

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E O MERCADO DE TRABALHO: Uma percepção

Deise Cristina Cavalcanti da Rocha*

Maria Quitéria Lustosa de Sousa**

Tábatha Bezerra Oliveira***

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo compreender a inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho a partir da percepção do próprio sujeito, quanto ao acesso ao mercado, o cumprimento da legislação vigente, e compreensão, na visão dessas pessoas, das condições de trabalho oferecidas pelas empresas. Os instrumentos utilizados foram: questionário socioeconômico, adaptado do modelo de questionário de pesquisa socioeconômica do projeto amor em ação de uma igreja adventista de Juiz de Fora/MG e entrevista semiaberta, cujo roteiro foi elaborado pela pesquisadora. O método utilizado foi o fenomenológico, a partir de um estudo de caso. As respostas foram analisadas de forma qualitativa, com base na análise de conteúdo de Bardin. Os resultados encontrados indicaram que a pessoa com deficiência intelectual percebe o acesso ao mercado de trabalho, no setor privado da região metropolitana do Recife, como sendo dificultado pelo preconceito; com apenas metade das empresas cumprindo a legislação vigente; porém aquelas que cumprem oferecem condições adequadas de trabalho.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência. Mercado de Trabalho. Legislação.

O presente estudo tem o propósito de analisar a percepção da pessoa com deficiência intelectual frente a sua inserção no mercado de trabalho, especificamente no setor privado da região metropolitana do Recife, através de um estudo de caso, realizado sob a luz do método fenomenológico e analisado de forma qualitativa, com base na análise de conteúdo de Bardin.

Sabendo que a constituição brasileira através da Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, em seu artigo 93, garante a reserva de vagas para pessoas com deficiência, nas empresas que possuam em seu quadro a partir de 100 (cem) funcionários, o que corresponde a um percentual entre 2% e 5% do seu quadro funcional (BRASIL, 1991). Buscou-se compreender como a pessoa com deficiência intelectual percebe a adequação das empresas às

*Deise Cristina Cavalcanti da Rocha – Psicóloga, Especialista em Planejamento e Gestão Organizacional pela Universidade de Pernambuco.

**Maria Quitéria Lustosa de Souza – Psicóloga, Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Professora universitária e Psicóloga do Tribunal de Justiça de Pernambuco.

***Tábatha Bezerra Oliveira – Psicóloga, Especialista em Terapia de Família e Casal pela Universidade Federal de Pernambuco e Mestranda em Psicologia da Saúde pela Faculdade Pernambucana de Saúde.

normas legais e os desafios enfrentados tanto para conseguir essa inserção quanto aos que surgem a partir dela.

Mediante o exposto partiu-se da seguinte questão: qual a percepção da pessoa com deficiência intelectual frente à sua inserção no mercado de trabalho, no setor privado da região metropolitana da cidade do Recife?

O objetivo foi compreender qual a percepção da pessoa com deficiência intelectual, quanto ao acesso ao mercado de trabalho, ao cumprimento da legislação vigente e como é vivenciado nas empresas o processo das que cumprem a lei, na visão destas pessoas.

Tomou-se como hipótese que, na percepção da pessoa com deficiência intelectual, sua inserção no mercado de trabalho é dificultada pelo preconceito, ainda existente em nossa sociedade, quanto à sua capacidade produtiva.

Para o alcance do objetivo proposto foi realizado um estudo de caso, com uma análise do tipo qualitativa, partindo do referencial fenomenológico. Utilizando como instrumentos para a coleta de dados, uma entrevista semiaberta e um questionário socioeconômico com uma pessoa com deficiência intelectual, diagnosticada com retardo mental grave CID F.72, do sexo feminino, com 26 anos de idade no período do estudo, inserida no mercado de trabalho, através do setor privado da região metropolitana da cidade do Recife-PE.

A realização deste trabalho se justificou pela incipiente quantidade de estudos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente quando se fala de deficiência intelectual, que representa um dos menores percentuais de pessoas com deficiência inseridas no mercado competitivo de trabalho 5,10%, ficando à frente apenas de pessoas com deficiências múltiplas 1,26%, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS de 2010, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (RAIS, 2010 apud CEZAR, 2012, p. 22).

São poucos os estudos que tratam do tema, sendo escassa a produção de livros na área, apesar do grande número de pessoas com deficiência no país, mais de 45 milhões de pessoas “que declararam ter pelo menos uma das deficiências investigadas, correspondendo a 23,9% da população brasileira”, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2010, p.73). A escassez de produção literária no tema pesquisado levou à utilização de uma maior quantidade de artigos científicos como referência bibliográfica, o que também pode indicar o crescimento do interesse acadêmico pelo tema.

Outro fato que também justificou a realização do estudo na região metropolitana da cidade do Recife, ainda que limitado a um estudo de caso, é que os maiores percentuais da população com deficiência encontram-se na região nordeste (IBGE, 2010, p. 73).

Também acreditar-se que a compreensão da percepção da pessoa com deficiência intelectual, por estar esta diretamente implicada na questão, ajuda as empresas privadas da região metropolitana do Recife a se adequarem não apenas a legislação, mas principalmente às necessidades destas pessoas, permitindo que exerçam seu direito constitucional ao trabalho da melhor maneira possível.

1 MÉTODO

O método utilizado na pesquisa foi o fenomenológico, que de acordo com Giorgi (1985 apud MOREIRA, 2004, p. 110) “destina-se a empreender pesquisas sobre fenômenos humanos, tais como vividos e experienciados... através de descrições de experiências dos sujeitos que experienciam os fenômenos em estudo”.

Para encontrar um participante dentro do perfil adotado para este estudo, buscou-se o contato com uma instituição reconhecida no atendimento de pessoas com deficiência intelectual na cidade, a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE de Recife, que através da equipe do Núcleo de Educação para o Trabalho – NET, forneceu os contatos de 6 pessoas que foram qualificadas e inseridas no mercado de trabalho através do NET/APAE, destas foi informado inicialmente que 1 teria um comprometimento maior, o que poderia dificultar a coleta de dados, sendo desta forma dispensado de participar; 1 não foi possível o contato via telefone; 1 recusou-se a participar e 2 não foi realizado o contato, pois já havia sido agendada a entrevista com 1 participante dentro do perfil adotado.

Os contatos foram realizados inicialmente por telefone com o próprio participante e com seu responsável, onde expôs-se o objetivo da pesquisa e agendou-se um encontro pessoal para assinatura do Termo de Consentimento e Livre Esclarecimento – TCLE e realização da entrevista, que ocorreu na residência do participante, evitando o seu deslocamento.

Foi realizado um estudo de caso, com uma pessoa com deficiência intelectual, mais especificamente com retardo mental grave CID F.72, inserida no mercado de trabalho formal, no setor privado da região metropolitana do Recife. O entrevistado foi uma pessoa do sexo feminino, com 26 anos de idade, solteira, com um filho, ensino médio completo, inserida em uma família de 4 pessoas, com renda familiar mensal média entre 2 e 3 salários mínimos, sendo a entrevistada, no momento do estudo, a única empregada em sua família, porém, tendo a mãe como principal responsável pelo sustento da família, como pensionista. A mesma está inserida no mercado de trabalho formal há 1 ano, como auxiliar de loja em uma grande

empresa do ramo de moda, com vínculo empregatício do tipo CLT, sendo este seu primeiro emprego.

Os instrumentos utilizados foram um questionário socioeconômico adaptado do modelo de questionário de pesquisa socioeconômica do projeto amor em ação e uma entrevista semiaberta, cujo roteiro foi elaborado pela pesquisadora, e onde surgiram outras questões durante a entrevista.

Os resultados foram analisados a partir da análise de conteúdo de Laurence Bardin, a qual é definida pela autora como “*um conjunto de técnicas de análise das comunicações*” (BARDIN, 1977, p. 31). A partir destas técnicas buscou-se interpretar frases ditas pelo sujeito durante a entrevista, para inferir sua percepção sobre o tema em estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA-

2.1 Conceito, Tipos e Termos acerca da Deficiência

Embora não seja uma tarefa fácil, como aponta Rocha (2008, p.10), definir deficiência, especialmente no Brasil, onde há certa divergência nos conceitos definidos nas legislações do país. Entende-se que para iniciar um estudo se faz necessário definir de que lugar parte o nosso entendimento com relação ao tema abordado.

Como neste estudo discutir-se-á a inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, adota-se o mesmo conceito de deficiência utilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, para a aplicação e fiscalização da Lei 8.213, também conhecida como lei de cota, que é o descrito pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

2.1.1 O Conceito de Deficiência

Em seu art. 3º, o Decreto 3.298, que dispõe sobre a Política Nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, descreve o que será considerado como deficiência da seguinte forma:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda 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;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

2.1.2 Tipos de Deficiência

Apesar de o presente estudo se limitar a deficiência mental ou intelectual termo mais utilizado atualmente, optou-se por descrever os quatro tipos de deficiência compreendidos pela legislação brasileira, para que o leitor possa ter uma visão mais ampla do que esta entende por deficiência, na atualidade.

Os tipos de deficiência descritos pelo art. 4º do Decreto 3.298, teve seus incisos I, II e III, além da alínea “d” do inciso IV alterados pelo Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado

peçoal; c) habilidades sociais;d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004) e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

2.1.3 Definição de Termos

Adotar-se-á no presente estudo o termo pessoa com deficiência ao invés de pessoa portadora de deficiência, seguindo o que diz Ribeiro (2010, p. 09):

(...) pessoa com deficiência, dando-se ênfase, sempre, à palavra “pessoa” e não à deficiência, por ser esta a mais adequada, e não “pessoa portadora de deficiência”, uma vez que não “se porta” uma deficiência, como se faz com uma mochila ou guarda-chuvas, nada obstante esta última seja a adotada por toda a legislação, talvez porque acolhida pelos primeiros movimentos de defesa dos direitos desta categoria social.

Desta forma, por acredita-se que se deve considerar o humano, acima de limitações ou dificuldades, sejam de que tipo forem, utilizar-se-á o termo pessoa com deficiência. Pois, o fato de estar-se referindo a uma pessoa deve vir sempre em primeiro plano, não sua deficiência. Ainda que a legislação relacionada a esta categoria social permaneça utilizando o termo, pessoa portadora de deficiência, que provavelmente se utilizou inicialmente como substitutivo do termo deficiente, como eram identificadas as pessoas com deficiência, ignorando totalmente sua humanidade, devido ao preconceito enfrentado por estas pessoas.

Enquanto substituto para a expressão deficiente, o termo pessoa portadora de deficiência foi bem recebido pelos primeiros movimentos de defesa da categoria, no entanto nossa língua é viva e se modifica na medida em que a analisamos como fez Ribeiro.

Neste sentido concorda-se com o que diz Zola (1993 apud AMIRALIAM, 2000, p. 100):

(...) a linguagem estaria tão ligada às condições filosóficas e políticas da sociedade, quanto a geografia e o clima. O preconceito não seria imposto, mas “metabolizado” na corrente sangüínea da sociedade. O poder da palavra de denominar as pessoas e a significação do estigma deveriam ser reconhecidos por todos. Sugere como caminho para reverter o estigma contextualizar a relação com o nosso corpo e com nossas deficiências, realizando uma mudança não nos termos, mas na gramática: nomes e adjetivos igualariam o indivíduo à deficiência. Por exemplo, inválido e deformado tenderiam a desacreditar a pessoa como um todo; preposições descreveriam relações e encorajariam a separação entre a pessoa e a deficiência, por exemplo um homem com deficiência(...)

2.2 Conceito de Trabalho

Atualmente inserido em uma sociedade capitalista, o trabalho ocupa grande parte da vida do homem contemporâneo, sendo neste contexto muito valorizado, visto que é através dele que o sujeito se sente reconhecido e valorizado, ele muda a forma com que o sujeito se relaciona com o outro e com o mundo.

“O trabalho é uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano” (MALVEZZI, 2004 in ZANELLI, BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2004, p. 13).

“É uma atividade social central (...) para a organização e o funcionamento das sociedades” (MANFREDI, 2002, p. 33). Que, segundo Oliveira (1995), teve início na busca do homem pela satisfação de suas necessidades.

Ao longo de sua história o trabalho passou por inúmeras transformações que acompanharam mudanças culturais da sociedade, “consequência de um longo processo de adaptação ao ambiente” (ZANELLI, BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2004, p. 14), tornando-se uma das instituições mais importantes de nosso tempo.

Albornoz (2002), fala sobre os diferentes significados que a palavra trabalho possui em diversos países da Europa, quase todos utilizando duas palavras para designá-lo, sendo uma para expressar seu caráter de criação e outra para demonstrar o esforço empreendido durante o mesmo.

A autora diz ainda que:

Em português, apesar de haver *labor* e *trabalho*, é possível achar na mesma palavra *trabalho* ambas as significações: a de realizar uma obra que te expresse, que te dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável (ALBORNOS, 2002, p. 9).

A psicodinâmica do trabalho também fala das consequências opostas que este pode desencadear no trabalhador, como expressa Dejours (2007) ao falar sobre “carga psíquica positiva e negativa”. Para ele “se um trabalho permite a diminuição da carga psíquica, ele é equilibrante. Se ele se opõe a essa diminuição, ele é fatigante” (DEJOURS, 2007, p. 25).

Não se pode negar esta dupla faceta. Contudo, não se pretende neste estudo entrar nessa questão, mas na importância do trabalho para a formação da identidade do sujeito, pois, como bem lembra Albornoz (2002, p. 24) “o indivíduo moderno (assim como o contemporâneo) encontra dificuldade em dar sentido à sua vida se não for pelo trabalho” ([grifos nossos]).

Segundo Bridges (1995) “o aspecto financeiro de um emprego é tão evidente que as pessoas subestimam sua função psicológica”. O autor destaca ainda algumas características que demonstram a importância de se estar empregado, para a vida do indivíduo em geral, conforme apresentado abaixo:

Um emprego ajuda as pessoas a dizer a si mesmas e aos outros quem elas são (...)
 (...) As pessoas tecem identidades próprias a partir dos amigos que têm, da vida familiar que criam, das suas atividades, das escolas e igrejas que frequentam – e dos empregos que têm (...)
 (...) O trabalho proporciona à maioria das pessoas sua rede central de relações. Sejam os colegas de trabalho ou não seus melhores amigos (e isso não é incomum), o emprego é para a maioria das pessoas o contexto social permanente em que levam suas vidas (...)
 (...) Pessoas sem emprego sentem-se sozinhas (...)
 (...) O emprego tem uma estrutura de tempo, e sem ele a vida pode parecer tão enorme e vazia quanto o espaço exterior (...)
 (...) Um emprego dá às pessoas papéis a serem desempenhados e lhes diz o que precisam fazer para que se sintam bem em relação à contribuição que oferecem (BRIDGES, 1995, p. 132-133).

2. 3 Deficiência e Trabalho

Como bem lembra Fellows (2008, p. 24) “o preconceito contra as pessoas com deficiência não é um problema da atualidade”. Segundo ele, foi só a partir do século XX, com a Declaração da ONU – Organização das Nações Unidas, sobre os direitos das pessoas com deficiência, que o tema ganhou relevância social, com o desenvolvimento da conscientização da população em geral para o problema (ibidem, 2008, p. 24-25).

De acordo com Sassaki (1997, apud FELLOWS, 2008, p. 25):

A Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), de 1983, define pessoa com deficiência como aquela “cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental”. A partir dessa referência a OIT estima que as pessoas com deficiência representem 10% da população economicamente ativa do planeta (**[grifos nossos]**).

Ainda segundo Fellows, uma “pesquisa da OIT mostra que o nível de desemprego entre as pessoas com deficiência tende a ser mais elevado do que a média da sociedade” (ibidem, p. 25). Isso sugere que pessoas com deficiência têm um desafio ainda maior do que a população em geral para se inserir e permanecer no mercado de trabalho.

De acordo com Néri (2003 apud TANAKA e MANZINI, 2005, p. 274), no Brasil, “dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos, apenas cerca de 537 mil eram pessoas com deficiência, representavam 2,05% desse total”. Ainda segundo os autores, o desconhecimento

e o descrédito dos empregadores em relação à capacidade produtiva de pessoas com deficiência, é um dos fatores que dificultam essa inserção, mesmo que a legislação brasileira obrigue as empresas a contratarem essas pessoas.

Segundo Inês Calado, “em Pernambuco, com base em dados do IBGE, apenas 2% das pessoas com deficiência são absorvidas pelo mercado de trabalho. Os empresários locais colocam como principal entrave a falta de qualificação profissional” Calado (apud FELLOWS, 2008, p.43).

No entanto, Fellows em pesquisa realizada na Agência do Trabalho, entre janeiro de 2007 e janeiro de 2008, concluiu que “a grande maioria dos profissionais encontra-se em cargos que exigem pouca ou nenhuma qualificação” (FELLOWS, 2008, p. 46). O que vai de encontro à justificativa dos empresários locais para o baixo índice de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O censo do IBGE (2000) identificou em Pernambuco uma porcentagem de 17,24% de pessoas com algum tipo de deficiência, sendo 16,9% em Recife, o que representa aproximadamente 240 mil pessoas (MACEDO apud FELLOWS, 2008, p. 26).

Segundo Relatório Mundial Sobre a Deficiência (2012, p. 03):

A deficiência faz parte da condição humana. Quase todas as pessoas terão uma deficiência temporária ou permanente em algum momento de suas vidas, e aqueles que sobreviverem ao envelhecimento enfrentarão dificuldades cada vez maiores com a funcionalidade de seus corpos.

Assim, se faz necessário buscar maneiras de possibilitar às pessoas com deficiência o enfrentamento e consequente superação das dificuldades encontradas, permitindo sua subjetivação por meio do trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste estudo, pôde-se inferir, através da análise do discurso do sujeito entrevistado, que a percepção da pessoa com deficiência intelectual quanto ao acesso ao mercado de trabalho é de que o mesmo é dificultado pelo preconceito ainda existente nesta área, como foi possível perceber na resposta dada pelo sujeito à seguinte pergunta: você acha que é mais difícil para uma pessoa com deficiência conseguir um emprego. Por que. “*Sim. Ainda existe muito preconceito. A gente faz o nosso papel, mas o preconceito é grande*” (SIC).

A partir desta fala nota-se que, diferentemente do que muitas pessoas e empresas acreditam, a pessoa com deficiência intelectual não está alheia a própria situação, mas que além de sentir, ela também compreende o preconceito vivenciado, o que pode causar um sofrimento muito grande para o sujeito, gerando um dano psíquico enorme, como já ficou comprovado em estudos sobre as consequências do preconceito, a exemplo do que traz Caniato (2008, p. 22), em seu artigo sobre a violência do preconceito, quando diz que “Sem o saber, os indivíduos desarmados de qualquer possibilidade de defesa assumem, como suas, as “perversidades” que são difundidas pelas “idéias” preconceituosas”.

A resposta do sujeito também levou a perceber-se que, apesar de alguns avanços na área, a exemplo da própria inserção dele em uma empresa privada, a existência do preconceito em relação à capacidade produtiva da pessoa com deficiência, ainda é muito presente na sociedade atual. Como dito por Fellows, citado anteriormente, não é um problema da atualidade, no entanto, apesar do desenvolvimento da conscientização da população em geral para o problema, o preconceito contra este público ainda existe, daí a necessidade de se discutir e de se pesquisar sobre o tema.

Pôde-se perceber que o trabalho - sem entrar aqui na discussão da psicodinâmica quanto à possibilidade de também causar malefícios para o trabalhador – traz para o sujeito um sentimento de valorização pessoal, como ele demonstra ao responder se gosta do seu trabalho “*Amo meu trabalho. Não só pelos benefícios, mas porque me sinto capaz*” (SIC). O trabalho leva o sujeito a ter uma imagem positiva de si, como sendo capaz de produzir e de contribuir para o sustento da família, fazendo com que ele se sinta incluído na vida social de forma plena. Conforme dito por Oliveira, Araújo e Romagnoli (2006, p. 82), “Mesmo que as tarefas executadas (...) não correspondam a uma atividade criadora, (...) o emprego se torna fonte de uma identidade social - “sou trabalhador”. Por vezes, o sentimento de dignidade que daí advém permite ao sujeito sair do lugar de vitimização”.

Outro fato, que apesar de não ter sido mencionado pelo entrevistado, também levou a perceber-se a dificuldade de acesso destas pessoas ao mercado de trabalho, foi o fato de que aos 26 anos de idade, o emprego atual foi seu primeiro emprego, no qual está há 1 ano. Mesmo possuindo o ensino médio completo, não conseguiu entrar no mercado sem a intermediação de uma instituição especializada no atendimento e encaminhamento de pessoas com deficiência intelectual para o mercado de trabalho. Ainda que, em pesquisa anterior realizada por Toldrá, Marque e Brunello (2010, p. 163), a falta de escolaridade formal tenha sido apontada como uma das dificuldades para a inserção destes sujeitos no mercado.

Com relação ao cumprimento da legislação vigente, ficou claro que o sujeito não conhecia a Lei Federal nº 8.213, também conhecida como lei de cotas, que regulamenta a

inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal, através da garantia de reserva de vagas para este público nas empresas que possuam em seu quadro a partir de 100 (cem) funcionários.

No entanto, não foi surpresa verificar o desconhecimento do entrevistado quanto à legislação supracitada, visto que no Brasil é comum o desconhecimento da população em geral sobre a legislação do país.

Somente após ter sido esclarecido o propósito da lei de cotas, o sujeito afirmou aprovar a mesma. Porém, quando questionado se as empresas pernambucanas cumprem a referida legislação, disse que *“Uma parte sim e outras não. Deveriam existir mais oportunidades”* (SIC). Deixando claro que, na percepção da pessoa com deficiência intelectual, ainda há poucas oportunidades de trabalho para ela. Isto demonstrou que o sujeito entrevistado tem uma visão mais ampla da situação, que vai além da própria experiência, pois, mesmo trabalhando em uma empresa que acredita cumprir a lei *“Acredito que a empresa cumpre. Tem mais duas pessoas com deficiência, na mesma loja”* (SIC), seu discurso deixa claro que sabe que nem todas as empresas fazem o mesmo.

Quanto às condições de trabalho oferecidas pela empresa, o entrevistado foi questionado de considera as mesmas adequadas para o melhor cumprimento de sua função. Ao que respondeu o seguinte: *“São. Quando eu não tô fazendo direito meu supervisor me chama e diz: você tem que fazer assim, explica”* (SIC).

Ainda com o objetivo de compreender sua visão sobre as condições de trabalho oferecidas, foi-lhe perguntado sobre treinamentos e capacitações recebidas, e sobre seu relacionamento com os colegas e com o chefe. Disse o seguinte: *“Recebi treinamento. E quando mudei de setor também. Treinei em outra loja também no começo”* (SIC). Sobre o relacionamento com colegas e chefia afirmou que *“É bom, somos uma família, quando eu tô triste eles conversam comigo, me animam e quando tem algum problema a gente conversa e resolve. Com meu supervisor também é ótimo”* (SIC).

Diante destas três falas do entrevistado sobre sua visão quanto às condições de trabalho oferecidas pela empresa, percebeu-se que ele se sente realmente incluído na mesma, o fato de comparar o grupo de trabalho a uma família representa bem este sentimento de inclusão. Contudo, é preciso salientar que outras pesquisas também relatam sentimentos discriminatórios vivenciados por pessoas com deficiência, ainda que não especificamente intelectual, no ambiente de trabalho, como pode-se observar na seguinte fala, retirada de pesquisa realizada por Oliveira, Araújo e Romagnoli (2006):

... eu acho que foi graças a essa lei que eu comecei a trabalhar... porque eles tavam precisando contratar deficiente... e eles me contrataram... é pra preencher cota (...)

eles não visam muito à sua qualificação, eles pensam assim: ah! Eu vou pegar fulano e vou encaixar naquela vaga, porque senão a gente vai ser multado. (Trecho de entrevista apud OLIVEIRA, ARAÚJO E ROMAGNOLI, 2006, p. 83).

Ainda segundo os autores, “com efeito, se algumas empresas acolhem as PPD, no sentido efetivo de sua inclusão no ambiente de trabalho, outras as deixam à margem, pois apenas cumprem a obrigação legal de contratá-las” (Ibidem, p. 83).

Uma das limitações deste estudo foi justamente o fato de ter sido apenas um estudo de caso, o que claro, também limitou ao extremo o número de empresas implicadas de forma indireta no estudo, visto que a pessoa entrevistada não havia trabalhado anteriormente. Desta forma, optou-se por esclarecer ao leitor que nem todas as empresas promovem uma inclusão efetiva, como pareceu ser o caso da empresa onde trabalha o sujeito entrevistado neste estudo, também existem aquelas onde o que importa é cumprir a cota e ainda as que nem isso fazem, preferindo correr o risco de serem multadas.

Acredita-se, que os dados obtidos podem variar, para melhor ou para pior ao longo do tempo, e que podem ser representativos de uma população específica, qual seja a de pessoas com deficiência intelectual, desde que sejam consideradas características socioeconômicas e culturais.

Entende-se ainda, que uma pesquisa de campo apresentaria resultados mais consistentes. Contudo, é um tipo de pesquisa que demanda mais tempo e recursos, por ser mais dispendiosa, porém, em sendo este um trabalho de conclusão de curso, o tempo é curto e os recursos inexistentes, para se empreender tal tarefa, limitando-se portanto a um estudo de caso.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados encontrados neste estudo indicaram que a pessoa com deficiência intelectual percebe sua inserção no mercado de trabalho, no setor privado da região metropolitana do Recife, como sendo dificultado pelo preconceito. E ainda, que apenas uma parte das empresas cumpre a legislação vigente; porém aquelas que cumprem oferecem condições adequadas de trabalho.

A partir disto, percebe-se a importância de se discutir cada vez mais o tema da inclusão, visto que apenas uma imposição legal, não garante a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Faz-se necessário uma participação social maior no que

diz respeito à inclusão, e não apenas no sentido de cobrar do poder público políticas inclusivas, mas de se refletir criticamente quanto à participação de cada um na construção de uma sociedade realmente para todos.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2002, (Coleção Primeiros Passos, 171).

AMIRALIAN, Maria L. T. et al. Conceituando Deficiência. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v 34, n. 1, fev. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102000000100017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 dez. 2012.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução: RETO, Luís Antero; PINHEIRO, Augusto. São Paulo: Martins Fontes, 1977.

BRASIL. Casa Civil, Subchefia para assuntos jurídicos. **Lei Federal nº 8.213**. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 05 out. 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT); Departamento de Fiscalização do Trabalho (DEFIT). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

BRIDGES, William. **Um mundo sem empregos**: os desafios da sociedade pós-industrial. Tradução: SANTOS, José Carlos B. dos. São Paulo: Makron Books, 1995.

CANIATO, Angela Maria Pires. A violência do preconceito: a desagregação dos vínculos coletivos e das subjetividades. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 60, n. 2, 2008. Disponível em: <http://146.164.3.26/index.php/abp/article/view/228/202>. Acesso em: 01/08/2013.

CEZAR, Katia Regina. **Pessoas com deficiência intelectual inclusão trabalhista: lei de cotas**. São Paulo: LTR, 2012.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Tradução: BETIOL, Maria Irene S. (coord.) et al. São Paulo: Atlas, 2007.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Censo Demográfico 2010**: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia_tab_pdf.shtm. Acesso em: 26 set. 2013.

MALVEZZI, Sigmar. Prefácio. In: ZANELLI, José Carlos (org); BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (org); BASTOS, Antonio Virgílio (org). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MANFREDI, Silvia Maria. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MOREIRA, Daniel Augusto. **O método fenomenológico na pesquisa**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2004.

OLIVEIRA, Carlos Roberto. **História do trabalho**. Série Princípios. São Paulo: Ática, 1995.

OLIVEIRA, Jacqueline Moreira de; ARAÚJO, José Newton Garcia; ROMAGNOLI, Roberta Carvalho. Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Latin-American journal of fundamental psychopathology on line**, ano IV, n. 1, p. 77 - 89, Mai/2006. Disponível em: http://www.fundamentalpsychopathology.org/uploads/files/latin_american/v3_n1/dificuldades_relativas_a_inclusao_social_das_pessoas_com_deficiencia_no_mercado_do_trabalho.pdf Acesso em: 01/08/2013.

AMOR EM AÇÃO, Projeto. **Modelo de questionário de pesquisa sócio-econômica**. Minas Gerais, 2010. Disponível em: <http://amoremacaojf.blogspot.com.br/2010/09/modelo-de-questionario-de-pesquisa.html>. Acesso em: 20/08/2013.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. **Manual de direito da pessoa com deficiência**. São Paulo: Verbatim, 2010.

SÃO PAULO. Governo do Estado, Secretaria dos direitos da pessoa com deficiência. **Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank ; tradução Lexicus Serviços Lingüísticos**. - São Paulo: SEDPCD, 2012. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf. Acesso em: 03 dez. 2012.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho das pessoas com deficiência. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v 11, n 2, Ago. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008>. Acesso em: 03 dez. 2012.

TOLDRÁ, Rosé Colombo; MARQUE, Cecília Berni de; BRUNELLO, Maria Inês Britto. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010. Disponível em: <<http://www.pedagogiaaopedaletra.com.br/wp-content/uploads/2012/08/Desafios-para-inclus%C3%A3o-no-mercado-de-trabalho.pdf>>. Acesso em: 01/08/2013.