiana. **Na contramão das limitações:** a produção de sentido na deficiência mental. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2010.

Recebido em: 10/02/2015

Aprovado em: 09/03/2015

Para referenciar este texto:

SOUZA, Severino Ramos Lima de; AGUIAR, Adriana Mangueira de. Pessoas com deficiência intelectual e a inserção no mercado de trabalho como desafio à emancipação, **Lumen**, v. 23, n. 2, p. 97-105, jul./dez. 2014.