

**FACULDADE PATOS DE MINAS  
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**EDVALDO LUIS CUNHA**

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL INSERIDA  
NO MERCADO DE TRABALHO**

**PATOS DE MINAS  
2015**

**FACULDADE PATOS DE MINAS**  
**DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**  
**CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**EDVALDO LUIS CUNHA**

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL INSERIDA  
NO MERCADO DE TRABALHO**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Psicologia. Para finalidade de obtenção do título de Bacharel em Psicologia, podendo gozar dos direitos de Psicólogo.

Orientadora: Profa. Ma. Ana Caroline Fernandes Marafon

Co-orientadora: Profa. Ma. Constance Rezende Bonvicini

**PATOS DE MINAS**  
**2015**

**Catálogo na fonte – Biblioteca Central da Faculdade Patos de Minas**

C972p Cunha, Edvaldo Luis

Pessoa com deficiência intelectual inserida no mercado de Trabalho / Edvaldo Luis Cunha – Patos de Minas, 2015.  
37f

Artigo (Bacharel em Psicologia) – Faculdade Patos de Minas  
- FPM, 2015.

Orientação: Prof<sup>a</sup>. Me. Ana Caroline Fernandes Marafon  
Co-Orientação: Prof<sup>a</sup>. Me. Constance Resende Bonvicini

1. Pessoa com deficiência intelectual 2. Inserção no mercado de trabalho 3. Qualidade de vida I. Título

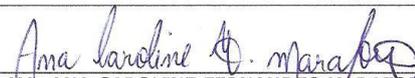
CDU: 159.973:331

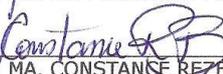
**ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO, APRESENTADO<sup>(A)</sup> POR EDVALDO LUIS CUNHA, COMO PARTE DOS REQUISITOS PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM PSICOLOGIA DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA.**

Aos nove dias do mês de junho de dois mil e quinze, reuniu-se, no AUDITORIO CENTRAL, a Comissão Examinadora designada pelo Colegiado do Curso de Graduação em Psicologia da Faculdade Patos de Minas, constituída pelos professores: PROFA. MA. ANA CAROLINE FERNANDES MARAFON (Orientador<sup>(a)</sup>), PROFA. MA. CONSTANÇE REZENDE BONVICINI (Titular), PROFA. ESP. MARIA DAS GRAÇAS ROCHA (Titular), para examinar o<sup>(a)</sup> graduando<sup>(a)</sup> EDVALDO LUIS CUNHA na prova de defesa de seu trabalho de conclusão de curso intitulado: PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO. O<sup>(a)</sup> presidente da Comissão ANA CAROLINE FERNANDES MARAFON, iniciou os trabalhos às 17:30h, solicitou ao graduando<sup>(a)</sup> que apresentasse, resumidamente, os principais pontos de seu trabalho. Concluída a exposição, os examinadores arguiram alternadamente o<sup>(a)</sup> graduando<sup>(a)</sup> sobre diversos aspectos da pesquisa e do trabalho. Após a arguição, que terminou às 19:30h, a Comissão reuniu-se para avaliar o desempenho do<sup>(a)</sup> graduando<sup>(a)</sup>, tendo chegado aos seguintes resultados: PROFA. MA. ANA CAROLINE FERNANDES MARAFON (aprovado), PROFA. MA. CONSTANÇE REZENDE BONVICINI (aprovado), PROFA. ESP. MARIA DAS GRAÇAS ROCHA (aprovado). Em vistas deste resultado, o<sup>(a)</sup> graduando<sup>(a)</sup> EDVALDO LUIS CUNHA foi considerado<sup>(a)</sup> aprovado, fazendo jus ao título de BACHAREL em Psicologia, podendo assim gozar da profissão de Psicólogo, pelo Curso de Graduação em Psicologia da Faculdade Patos de Minas. Sendo verdade eu, Lúcia Helena dos Santos França, Secretária do Departamento de Graduação em Psicologia, confirma e lavra a presente ata, que assino juntamente com o Coordenador do Curso e os Membros da Banca Examinadora.

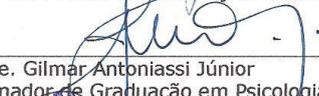
Patos de Minas, 09 de Junho de 2015.

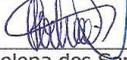
Novo título (sugerido pela banca): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
PROFA. MA. ANA CAROLINE FERNANDES MARAFON

  
PROFA. MA. CONSTANÇE REZENDE BONVICINI

  
PROFA. ESP. MARIA DAS GRAÇAS ROCHA

  
Prof. Me. Gilmar Antoniassi Júnior  
Coordenador de Graduação em Psicologia

  
Lúcia Helena dos Santos França  
Secretaria do Departamento de Graduação em Psicologia

**FACULDADE PATOS DE MINAS**  
**DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**  
**CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**EDVALDO LUIS CUNHA**

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL INSERIDA  
NO MERCADO DE TRABALHO**

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Psicologia, composta em 09 de junho de 2015.

Orientadora: Profa. Ma. Ana Caroline Fernandes Marafon  
Faculdade Patos de Minas

Examinador 1: Profa. Ma. Constance Rezende Bonvicini  
Faculdade Patos de Minas

Examinador 2: Profa. Exp. Maria das Graças Rocha  
Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Patos de Minas

**DEDICO** este trabalho a todas as pessoas com deficiência intelectual. Eles mostram para todos nós, com humildade e simplicidade, porém, com muita determinação e força de vontade que é possível superar limitações e preconceitos.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, com sua infinita bondade, por ter me dado a dádiva da vida e por ter proporcionado a oportunidade de vivenciar esta experiência.

Aos meus pais que sempre lutaram e ainda hoje lutam para que eu me desenvolva, superando as dificuldades e limitações com fé, determinação e seriedade, mas também com alegria e satisfação.

Aos meus irmãos que por vezes abdicarem da atenção de nossos pais para que eles pudessem suprir minhas necessidades.

À minha orientadora, Ma. Ana Caroline Fernandes Marafon, pela atenção, dedicação paciência e generosidade com que me orientou.

À minha co-orientadora Ma. Constance Rezende Bonvicini, por me encorajar na pesquisa ao mostra como o profissional em psicologia, pode contribuir na inclusão no mercado de trabalho.

Ao coordenador do Departamento de Graduação em Psicologia, Gilmar Antoniassi Júnior por toda atenção e dedicação com que coordenou durante esses cinco anos.

À Profa. Ma. Luciana de Araujo Mendes Silva pelos dezoito meses que me instruiu na produção desde trabalho.

À Profa. Exp. Maria das Graças Rocha, Coordenadora do Programa Mercado de Trabalho Emprego e Renda por ter me honrado com sua presença, aceitando meu convite para compor esta banca.

A toda equipe de docentes do curso de graduação em psicologia (os atuais e os que já se desligaram da FPM) pelos ensinamentos e experiências repassados durante essa jornada acadêmica.

A APAE de Patos de Minas por todo apoio para que eu pudesse amadurecer enquanto ser humano e cidadão.

Ao Willian de Oliveira, por sua superação que foi e ainda hoje é a inspiração para que eu realizasse este trabalho.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram para que este trabalho se concretizasse.

Não me falta a luz de um mundo novo, pois que mesmo sendo noite confio no dia em que hão de ser iguais como homens e virtuosos como senhores!

*Francisco Lins de Rêgo*

# PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL INSERIDA NO MERCADO DE TRABALHO PEOPLE WITH DISABILITIES IN INSERTED EMPLOYMENT

Edvaldo Luis Cunha<sup>1</sup>

Graduando do Curso de Psicologia. Faculdade Patos de Minas.

Ana Caroline Fernandes Marafon<sup>2</sup>

Mestra em Promoção de Saúde. Universidade de Franca.

Constance Rezende Bonvicini<sup>3</sup>

Mestra em Administração Faculdade Novos Horizontes

## RESUMO

A deficiência intelectual encontra-se presente em cerca de 1,40% do total de deficientes no Brasil. Esse contingente convive histórica e culturalmente às margens da sociedade e precisa superar os preconceitos e seus próprios limites. Assim, este artigo teve como objetivo conceituar a deficiência e identificar as potencialidades da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho. A metodologia utilizada foi a revisão da literatura. Trata-se de um estudo descritivo, sobre a inserção das Pessoas com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho. O estudo mostrou que apesar da

---

<sup>1</sup>Edvaldo Luis Cunha

Graduando do Curso de Psicologia. Faculdade Patos de Minas.

<sup>2</sup>Ana Caroline Fernandes Marafon

Mestra em Promoção de Saúde. Universidade de Franca.

<sup>3</sup>Constance Rezende Bonvicini

Mestra em Administração. Faculdade Novos Horizontes

discussão e legislação sobre atemática e do muito que já se tem conquistado a taxa de desemprego desse público ainda é crescente. É preciso destacar que o trabalho propicia um papel social produtivo e uma forma de desenvolver a capacidade nas atividades diárias e de influência positiva na autoestima da pessoa. A pesquisa apontou que os incluídos no mercado de trabalho apresentaram melhor desempenho nas habilidades do cotidiano. Isto pode ser atribuído ao fato de que a redução da capacidade funcional está relacionada à interação de fatores multidimensionais. Embora a lei garanta a inclusão no mercado de trabalho, percebe-se que muitos empregadores encontram-se despreparados. Empregar este público e desenvolver o seu potencial torna-se um desafio a ser enfrentado pelas empresas e pela sociedade.

**Palavras-chaves:** Pessoa com Deficiência Intelectual. Inserção no mercado de trabalho. Qualidade de vida.

## **ABSTRACT**

The intellectual impairment is present at about 1.40% of the total deficient in Brazil. All this historically and culturally contingent lives on the banks of social life and needs, and overcome prejudices, also overcome their own limits. Thus, this study aimed to understand the perception of People with Intellectual Disabilities about the functional capacity in Daily Life Instrumental Activities (IADL's), participants in the inclusion program in the labor market in a Dairy Industry and belonging of APAE a municipality of Minas Gerais. The methodology used was the interview with Intellectual Disability on their integration into the labor market, together with the literature made in scientific articles and various bibliographies. It is therefore a descriptive study, with characterization of aspects of the quality of life of the public. The inclusion of intellectual disabled person in the job market is a controversial subject, and although much has been discussed and have legislated on the subject, and much that has already been conquered, the unemployment rate specifically for this audience is still growing . It is worth noting that the work provides a productive social role, and is a way of socializing, a way to develop the ability and positive influence

on a person's self-esteem. The result of the survey found that those included in the labor market performed better in everyday skills. This can be attributed to the fact that the reduced functional capacity is related to the interaction of multidimensional factors such as behavioral, physical and mental health, social, income, education, occupation, among others. There was no prevalence of a prevailing professional activity exercised by the persons with intellectual disabilities, suggesting that they may play different roles within a business organization. It was concluded that although the quota law guaranteeing the possibility of inclusion of people with disabilities in the labor market, although it is realized that many employers are still unprepared to use this public and to develop their potential, making it a challenge to be faced by society towards people with intellectual disabilities.

**Keywords:** People with Intellectual disabilities. Quality of life. integration into the labor market.

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda a deficiência intelectual, que está presente em cerca de 1,40% (aproximadamente 456.060 de indivíduos) do total de deficientes no Brasil, objetivando-se discutir os aspectos mais relevantes relacionados à esse público. Essas pessoas, que convivem histórica e culturalmente as margens do convívio social, precisam, além de superar os preconceitos, também superar seus próprios limites (1).

A inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho é um assunto muito discutido hoje, tanto no meio acadêmico como na sociedade em geral.

Desta forma, este trabalho aborda questões da deficiência intelectual relacionadas ao mercado de trabalho, e como esse pode ser um fator de relevância importante para contribuir com o aumento da independência e conseqüentemente da qualidade de vida da Pessoa com Deficiência Intelectual.

Não é possível falar das Pessoas com Deficiência Intelectual e dos vários aspectos implicados, sem que se mencione a sigla APAE, instituição que existe à 65 anos no Brasil e foca seu trabalho no atendimento a estas pessoas. A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais é uma entidade civil, filantrópica, de caráter educacional,

cultural, assistencial, de saúde, de estudo e pesquisa, desportivo entre outros e com duração indeterminada (2).

A APAE é constituída e integrada por pais e amigos de uma comunidade de alunos com deficiência, sobre tudo, os com deficiência intelectual e conta com a participação da sociedade em geral (3).

Diante de todo o exposto, o presente estudo buscou responder ao seguinte questionamento: Qual o impacto que a inserção no mercado de trabalho acarreta na qualidade de vida de pessoas com deficiência intelectual? Partiu-se da hipótese de que a inserção das Pessoas com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho faz com que essas ganhem em qualidade de vida.

Considera-se importante conceituar sobre a deficiência, haja vista que estes conceitos podem esclarecer os mal-entendidos e incitar novos debates sobre o tema. Espera-se que, ao mesmo tempo, sirva para que as pessoas com deficiência sejam vistas como quem são de fato, podendo, a partir disso, mostrar para a sociedade a importância de sua inserção no mercado de trabalho, haja vista que se acredita que ganhariam desse modo, em qualidade de vida.

## **METODOLOGIA**

Trata-se de um estudo descritivo por meio de revisão da literatura, com caracterização dos aspectos sobre a qualidade de vida relacionados ao contexto da inserção da Pessoa com Deficiência Intelectual na sociedade por meio do mercado de trabalho. Para tanto, fez-se necessário uma pesquisa com análises de artigos científicos e bibliografias variadas (livros, manuais, cartilhas, revistas e sites). A busca dos materiais foi feita a partir das seguintes palavras-chave: pessoa com deficiência intelectual, inserção no mercado de trabalho e qualidade de vida. Todo material pesquisado foi encontrado na língua portuguesa, haja vista que as publicações internacionais utilizadas possuem versão traduzida disponível nas bases de dados da internet. As datas das publicações utilizadas vão de 1975 a 2014.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### PESSOA COM DEFICIÊNCIA: aspectos relevantes

De acordo com o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no Brasil, 45.606.048 pessoas, 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência seja ela, visual, auditiva, motora, mental ou intelectual. A deficiência visual com 18,6% é a que apresenta o maior índice, seguida da motora com 7%, em terceiro lugar a auditiva com 5,10% da população com deficiência residente no país. A parcela com Deficiência Intelectual aparece em quarto lugar (2).

A partir da década de 90, a Política Nacional de Saúde da Pessoa com Deficiência, instrumento que orienta as ações do setor de Saúde voltadas a esse segmento populacional, adota o conceito fixado pelo Decreto nº. 3.298/99, que considera deficiência como:

Toda a perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. A deficiência permanente é aquela que não permite recuperação ou alteração apesar do aparecimento de novos tratamentos, por já ter corrido tempo suficiente para a sua consolidação (4).

A Deficiência Intelectual é definida como o atraso no desenvolvimento intelectual e caracterizada pela dificuldade que a pessoa tem em se comunicar, cuidar de si mesma, realizar atividades domésticas, aprender, trabalhar, brincar etc. Em geral, a Deficiência Intelectual ocorre na infância ou até os 18 anos de idade. No entanto, em concordância com outras entidades, o senso demográfico de 2010 do IBGE não considera como Deficiência Intelectual as perturbações ou doenças mentais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose (5, 6, 4, 1).

A Deficiência Intelectual não representa um atributo da pessoa, mas um estado particular do funcionamento cognitivo. O processo de diagnóstico requer a observância de três critérios: funcionamento intelectual; comportamento adaptativo e idade do início das manifestações ou sinais indicativos de atraso no desenvolvimento (7).

Para atender essa parcela populacional de deficientes e amparar as suas famílias, foi fundada na década de 50 a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), que é um movimento de destaque no Brasil pelo seu pioneirismo. Teve início na cidade do Rio de Janeiro, no dia 11 de dezembro de 1954, com a vinda da diplomata norte-americana Beatrice Bemis, mãe de uma filha com Síndrome de Down. Ela participara da fundação de mais de 250 associações de pais e amigos em seu país; e por intermédio da mesma, a primeira APAE brasileira foi (8).

A APAE é uma sociedade civil, filantrópica, de caráter educacional, cultural, assistencial, de saúde, de estudo e pesquisa, desportivo entre outros e com duração indeterminada (2).

As APAE's, respaldadas pela legislação vigente, desenvolvem em todo o território brasileiro projetos que visam à inserção de seus alunos no mercado de trabalho. Com relação às políticas de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no Brasil existe a Lei Federal de número 8.213/91, que dispõe de planos de benefícios da Previdência Social e estabelece em seu artigo 93, uma cota de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas que as empresas deverão assegurar em seu quadro de funcionários. A cota é de acordo com o seu número de colaboradores, e esta quantidade de colaboradores com deficiência, está assim apontada: de 100 a 200 empregados, 2% serão de pessoas com deficiência; de 201 a 500 empregados 3%, de 501 a 1.000 empregados 4% e acima de 1.000 empregados 5% (9).

Ainda com relação à legislação, temos também a Lei 7.853/89, que se refere à política nacional voltada para a pessoa com deficiência e o Decreto 3.298/99, que regulamenta a forma de acesso às relações de trabalho (10).

Existe uma grande diversidade a respeito da conceituação de deficiência. Ao longo dos tempos não só a nomenclatura, mas, sobretudo a forma de ver e respeitar os deficientes modificou-se. Até antes da promulgação da atual Constituição Federal de 88, quando foi incorporada ao texto legal a denominação pessoa portadora de deficiência (PPD), estas eram rotuladas como retardadas, incapazes, inválidas, aleijadas, excepcionais, deficientes, entre outros (11).

O Instituto Ethos ressalta que o conceito de pessoa portadora de deficiência abrange um conjunto amplo de características. As deficiências podem ser físicas, sensoriais ou intelectuais. Podem ocorrer durante a gestação, ao nascer ou surgir em outra fase da vida, devido algumas doenças ou acidentes. Podem ter pouco impacto na capacidade do trabalhador e na sua interação com o meio físico e social ou

consequências maiores, que requerem maior apoio e assistência apropriados e proporcionais (12).

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada na 69ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, aprovada e ratificada no Brasil a partir da promulgação do Decreto nº. 129, de 22/05/91, define, em seu art. 1º, a Pessoa com Deficiência como sendo:

[...] todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (13).

A Organização Mundial de Saúde, através da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), reconhece que este é um conceito em evolução, ou seja, que não pode ser considerado absoluto diante de tantas mudanças pelas quais o mundo tem passado. Entretanto, esse mesmo relatório reconhece também as “[...] evidências de que Pessoas com Deficiência experimentam piores resultados socioeconômicos e de pobreza do que as pessoas não deficientes [...]” (14).

É sabido que a despeito de todas as conquistas alcançadas pelas Pessoas com Deficiência, esse tem sido um processo “[...] longo e árduo, que continua em andamento.” Ao mesmo tempo em que, desde a Antiguidade, essas pessoas foram vítimas de preconceitos e superstições embasadas na crença de que “[...] tais pessoas seriam amaldiçoadas ou inferiores [...]” e que, por isso, deveriam ser excluídas da sociedade (15).

Em relação à Deficiência Intelectual (DI), não é diferente, pois ela é comumente confundida com a deficiência mental (DM). Diferente da deficiência mental, que se caracteriza por alterações de humor e de comportamento, bem como alterações na percepção da realidade que podem afetar o desempenho do indivíduo na sociedade. Na DI o sujeito exibe um atraso no seu desenvolvimento. Este atraso lhe imputa dificuldades para aprender e realizar tarefas do dia a dia e, em alguns casos, para interagir com o meio em que vive, prejudicando suas habilidades adaptativas (2).

Estudiosos afirmam que a DI está ligada às funções cognitivas. Segundo esse autor, os indivíduos que tem esse quadro psicopatológico apresentam defasagens e alterações nas estruturas mentais para o conhecimento (16).

A literatura pesquisada demonstra, no entanto, que o termo deficiência mental foi bastante utilizado para designar os deficientes intelectuais. Entre outros nomes dados a esse quadro, cita-se também retardo mental e o atraso mental (17).

O rompimento com essas nomenclaturas deu-se, principalmente, a partir da proposta da então Associação Americana de Retardo Mental (AAMR), hoje denominada Associação Americana de Deficiência Intelectual e do Desenvolvimento (AADID), reconhecida como liderança em termos de deficiência mental a nível mundial que, por meio de manuais e periódicos científicos, oferece à sociedade, meios de compreensão, sistemas de apoio e classificações sobre as deficiências mentais (17).

Através do chamado Sistema 2002 esta associação criou um novo modelo de diagnóstico e classificação de sistemas de apoio voltados para a pessoa com deficiência intelectual. O Sistema 2002 estabeleceu cinco dimensões que devem ser consideradas no diagnóstico e na identificação dos apoios adequados à pessoa com deficiência intelectual. A primeira dimensão diz respeito às habilidades intelectuais; a segunda ao comportamento adaptativo do sujeito, considerando-se suas habilidades conceituais e as práticas da vida diária; a terceira avalia sua interação social; a quarta a saúde física e mental, e, por fim, o contexto em que o deficiente está inserido. Portanto, a DI não deve ser considerada como doença, mas sim, como uma limitação (8).

Essa ampliação da conceituação através da multidimensionalidade da deficiência intelectual permitiu ampliar as possibilidades de diagnóstico clínico, e de diminuir, conseqüentemente, as atitudes negativas em relação às pessoas com essa deficiência. Além de congregarem mais elementos de análise na investigação diagnóstica da deficiência intelectual, o Sistema 2002 também fornece dados úteis para a intervenção, principalmente no nível educacional (8).

Essa evolução do conceito da DI promoveu um notável avanço, haja vista que ela passou a ser interpretada como um estado de funcionamento, deixando de ser, portanto, '[...] uma expressão individual do indivíduo e passando a ser uma interação deste indivíduo com limitações com o meio e o contexto em que está inserido [...]' (16).

Por outro lado, na quinta edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-V), lançado pela Associação Americana de Psicologia (APA), define que a DI ou, como também é chamada, transtorno do desenvolvimento intelectual, '[...] é um transtorno com início no período do desenvolvimento que inclui déficits funcionais, tanto intelectuais quanto adaptativos, nos domínios conceitual, social e prático [...]' (19).

Entre as características da DI, ressalta-se:

[...] déficits em capacidades mentais genéricas, como raciocínio, solução de problemas, planejamento, pensamento abstrato, juízo, aprendizagem acadêmica e aprendizagem pela experiência. Os déficits resultam em prejuízos no funcionamento adaptativo, de modo que o indivíduo não consegue atingir padrões de independência social em um ou mais aspectos da vida diária, incluindo comunicação, participação social, funcionamento acadêmico ou profissional e independência pessoal em casa ou na comunidade (19).

De acordo com esse manual, o diagnóstico da DI deve ser feito tomando como base a capacidade adaptativa dos sujeitos e não os escores de QI, devendo ser patologicamente classificada como leve, moderada ou grave e profunda (19).

Nesse sentido, a APAE acrescenta que o correto diagnóstico da DI deve ser realizado a partir de um processo metódico, demandando, para tanto, uma equipe multidisciplinar (médicos, psicólogos, assistentes sociais, etc.), pois exige a compreensão tanto de fatores genéticos, quanto dos sociais e ambientais. Seu tratamento exige, da mesma forma, acompanhamento de uma equipe multidisciplinar (psicólogos, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais e assistentes sociais) com o intuito de reforçar e favorecer o desenvolvimento de suas potencialidades e proporcionar o apoio necessário às suas dificuldades, garantindo o bem-estar e inclusão na sociedade a quem sofre com as limitações (2).

A realização do registro de diagnóstico é de fundamental importância para as Pessoas com Deficiência Intelectual, uma vez que é através dele que se obtém a concessão de benefícios e assistência previdenciária; concessão de proteção legal; acesso a cotas para o ensino superior e de vagas de no mercado formal de trabalho (19).

A Declaração de Montreal Sobre a Deficiência Intelectual prevê que tal como mais uma das características humanas, a DI deve ser considerada parte integral da experiência e da diversidade humana e, como tal, detentora dos mesmos direitos dados a qualquer outro cidadão. Partindo deste princípio, o Brasil mantém diversificada estrutura legal que visa à proteção e à garantia dos direitos destes cidadãos. (20).

Em 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU) afirmou no artigo 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência que, independente da natureza ou da gravidade da deficiência as Pessoas com Deficiência têm os mesmos direitos de qualquer cidadão (21).

A Resolução de nº 45, assinada em 1990 pelos 189 países membros da ONU, divulgou pela primeira vez o termo 'sociedade inclusiva'. Porém, sua grande relevância foi fazer com que a inclusão saísse do campo da conscientização para entrar no campo das práticas inclusivas, confirmando o compromisso dos signatários como o processo de abertura da sociedade para com a inclusão (22).

O ano de 1999 ficou marcado pela realização da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Esta convenção foi realizada pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA), na Cidade de Guatemala, que, quando a assinaram, 20 países signatários firmaram um compromisso de estabelecerem normas que define o que vem a ser a discriminação às pessoas com deficiência (22).

Essa garantia foi reforçada pela Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. A referida Convenção estabeleceu em seu artigo 1º que toda e qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, que tente impedir a PD de gozar do seu direito de cidadão, de seus direitos humanos ou de suas liberdades fundamentais deve ser considerada discriminação (23).

No Brasil, a CF/88, garante à pessoa com deficiência os mesmos direitos concedidos a qualquer outro cidadão, reconhecendo o pleno exercício dos direitos e da dignidade das pessoas, bem como sua participação plena da vida econômica, social, cultural, política e no desenvolvimento de suas sociedades, sem discriminação (11).

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade (11).

Art. 203, inc. IV - A habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

Art. 206, inc. I - Igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

Art. 208, inc. III - Atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

Art. 227, §2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência (24).

Além disso, a Constituição estabelece ainda, em seu art. 227, que a responsabilidade em relação à assistência integral para as pessoas com deficiência deve ser tanto da família, da sociedade e do Estado (24).

Na luta pela efetividade de seus direitos, as Pessoas com Deficiência têm, ao seu dispor, outros diversos institutos jurídicos e programas legais que intercedem ao seu favor. No entanto, a despeito de todas as demais, foi a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 que efetivou a criminalização da discriminação e do preconceito contra as Pessoas com Deficiência. Por meio dela também foi dado aos deficientes o direito de inclusão nas esferas educacionais, saúde e trabalho. Regulamentada pelo Decreto nº 3.298, criou-se, no mesmo ano, a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Este Decreto estabeleceu ainda que aos deficientes seria assegurada uma cota de 5% das vagas em concursos públicos, desde que as atribuições a ela inerentes sejam compatíveis com a deficiência declarada. Ainda em 1989, foi promulgado o Decreto nº 3.076 criando o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência - CONADE (22).

No ano de 2001 o Brasil também promulgou através do Decreto nº 3.956, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência (22).

A Lei Federal 10.048, de 8 de novembro de 2000 e 10.098, de 19 de dezembro de 2000 (regulamentadas pelo Decreto 5.296, de 2 de dezembro de 2004), respaldadas pelas leis estaduais e de cada município, asseguraram a reserva de assentos preferenciais, devidamente sinalizados, para o uso das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Estas pessoas passaram a ter, também, de acordo com essas leis, direito ao atendimento prioritário em todas as instituições financeiras, em repartições públicas e empresas concessionárias de serviços públicos, por meio de serviços individualizados que devem lhes assegurar tratamento diferenciado e atendimento imediato (25).

No que concerne o direito ao trabalho, a Lei Federal 8.213, de 24 de julho de 1991 e o Decreto Federal 3.298, de 20 de dezembro de 1999, em seu artigo 36, estabeleceram que as empresas com 100 ou mais empregados ficam obrigadas a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com pessoas com deficiência capacitadas, respeitando-se as seguintes proporções: de 100 a 200 empregados: 2%; de 201 a 500 empregados: 3%; de 501 a 1.000 empregados: 4% e mais de 1.000 empregados: 5%. Vale advertir que de acordo com a Lei Federal nº 7.853 citada

anteriormente, é considerado crime com pena de reclusão e multa, '[...] negar, sem justa causa, emprego ou trabalho a alguém por motivo derivado de sua deficiência [...]' (9).

Com relação à aposentadoria, foi incorporada à Constituição Federal a Lei Complementar de nº 142, de 8 de maio de 2013 que regulamenta o § 1º do art. 201 da a Constituição Federal, no tocante do segurado com deficiência do Regime Geral de Previdência Social - (RGPS). A lei define o grau da deficiência (leve, moderada e grave) e o tempo de contribuição para requerer o benefício. Nas deficiências graves, o benefício poderá ser pedido com 25 anos de contribuição para os homens e 20 anos para as mulheres. Para as deficiências moderadas serão exigidos 29 anos para homens e 24 para mulheres. Nos casos leves, serão 33 e 28 anos de contribuição para homens e mulheres, respectivamente. Já às aposentadorias especiais por idade, a Pessoa com Deficiência inserida no mercado de trabalho apenas terá a redução ao que se refere a idade: homem aos 60 anos e mulher, aos 55 anos. A carência de contribuições será a mesma que para um trabalhador sem deficiências. São 180 parcelas ou 15 anos de tempo de contribuição. Para ter direito à esse benefício especial, os segurados deverão comprovar a deficiência durante todo o tempo de contribuição. Para pessoas que contraíram a deficiência após a filiação ao RGPS, o tempo para aposentadoria será proporcionalmente reduzido ao número de anos em que o trabalhador exerceu atividade com deficiência (26).

Na esfera Federal, tem-se o Benefício de Prestação Continuada (BPC) um benefício constitucional para não contribuintes da Previdência Social, regulamentado pela Lei Orgânica da Assistência Social 8.742, de 07 de dezembro de 1993 (LOAS), alterada pela Lei Federal 12.470, de 31 de agosto de 2011 e pelo Decreto Federal 7.617, de 17 de novembro de 2011 (27).

O BPC garante à pessoa com deficiência que em qualquer idade que comprovar que não tem meios para subsistir ou cuja família tenha renda igual ou inferior a ¼ do salário mínimo, o direito de receber mensalmente um salário mínimo. O Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD), ressalva, no entanto, que o requerente deverá passar por uma avaliação a cada dois anos, comprovando a necessidade, para dar continuidade ao benefício. Além disso, poderá haver suspensão do mesmo caso a pessoa com deficiência esteja trabalhando. Entretanto, se o trabalho for como aprendiz, o benefício será mantido durante o contrato (28).

Este benefício tem outra variação, chamada de Benefício de Prestação Continuada no Trabalho, cujo objetivo além da inserção, prevê a qualificação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Estende-se às pessoas entre 16 e 45 anos que queiram trabalhar e foi instituído pela Portaria Interministerial nº 2, de 02 de agosto de

2012, do Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), de acordo com o Decreto Federal 7.612, de 17 de novembro de 2011 (28).

No caso da pessoa com deficiência ser declarada judicialmente total ou parcialmente incapaz, a Lei Federal 12.470, de 31 de agosto de 2011, que alterou a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, garante que ela possa receber pensão a que faz direito por morte, inclusive se estiver trabalhando. Nesse caso, a pensão sofrerá redução de 30% enquanto durar o contrato (27).

Desde que comprovadamente carentes, a pessoa com deficiência tem direito, pela Lei 8.999 de 29 de Junho de 1994, ao passe livre para o transporte coletivo interestadual. De acordo com a cartilha do IBDD é considerada carente a pessoa com renda familiar mensal por pessoa que for igual ou inferior a um salário mínimo. Vale advertir que esta lei não garante a gratuidade ao acompanhante (24).

Como mencionado anteriormente, os direitos dos deficientes estão amplamente amparados na legislação brasileira. Considerou-se importante resumi-los nesse estudo, uma vez que se acredita que o sucesso da luta das Pessoas com Deficiência se inicia quando estas reconhecem seus direitos e se preparam para exercê-los.

## O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Para entender o papel do psicólogo presente no processo de inserção do deficiente intelectual no mercado de trabalho faz-se necessário a compreensão de conceitos próprios do universo das organizações e do trabalho.

Segundo estudioso do tema:

(...) uma organização é a coordenação planejada das atividades de uma série de pessoas para a consecução de algum propósito ou objetivo em comum, explícito, por meio da divisão do trabalho e função e por meio de uma hierarquia de autoridade e responsabilidade (Scheir 1982, p. 12) (29).

O termo organização é compreendido amplamente como um sistema social orientando, em essência, para conseguir objetivos específicos. Termos como instituição, empresa, firma, etc, são genericamente nominados de organizações (30).

A Psicologia Organizacional é definida como o estudo científico do comportamento humano nas organizações de trabalho. É a área de aplicação dos princípios e métodos no contexto do trabalho (30).

A prática do psicólogo organizacional pode ser diversificada, tendo-se em vista o contexto da Psicologia Industrial e Organizacional compreendida em seis subespecialidades. A Psicologia chamada Pessoal em que o profissional tem seu foco nas diferenças individuais. O Comportamento Organizacional que diz que a organização que determina e é determinada pelos indivíduos. A Psicologia dos Fatores Humanos que compreende o desempenho e as relações estabelecidas pelas interações homem-máquina. O Aconselhamento de Carreira e Vocacional englobando o ramo da interação do indivíduo com seu trabalho e a satisfação do trabalhador. O Desenvolvimento Organizacional que busca a eficiência através do diagnóstico e do planejamento de possíveis mudanças nos sistemas psicossocial, técnico e nos procedimentos de trabalho. E finalmente as Relações Industriais tratando-se dos problemas entre empregados e empregadores (30).

Assim, o psicólogo procura conhecer a legislação trabalhista, interagindo e intermediando com os sindicatos e associações as negociações entre os segmentos da força de trabalho.

É através do Desenvolvimento organizacional em que se analisam a cultura, liderança, administração, tomada de decisão, resolução de problemas, processos grupais, relações interpessoais, resolução de conflitos, relações de poder e de comunicação, o psicólogo pode desenvolver de forma mais assertiva os aspectos do Desenvolvimento do empregado que dizem de um direcionamento quanto à carreira, o aconselhamento do empregado, as questões de gênero e ética (30).

De acordo com esse direcionamento o psicólogo pode focar na questão da inclusão das pessoas com deficiências e/ou reabilitadas no mercado de trabalho visando uma melhor qualidade de vida, uma vez que, esses indivíduos se sentem valorizados interiormente, pelo fato de sentirem-se realizados profissionalmente, socialmente, terem adquirido responsabilidades, interesses e adequação das funções às próprias possibilidades. Estes fatores colaboram para uma maior satisfação, assim como um salário, um ambiente físico diferente, relacionamento com novos colegas e com as chefias (30).

Para realizar avaliações de desempenho dos trabalhadores com deficiência intelectual, o avaliador deve desenvolver processos específicos de avaliação de

desempenho, que promovam a integração desses trabalhadores com seus colegas e sua chefia, adaptações e apoio no seu posto de trabalho (31).

Em se tratando de trabalhador com deficiência intelectual, considera-se as possíveis limitações na produtividade e que este trabalhador precisará de mais tempo para assimilar e adaptar-se a rotina (32).

Em linhas gerais, a avaliação é administrada com o um ou mais métodos ou ferramentas de avaliação e geralmente culmina na entrevista. Para preparar adequadamente essa avaliação para o trabalhador com deficiência intelectual deve-se considerar a funcionalidade dessa pessoa (31).

Para que seja incluída no mercado de trabalho é necessário que a Pessoa com Deficiência Intelectual tenha de uma boa para razoável capacidade funcional para a realização de algumas atividades do seu cotidiano (3).

A escolha por abordar esse tema da inclusão no mundo do trabalho, também se deu pelo significado simbólico e social do trabalho. Um dos muitos conceitos de cidadania implica em um significado político e cultural de pertença à sociedade como cidadão capacitado. A inclusão no mercado de trabalho poderia garantir o reconhecimento de capacitação de toda pessoa, incluindo as Pessoas com Deficiência Intelectual, o que aparentaria a aquisição do padrão básico de inclusão (33).

## MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Desde o início de sua história, a humanidade se organizou em sociedades de diferentes formas, repartindo as tarefas entre seus membros, transformando a natureza para suprir as suas condições materiais de sobrevivência. O trabalho pode ser definido de forma ampla e no senso comum como toda ação que o ser humano realiza e transforma a natureza, muitas vezes podendo ser lembrado sob a forma de tortura, suor e aflição (34).

Na medida em que se atinge certo nível de satisfação, as necessidades se ampliam, pois as relações sociais que envolvem o capitalismo são regidas pelo pensamento de que o ser humano precisa sempre mais do que tem para alcançar a felicidade plena. Isso determina a condição histórica do trabalho. A última fase é a que vigora nos dias atuais e aparece para atender as necessidades de consumo (35).

Para as pessoas com deficiência, o processo e os significados do trabalho não são diferentes daqueles que ocorrem para qualquer outra pessoa, mas o deficiente para

obter seu trabalho e mostrar sua capacidade, precisa na maioria das vezes, romper mitos: o social que o vê como alguém improdutivo e o familiar que o trata como um eterno 'bebê' (36).

De acordo com um pesquisador do tema:

O entrave dos trabalhos de inclusão social das pessoas com deficiência, não reside na ausência de dispositivos legais que promovam essa garantia. Legislação protetiva tem-se em abundância, e do mais alto refinamento, digno dos países de primeiro mundo. O que falta, é integrar os tais mandamentos ao dia-a-dia da sociedade brasileira, transmudando o que hoje constitui obrigação, em satisfação de integrar um cidadão impedido de exercer sua cidadania plena, ao convívio social sadio e produtivo, sem que com isso se lhe esteja concedendo uma graça, por simpatia ou piedade, mas promovendo justiça (37).

O Brasil é um país com milhões de pessoas ditas como 'normais' desempregadas, o que torna ainda mais difícil falar em inclusão no mercado de trabalho. O mercado de trabalho está concorrido e para que o profissional consiga garantir o seu lugar precisa estar bem qualificado e sempre atualizado. Atualmente a busca por profissionais qualificados que executam suas tarefas com o máximo de eficácia e produtividade no menor tempo acaba por dificultar a contratação de pessoas com deficiência (38).

No campo privado se institui a obrigatoriedade de reserva de postos a pessoas com deficiência. No artigo 93 da Lei nº 8.213/91 menciona as empresas estão obrigadas a contratar Pessoas com Deficiências e reabilitados estabelecido por uma cota nos seguintes termos: de 100 a 200 empregados, 2% serão de pessoas com deficiência; de 201 a 500 empregados, 3%, de 501 a 1.000 empregados 4% e acima de 1.000 empregados, 5% (9).

Ocorre o mesmo com os concursos e cargos públicos, ou seja, são reservadas vagas para as pessoas com deficiência ou reabilitadas e os critérios para sua admissão.

Apesar do direito ao trabalho já estar garantido por lei, na prática ainda há muito que fazer, pois existem fatores que devem ser estudados com atenção antes de se fazer uma inserção efetiva e eficaz da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho (39).

Ainda hoje, algumas empresas estão contratando pessoas com deficiência somente porque o Ministério Público do Trabalho (MPT), através de fiscalizações rigorosas, aplica punições a quem não cumprir com a lei (40).

É importante salientar que a contratação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho faz com que elas se sintam realizadas interiormente, por estarem se satisfazendo pessoal, profissionalmente e sendo reconhecidas socialmente, pela aquisição de responsabilidades, interesses e adequação das funções às próprias possibilidades. Estes fatores proporcionam maior satisfação, através de um salário, um ambiente físico novo, de relacionamentos com novos colegas e com as chefias (41).

A inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho é assunto polêmico, uma vez que já se discutiu e ainda se tem discutido e legislado sobre esse tema, no entanto, a taxa de desemprego ainda é crescente (42, 7).

Muito já foi conquistado em defesa das pessoas com deficiência. Um dos movimentos que com certeza merece destaque é o movimento de pessoas com deficiência intelectual, que tem se concretizado por intermédio de fóruns de autodefensores organizados pela Federação Nacional das APAES (FENAPAES) e que acontecem em vários Estados do país. Esses fóruns contam com a presença de representantes dos profissionais, familiares, mas, principalmente pela participação dos alunos deficientes intelectuais que defendem os seus próprios direitos, interesses e deveres, o que indica uma ação em busca da inclusão social (42, 7).

A inserção no mercado de trabalho proporciona uma série de relações pelas quais, a Pessoa com Deficiência Intelectual pode ter uma melhora significativa da qualidade de vida, uma vez que uma boa qualidade de vida é adquirida quando o indivíduo alcança suas expectativas ou ao mesmo tempo quando a distância entre os objetivos a serem atingidos e os alcançados é diminuída (43).

As pesquisas apontam que muitas pessoas com deficiência intelectual apresentam dificuldade de participação social, falta de oportunidades ou até mesmo de preparo em manter relacionamento adequado com outras pessoas (39).

Considerando que as habilidades adaptativas de Pessoas com Deficiência Intelectual podem ser estimuladas e desenvolvidas, pode-se observar também preocupação em se estabelecer critérios de avaliação e treinamento acerca de habilidades adaptativas importantes ao sucesso funcional do indivíduo, como é o caso, por exemplo, das habilidades sociais, tendo como referência os ambientes que a pessoa vive, ou seja, escola, trabalho, lazer (39)

Diante disso, nota-se que se faz necessário a elaboração e implementação de programas e de treinamentos para estimular a melhora da capacidade funcional da Pessoa com Deficiência Intelectual, facilitando a sua inclusão no mercado de trabalho e indiretamente promovendo sua saúde (3).

As limitações em executar atividade são as dificuldades que o indivíduo pode ter. As restrições à participação social são os problemas que um indivíduo pode enfrentar ao se envolver em situações de vida (20).

## **DISCUSSÃO**

Conforme mostra este estudo, os mais variados tipos de suporte e apoio que se pode oferecer às Pessoas com Deficiência Intelectual pelas empresas e instituições são de suma importância para promover o aprendizado das habilidades nos locais de trabalho e para se acreditar na competência destas pessoas, deste modo o processo de inclusão no mercado de trabalho (17).

Deste modo é fundamental que as empresas encarem a inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho como uma base para mudanças de atitudes, considerando as diferenças e as singularidades dos indivíduos (3).

São muitos os fatores que afetam o desenvolvimento da criança, fatores como grau de instrução dos pais e profissão, renda familiar, qualidade das interações e relações entre os membros da família e pessoas próximas, influenciam na promoção de um desenvolvimento adequado e saudável da criança (44).

O trabalho propicia um papel social produtivo, e é um modo de conviver socialmente, uma forma de desenvolver a capacidade e de influência positiva na autoestima da pessoa. Assim sendo, proporcionar condições dignas de trabalho para a Pessoa com Deficiência Intelectual é uma maneira de ajudá-la a ser mais independente e conseqüentemente mais autoconfiante (3).

Tanto por parte da sociedade, quanto por parte das empresas, existe uma resistência quando se trata de empregar as Pessoas com Deficiência, porque alegam que elas são limitadas e tem dificuldades para execução das tarefas por causa das suas limitações; justificando assim, a dificuldade na contratação das mesmas (35).

Embora nesta última década esteja ocorrendo um aumento das oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência no Brasil, em parte por conta da lei,

as pesquisas mostram as Pessoas com Deficiência Intelectual são menos favorecidas do que as pessoas com outras deficiências (31).

Os estudos apontaram que os alunos apaeanos que estão não inseridos no mercado de trabalho demonstram piores desempenhos na capacidade funcional, que afirmam a redução da capacidade funcional está relacionada à interação de fatores multidimensionais, os quais incluem questões relacionadas aos aspectos comportamentais, saúde física e mental, sociais, renda, escolaridade, ocupação, entre outros (45).

Estudiosos analisaram o perfil motor de indivíduos entre 7 e 15 anos com deficiência intelectual moderada comprovaram que os déficits funcionais dos deficientes intelectuais podem ser causados pela inadequação de suas habilidades psicomotoras, prejudicando o desenvolvimento cognitivo, social e afetivo. De forma que, a educação psicomotora ao ser estimulada precocemente, pode amenizar os déficits intelectuais dessas crianças (46).

Estudos apontam que as crianças com deficiência intelectual demonstravam um atraso no desenvolvimento motor se comparado com crianças que não apresentaram alterações no desenvolvimento (47).

No caso das Pessoas com Deficiência Intelectual, o controle motor é modificado pela baixa frequência das informações entre os comandos aferente e eferente. O conhecimento de áreas motoras específicas destas pessoas, como a organização espacial e temporal, equilíbrio, motricidade fina e global, esquema corporal, e lateralidade, permite identificar suas dificuldades motoras, planejando um trabalho de intervenção, para otimizar sua psicomotricidade (46).

Pesquisadores descreveram que a literatura vem apontando a necessidade de preparar o indivíduo com deficiência intelectual para sua inserção no mercado de trabalho, além disso, relataram que o trabalho possivelmente implicará no reconhecimento das potencialidades e competências dessas pessoas (42).

Muitas pessoas com deficiência são excluídas do mercado de trabalho por falta de reabilitação física e profissional, conforme estudos do tema, falta de escolaridade, falta de meios de transporte, falta de apoio da própria família e falta de qualificação para o mercado (48).

No referido estudo não houve uma atividade profissional exercida pelas Pessoas com Deficiência Intelectual que predominou. Foi observado que o maior número de funções oferecidas para a pessoa com deficiência foi os serviços gerais, sejam eles

limpeza ou manutenção e para as Pessoas com Deficiência Intelectual as funções de estoquista e repositor (49).

O processo de profissionalização deveria ser composto de uma das etapas do processo educacional da pessoa com deficiência e ter como meta a aprendizagem de um ofício profissionalizante e sua possível inserção social no trabalho. Para que isso ocorra é de suma importância o desenvolvimento da aprendizagem para o trabalho por meios das oficinas pedagógicas que possibilitem que seus alunos adquiram hábitos e atitudes adequadas como: motivação para o trabalho, pontualidade, persistência, entre outros (50).

## **CONCLUSÃO**

Conceituando-se sobre a Deficiência Intelectual, o presente artigo identifica potencialidades das Pessoas com Deficiência Intelectual, possibilitando-as agir no mercado de trabalho.

São diversos os desafios enfrentados pela Pessoa com Deficiência intelectual, principalmente no que se refere à inclusão no mercado de trabalho, uma vez que o trabalho garante cidadania e condições dignas de sobrevivência para o ser humano, possibilitando a realização como pessoa.

As Pessoas com Deficiência Intelectual demonstram maiores dificuldades para desenvolver habilidades e competências que propiciem mais autonomia. Verificou-se neste estudo que os deficientes intelectuais incluídos no mercado de trabalho apresentaram melhor desempenho nas habilidades do cotidiano, confirmando a hipótese de que a Pessoa com Deficiência Intelectual, quando inserida no mercado de trabalho ganha em qualidade de vida.

É importante ressaltar que as competências práticas e funcionais serão adquiridas e atingidas com melhores resultados em situações reais do dia-a-dia, proporcionando maior independência, aumento dos aspectos sociais e cognitivos e de autonomia da Pessoa com Deficiência Intelectual.

A experiência adquirida com a construção deste trabalho, bem como o estudo e discussão dos resultados encontrados suscitam-nos algumas sugestões para a elaboração de futuros trabalhos com esse tema, principalmente porque Pessoas com

Deficiência Intelectual, muitas vezes apresentam dificuldades nas atividades da vida diária.

Nos primórdios da existência da humanidade, para suprir suas necessidades materiais básicas de sobreviver, o ser humano precisou dividir as atividades entre os membros do grupo. O trabalho é talvez uma das principais causas da organização da sociedade humana. Por isso tem significado simbólico e cultural de pertença a grupos sociais, contribuindo no complexo processo de formação e estruturação do psiquismo humano. Influenciando na sua autoestima e garantia de cidadania. Esse sentimento de pertença precisa fazer parte da vida das Pessoas com Deficiência Intelectual para que elas não se sintam rejeitadas, as margens da sociedade como pessoas improdutivas.

O trabalho não é somente a forma pela qual os seres humanos buscam meios para adquirir bens, mas é de suma importância para que o sujeito se desenvolva como ser humano, ter um lugar e desempenhar um papel na sociedade. Neste sentido o trabalho contribui com os processos de auto realização e construção da identidade. Para a maioria das pessoas o processo de inserção na sociedade através do mercado de trabalho ocorre de modo natural. Desde a infância, por meio de brincadeiras e as mais variadas formas de aprendizados preparam os sujeitos para exercerem algum tipo de atividade profissional. No caso das pessoas com deficiência, este processo é ainda mais complexo e delicado. Na tentativa de poupá-los, protegê-los ou ainda considerar que são incapazes, os deficientes são privados por seus familiares e por seguimentos da sociedade de vivências importantes para o aprendizado e para o sentimento simbólico de pertença social. A segregação implica em prejuízos no desenvolvimento biopsicossocial. Por isso que para essas pessoas o fato de estarem trabalhando tem valor maior que o de muitas outras. Quando conquistam seu espaço nesse mercado competitivo do trabalho, não pensam somente na remuneração e no consumo frenético capitalista em que vive o mundo, mas também nas suas conquistas pessoais, superação de seus limites e no exercício de sua cidadania como pessoas capazes e produtivas.

Embora a lei de cotas garanta a possibilidade de inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho, muitas vezes, essas vagas são preenchidas por pessoas com outros tipos de deficiência, uma vez que, os empregadores encontram dificuldades e se sentem despreparados para desenvolver o potencial da Pessoa com Deficiência Intelectual, tornando-se um desafio a ser enfrentado pela sociedade em relação às mesmas.

Sugere-se mais pesquisas na área, objetivando esclarecimentos para sociedade em geral que Pessoas com Deficiência Intelectual podem aprender habilidades

diversas e desenvolver suas potencialidades e dessa forma contribuir para a construção de um novo modelo de inclusão no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiência Intelectual.

## REFERÊNCIAS

- 1) Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo demográfico 2010 [Internet]. [acesso em: 13 abr 2014]. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/08052002tabulacao.shtm>
- 2) Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais. Sobre a deficiência intelectual: o que é? 2014 [Internet]. [acesso em: 19 set 2014]. Disponível em: <http://www.apaes.org.br/SobreADeficienciaIntelectual/Paginas/O-que-e.aspx>
- 3) Marafon AC. Percepção das atividades instrumentais da vida diária em pessoas com deficiência intelectual e seus responsáveis frente ao mercado de trabalho [Internet]. 2011 [acesso em: 03 mar 2014]. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/efd181/atividades-em-pessoas-com-deficiencia-intelectual.htm>
- 4) Ministério da Saúde (Brasil), Secretaria de Atenção à Saúde. Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência [Internet]. 2008 [acesso em: 20 abr 2014]. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\\_nacional\\_saude\\_pessoa\\_deficiencia.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_pessoa_deficiencia.pdf)
- 5) Associação Americana de Retardo Mental. Retardo Mental: definição, classificação e sistemas de apoio. Tradução Magda França Lopes. 10 ed. Porto Alegre: Artmed; 2006.
- 6) Associação Americana de Psicologia. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais. 4. ed. rev. Porto Alegre: Artmed; 2002.
- 7) Araújo EMC. Informática como Instrumento de Intervenção Psicopedagógica em crianças com Síndrome de Down [Internet]. Salvador. 2009 [acesso em: 16 mar 2014]. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/informatica-como-instrumento-de-intervencao-psicopedagogica-em-criancas-com-sindrome-de-down/32361/>

- 8) Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais. Rede APAE e sua história [Internet]. 2010 [acesso em: 20 abr 2014]. Disponível em: <http://apaebrasil.org.br>
- 9) Brasil. Presidência da República. Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências [Internet]. Brasília, DF; 1991. [acesso em: 11 jul 2014]. Disponível em: [http://www.ipasm.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/leis/lei\\_8213.pdf](http://www.ipasm.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/leis/lei_8213.pdf)
- 10) Ferreira NDQ. A inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: aspectos desta realidade na cidade de Patos de Minas – MG. 2014.
- 11) Brasil. Constituição, 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal; 1988.
- 12) Gil M. (Coord.). O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo: Instituto Ethos; 2002.
- 13) Organização Internacional do Trabalho. Convenção 159 [Internet]. 1983 [acesso em: 01 set 2014]. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/505>
- 14) Organização Mundial da Saúde. Relatório mundial sobre a deficiência. World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD; 2012. p.334.
- 15) Goldfarb CL. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2008. 213 p.
- 16) Pereira JE. A infância e a deficiência intelectual: algumas reflexões. In: IX ANPEDSUL. Seminário de pesquisa em educação da região Sul [Internet]. 2012 [acesso em: 28 ago 2014]. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/2044/690>
- 17) Carvalho ENS. Nova concepção de deficiência mental segundo a associação de retardo mental - AAMR: Sistema 2002 [Internet]. 2003 [acesso em: 20 ago 2014].

Disponível em: <http://www.ned.ufsc.br/textos/Texto%2011%20-%20CARVALHO%20&%20MACIEL.pdf>.

18) Associação Americana de Psicologia. Manual diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais [Internet]. 5 ed. Porto Alegre: Artmed; 2013. [ acesso em: 20 ago 2014]. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?isbn=8582710895>

19) Tédde S. Crianças com deficiência intelectual: a aprendizagem e a inclusão [Internet]. 2013 [acesso em: 20 set 2014]. Disponível em: [http://unisal.br/wp-content/uploads/2013/03/Disserta%C3%A7%C3%A3o\\_Samantha-T%C3%A9dde.pdf](http://unisal.br/wp-content/uploads/2013/03/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Samantha-T%C3%A9dde.pdf)

20) Organização Mundial da Saúde. Declaração de Montreal sobre a deficiência intelectual. 2004.

21) Organização das Nações Unidas. Declaração dos direitos das pessoas deficientes. Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75 [Internet]. 1975 [acesso em: 06 jun 2015]. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec\\_def.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf)

22) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. Pessoas com deficiência: educação e trabalho. Rio de Janeiro: SENAC/DEP/CEAD; 2006. 32 p. (Documentos Técnicos)

23) Brasil. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de pessoas Deficientes [Internet]. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. 1991 mai 22 [acesso em: 2015 mai 14]. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm)

24) Brasil. Presidência da República. Lei Nº 8.899, de 29 de junho de 1994. Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual [Internet]. Brasília, DF; 1994 [acesso em: 6 mai 2015]. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8899.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8899.htm)

- 25) Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Regulamenta as Leis nºs 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. Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000 e 10.098, de 19 de dezembro de 2000. [Internet]. Brasília, DF; 2000 [acesso em 05 mai 2014]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)
- 26) Prates C. Portal Previdência Total. Governo divulga regras para pericia da aposentadoria especial para pessoa com deficiência [Internet]. 2014 [acesso em: 01 jul 2015]. Disponível em: [www.previdenciatotal.com.br/integra.php?noticia=1479](http://www.previdenciatotal.com.br/integra.php?noticia=1479)
- 27) Defensoria Pública do Estado de São Paulo. Benefício de prestação continuada. Lei Federal Nº. 8.742, de 07 de dezembro de 1993 [Internet]. 2003 [acesso em: 06 jun 2015]. Disponível em: [http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/repositorio/33/documentos/bpc\\_leitura.pdf](http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/repositorio/33/documentos/bpc_leitura.pdf)
- 28) Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Cartilha IBDD dos direitos da pessoa com deficiência. 3. ed. [rev. e atualizada]. Rio de Janeiro: IBDD; 2014.
- 29) Schein EH. Psicologia organizacional. 3. ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil; 1982.
- 30) Zanelle JC. O psicólogo nas organizações de trabalho. Porto Alegre: Artmed; 2002.
- 31) Bezerra SS. Administração de oportunidades iguais para pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho: guia prático para empresas. Projeto APAE Moderna. v.2. Brasília: Federação Nacional das APAES [Internet]. 2011 [acesso em: 15 jan 2015]. Disponível em: <http://www.apaebrasil.org.br/arquivo.phtml?a=1823>
- 32) Federação Nacional das APAEs. Acessibilidade para pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho: orientação para empresas. Brasília-DF; 2007.

- 33) Batista CAM. A Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado Formal de Trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais [Internet]. Belo Horizonte; 2002. [acesso em: 19 set 2014]. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais\\_BatistaCA\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais_BatistaCA_1.pdf)
- 34) Albornoz S. O que é trabalho. 3. ed. São Paulo: Brasiliense; 1994.
- 35) Oliveira CR. História do Trabalho. São Paulo: Ática; 1998.
- 36) Schruber J. Preparação do portador de deficiência mental para o trabalho [dissertação] [Internet]. Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção; 2002. [acesso em: 03 mar 2014]. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/82557>
- 37) Mendonça RCT. Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Rede SACI; 2007.
- 38) Ramalho CE, Souza RJB. Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho [Internet]. Rev. cient. elet. de ciên. cont. Ano IV, n. 8, out. 2006. [acesso em: 09 jul 2015]. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/82557>
- 39) Tanaka EDO, Manzini EJ. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? [Internet]. Rev. bras. educ. espec. vol.11 no.2 Marília, mai/ago 2005. DOI Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>.
- 40) Schwarz A, Haber J. Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. São Paulo: Febraban - Federação Brasileira de Bancos. Agosto, 2006.
- 41) Assumpção-Júnior FB, Sprovieri MH. Deficiência mental novos rumos. São Paulo: Memnon; 2000.
- 42) Goyos ACN, Melletti SMF. Reflexões acerca da profissionalização do indivíduo com deficiência mental. In MARQUEZINE, M. C. *et al.*, Perspectivas multidisciplinares em educação especial. Londrina: UEL. v.1 1993, p. 349-354.

- 43) Saviani F. A qualidade de vida de adultos com deficiência mental leve, na percepção destas pessoas e na de seus cuidadores [TCC]. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo; 2005.
- 44) Zamberlan MAT, Biasoli-Alves ZMM. Interações familiares: teoria, pesquisa e subsídios à intervenção. Londrina: Editora da UEL, 1996.
- 45) Nunes MCR, Ribeiro RCL, Rosado LEPL, Franceschini SC. Influência das características sociodemográficas e epidemiológicas na capacidade funcional de idosos residentes em Ubá, Minas Gerais. RevBrasFisioter, São Carlos, v. 13, n. 5, p. 376-82, set./out. 2009.
- 46) Mansur SS, Marcon AJ. Perfil Motor de Crianças e Adolescentes com Deficiência. Rev. Bras. Cresc. Desenv. Hum. São Paulo, n.4, p. 9-15, 16 mar. 2006.
- 47) Almeida MA. Apresentação e análise das definições de deficiência mental propostas pela AARM - Associação Americana de Retardo Mental de 1908 a 2002. Revista de Educação PUC-Campinas, Campinas. N. 16, p. 33-48, 2004.
- 48) Sasaki RK. In: Vivarta V (coord.). Mídia e deficiência. Brasília: Andi/Fundação Banco do Brasil, 2003, p. 160-165.
- 49) Queiroz MJP. A inclusão do estudante com deficiência no mercado de trabalho através do Serviço de Orientação para o Trabalho (SOT). [Monografia]. Brasília: Universidade de Brasília/Universidade Aberta do Brasil; 2011.
- 50) Campos JAPP. Programa de habilidades sociais em situação natural de trabalho de pessoas com deficiência: Análise dos efeitos. [Tese]. São Carlos-SP: Universidade Federal de São Carlos; 2006.

## **ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA**

### **Autor Orientando:**

Edvaldo Luis Cunha

Endereço: Rua Olegário Maciel. Nº.: 1233, (fundo) Centro, Patos de Minas – MG.

CEP: 38700 - 122

Telefones de contato: (034) 3821 1901 ou (034) 9970 1277 e 9902 1002

E-mails: [edvaldo.psic.psic.2014@gmail.com](mailto:edvaldo.psic.psic.2014@gmail.com) ou [edvaldo.l.c.pesquisa@outlook.com](mailto:edvaldo.l.c.pesquisa@outlook.com)

### **Autora Orientadora:**

Ana Caroline Fernandes Marafon

Endereço: Rua Barão do Rio Branco Nº.: 595 ap. 402, Centro, Patos de Minas – MG.

CEP: 38700 - 170

Telefones de contato: (034) 3822 25594 (034) 92273249

E-mail: [anacarolmarafon@hotmail.com](mailto:anacarolmarafon@hotmail.com)

### **Autora Co-orientora:**

Constance Rezende Bonvicini

Endereço: Av. Tabelaão João Lopes, Nº.: 404, Campestre, São Gotardo – MG.

CEP: 38800-000

Telefones de contato: (034) 36715402, (034) 99055402

E-mail: [constancebonvicini@yahoo.com.br](mailto:constancebonvicini@yahoo.com.br)

## DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada à fonte.

Patos de Minas, 09 de junho de 2015.

Edvaldo Luis Cunha  
Nome completo do orientando

Ana Caroline M. Marabá  
Nome completo da orientadora

\_\_\_\_\_  
Nome completo da co-orientadora