

DEFICIENTE INTELECTUAL: POSSIBILITANDO A INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO¹

Júlia VELASQUE²

RESUMO

Este artigo tem como propósito fazer uma revisão de literatura sobre o tema Deficiente Intelectual: possibilitando a integração no mercado de trabalho, tendo como referencial teórico que tratam do tema, reflexões e busca de novos olhares para as pessoas deficientes, de maneira geral, assim como o relato de uma empresa³ de Ponta Grossa que ensaia mais alguns passos em se tornar inclusiva. Através de um projeto que está em andamento e o olhar teórico da gestão de projetos, vamos poder entender desde a criação do Projeto Incluir até a sua execução: quais os principais indicadores; quais riscos foram mitigados; como foi executado e o que estipulou o final deste projeto.

PALAVRAS-CHAVE: Deficiente Intelectual; Inclusão; Mercado de trabalho.

¹ Trabalho apresentado para a Faculdade Sant'Ana Pós como exigência para receber a titulação de Pós-graduação em Gestão de Projetos

² Pós-graduanda em MBA Gestão de Projetos pela Faculdade Sant'Ana Pós – juliacvelasque@gmail.com

³ A empresa será identificada pela sigla BMT

1. INTRODUÇÃO

Este artigo propõe algumas reflexões sobre o mercado de trabalho e a pessoa com deficiência, mas antes se torna necessário considerar alguns pontos-chaves, tanto do desenvolvimento humano como do desenvolvimento social.

Primeiramente foca-se a família, que recebe um filho com deficiência, seus medos e ansiedades, o tempo de luto pela perda do filho “normal” à aceitação de um filho especial. Que futuro terá esse filho? Quais as dificuldades que serão enfrentadas? O que será dele quando da falta dos pais? Na sequência focamos a nossa sociedade que até pouco tempo deu as costas para o deficiente, quer por medo, rejeição ou piedade. Vivemos numa sociedade cujo valor está no ideal de normalidade. Mas o que é ser normal? Temos aqui um grande legado desde a antiguidade até os anos 90 quando surgiram os primeiros ensaios de integração e inclusão. Ficamos presos nesse passado e precisamos romper a barreira do “coitadinho” para pensar no sujeito enquanto um ser cheio de possibilidades.

Todo ser humano traz consigo, independente de ter ou não deficiência um potencial, o que precisamos é oportunizar meios e criar estratégias para que ele mesmo descubra quem ele é e o que ele pode ser. Fazendo isso estaremos oportunizando uma melhora no seu desempenho elevando assim sua autoestima.

É propósito, deste artigo, resgatar um pouco da história da anormalidade e suas variações, direcionando olhares mais específicos a pessoa com deficiência intelectual e analisando as possibilidades de inclusão, integração e sucesso no mercado de trabalho, jovens com deficiências intelectuais, que frequentam escolas especiais tipo as APAES (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais).

A inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho é realidade ou utopia? É uma lei respeitada pelas empresas? Quais as experiências conhecidas com sucesso? Como uma empresa pode tornar-se uma empresa inclusiva?

Temos uma grande chance de reverter o quadro do NÃO a piedade e SIM a possibilidade, para isso basta que as empresas de pequeno, médio ou grande porte abram suas portas para a aceitação dessas pessoas, sejam elas cegas, surdas (deficientes visuais, deficientes auditivas), deficientes físicas ou intelectuais, cada um pode oferecer algo em troca e por certo, as pessoas ditas normais também saem se beneficiando muito. É certo que a

questão relacionada à inclusão de profissionais com deficiência no segmento mercado de trabalho ainda é cultural, mas também, enquanto observadores dessa clientela especial vemos grandes chances e um panorama de excelentes expectativas.

2. UM POUCO DA HISTÓRIA

Relatos históricos mostram a brutalidade cometida com pessoas deficientes. Basta buscarmos em literatura específica que ficamos atômicos frente aos fatos, pois há registros comoventes.

Mazzotta (2005) destaca que o marco da não aceitação inicial do deficiente está ligado a religião, em especial quando nos confrontamos com a ideia do homem a “imagem e semelhança de Deus”. Sendo assim todos, precisavam ser perfeitos tanto no físico como na mente, sendo diferentes, os imperfeitos, eram postos à margem da sociedade, da condição humana, e tidos como culpados de sua deficiência.

Qual a visão que se tem hoje da pessoa deficiente? Estamos ainda engatinhando nesse processo de aceitação. Somos um país que se propõe a diversificar o olhar, aceitar o diferente e viver essa diferença na desigualdade. Da aceitação à inclusão a sociedade precisa continuar reorganizando seus conceitos e elaborando estratégias que verdadeiramente possam fortalecer vínculos afetivos e sociais, onde o diferente se sinta integrado e incluído.

A literatura nos mostra que a educação de crianças e jovens com deficiências passou por inúmeros estágios, alguns de grande euforia, como quando dos estudos iniciais do médico Dr. Itard, trouxe a luz da ciência médica seu ensaio que até hoje é referência: “O menino selvagem”. Outra fase de extrema importância foi quando da descoberta do mecanismo da Fenilcetonúria, que ao longo dos estudos deu origem a obrigatoriedade do teste do pezinho em todo recém-nascido, detectando e possibilitando ajuda quando de sua descoberta. Outro momento foram os testes psicológicos que com sua aplicabilidade equivocada, provocava a exclusão.

Entre o século XIX e XX, a integração passou a ser vista como uma forma de inter-relação entre o deficiente e não deficiente, mas ainda de forma branda. Era desejo que se mudasse a pessoa deficiente, de maneira que ela pudesse usufruir o que a sociedade podia oferecer-lhe. O que vemos hoje na inclusão é bem diferente. A gravura 1 mostra claramente a diferença entre a integração e a inclusão. (Anexo1).

Em 1990 veio um grande advento: à Conferência Mundial de Educação para Todos e à Declaração de Salamanca de Princípios, Políticas e Práticas para as Necessidades Educativas Especiais que ofereceram novos olhares e possibilitaram perspectivas de tratamento as pessoas com deficiências. INCLUSÃO - termo amplo, mas cabível numa sociedade que procura a justiça de suas ações para com o outro. Com ela não vem só a questão de convívio, mas vem junto o respeito pelas diferenças e harmonia no bem viver, respeitando os limites de cada um.

Outro marco da inclusão foi realizado a declaração de Sapporo emanada da 6ª Assembleia Mundial da Disabled Peoples' International – DPI, realizada no Japão, em 2002, aonde 3000 participantes, de 109 países declaram como condutas favoráveis a participação do deficiente de forma mais incisiva na sociedade, propondo: Paz; Uma Forte Voz Nossa; Direitos Humanos; Diversidade Interna; Bioética; Vida Independente; Educação Inclusiva; Desenvolvimento Internacional; Conscientização do Público; Conhecimento e Empoderamento.

3. DEFICIÊNCIA: SUAS VARIAÇÕES E COMPLEXIDADES

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, institui o Estatuto da Pessoa Deficiente, a última lei brasileira de inclusão e no seu capítulo I nas disposições gerais diz:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência.

A referida lei reforça e torna mais incisiva a definição de quem é a pessoa deficiente e fundamenta a questão de ordem social e de cidadania, isto é de direitos iguais o de ir e vir de uma sociedade.

A Lei define e considera o que é uma pessoa deficiente:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais

barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

Para melhor entendimento do tema exposto torna-se importante a leitura do referido estatuto em sua integralidade.

Quando nos referimos à pessoa com deficiência temos vários conceitos e direcionamentos, por exemplo, a pessoa cega, que pode ter todo um potencial cognitivo normal, mas está incapacitada de perceber de forma visual o contexto no qual está inserido. Para eles a mobilidade é um desafio, mas não um impedimento. O mesmo quando nos referimos às pessoas com mobilidade reduzida, que em geral tem grandes dificuldades de acesso, pois muitas são as barreiras arquitetônicas que impedem o seu movimento.

O simples sinal sonoro em uma sinaleira pode dar ao cego à liberdade de atravessar uma rua com segurança e um tempo maior projetado numa sinaleira em situações especiais pode oferecer ao cadeirante a travessia com mais segurança, evitando atropelamento. Temos avançado muito com relação a oportunizar meios mais eficazes de convivência com o deficiente, mas não o suficiente como os países de primeiro mundo.

No Estatuto da Pessoa Deficiente já referido, em seu artigo 3º diz, dentre outros aspectos que relacionam e definem com clareza, as questões inerentes à acessibilidade, possibilitando segurança e autonomia do indivíduo com relação ao mobiliário urbano, ao desenho universal e a toda tecnologia assistiva. Tudo isso oportunizando ao deficiente uma melhor qualidade de vida.

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso

público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

Os deficientes auditivos, com uma cultura própria de comunicação e convívio social vêm expandindo o seus laços afetivos e sociais com a inclusão dos ouvintes que também falam em LIBRAS – Linguagem Brasileira de Sinais – permitindo assim usar as diferentes formas de comunicação. Já existe lei brasileira que dá obrigatoriedade de intérprete de LIBRAS em repartições públicas e universidades. Infelizmente na maioria das vezes isso não ocorre e o Deficiente Auditivo fica a mercê de alguém que o entenda.

Falaremos agora, de uma deficiência mais específica e que este artigo irá aprofundar a partir de então – DEFICIÊNCIA INTELECTUAL (DI) – O que é, como se caracteriza, como podem usufruir de um bom convívio social e prepara-se para a vida adulta? Como ingressar no mercado de trabalho? Como as empresas podem absorver esta pessoa? Como

preparar equipe para ajudar? Extinguindo a possibilidade do “tapinha nas costas” ou passar a mão por cima de seus atos só porque é diverso?

3.1. DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Sempre tivemos dificuldade para conceituar e definir o termo: “Deficiência Intelectual”, antes conhecido como deficiência mental. As causas são as mais diversas, entretanto o direcionador para o entendimento era a incapacidade da criança resolver situações rotineiras, quer das aprendizagens do cotidiano, quer das aprendizagens mais acadêmicas, e um quociente intelectual abaixo da normalidade.

A aprendizagem dessas crianças sempre está em defasagem quando comparadas com o desenvolvimento das crianças normais. Ai surge a questão do que é normalidade? Quem é a criança ou adulto normal? A Psicologia e a Psiquiatria oferecem parâmetros do desenvolvimento humano que nos servem de guia para o entendimento do que é um indivíduo deficiente. Alguns testes psicológicos podem nos dar indicadores e categorização quando há uma deficiência, claro que há também uma avaliação no contexto familiar e social. Temos que levar em conta que cada ser é único, em sua essência e que a individualidade precisa ser preservada, entretanto há padrões de desenvolvimento que dão suporte as definições e conceituações de anormalidades.

Honra e Frizanco (2008, p. 103) justifica: “A deficiência intelectual não é considerada uma doença ou um transtorno psiquiátrico, e sim um ou mais fatores que causam prejuízo das funções cognitivas que acompanham o desenvolvimento diferente do cérebro”. Podemos dizer então que deficiência é uma restrição ou falta de habilidade para responder as exigências solicitadas, que limita e compromete o desempenho normal.

A literatura oferece várias classificações para a Deficiência Intelectual, mas apresentamos as mais utilizadas, a AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities) e a DSM-IV tr (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais 4º Edição, texto revisado), (terminologia mais utilizada para American Psychiatric Association).

Segundo DSM-IV (2003) a definição de Deficiência Mental:

- ✓ Funcionamento intelectual inferior à média: QI de aproximadamente 70 ou abaixo;
- ✓ Déficits ou prejuízos concomitantes no funcionamento adaptativo atual, em pelo menos duas das seguintes áreas: comunicação, cuidados pessoais, vida doméstica, habilidades sociais/interpessoais, uso de recursos comunitários, independência, habilidades acadêmicas, trabalho, lazer, saúde e segurança;
- ✓ Início anterior aos 18 anos.

Pedagogicamente falando a deficiência intelectual é a que se apresenta como a de maior dificuldade escolar, ocasionando assim além da reprovação, a evasão escolar. Quando conseguimos interferir no processo e ajudar a criança/jovem a vencer suas dificuldades, através de atendimento educacional especializado (AEE) estamos oportunizando novas possibilidades, um novo caminho. Juntam-se aqui a valiosa colaboração das Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAES), das Escolas Especializadas e das políticas públicas direcionadas a essa clientela.

4. MERCADO DE TRABALHO: EMPRESAS INCLUSIVAS

O Deficiente Intelectual é, em geral, o indivíduo que encontra a maior barreira quando pensamos na colocação em mercado de trabalho. Isso se deve a cultura que temos de que com pouca inteligência eles são incapazes de produzir qualquer coisa. Segundo o IBGE, homens e mulheres de 16 a 64 anos com deficiências mental/intelectual participam menos do mercado de trabalho. É muito preocupante, pois sabemos que seu ritmo é diferente, mas ele tem possibilidades de se adequar a um trabalho, desde que a empresa se torne inclusiva.

Em 1991 foi criada a Lei das Cotas (Lei nº 8213/91) que obriga empresas com mais de 100 funcionários a ter em seu quadro funcional pessoas com deficiências.

O Art. 93. da referida lei determina que:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%
II - de 201 a 500.....	3%
III - de 501 a 1.000.....	4%
IV - de 1.001 em diante.	5%

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Há indícios que muitas vezes as empresas contratam um deficiente, muito mais pela obrigação da lei do que por acreditar no potencial do sujeito. Uma das dificuldades do aproveitamento profissional de um deficiente intelectual está na sua baixa escolaridade e pela dificuldade de concentração que muitas vezes eles apresentam. É preciso que a empresa se prepare para esta nova tarefa através de consultorias específicas e ajuda de órgãos especializados. É necessária uma reestruturação no espaço físico das organizações, para que estes possam ser adequados ao trabalho e ao deslocamento dos deficientes.

Atualmente, as empresas que não cumprirem tal lei estão sujeitas a receberem multas, por esta razão segue-se a busca por ferramentas que auxiliem a inclusão de deficientes no mercado de trabalho.

Há pouco tempo estas pessoas começaram a fazer parte do meio empresarial, com a criação da lei de cotas, as empresas tiveram que se obrigar a fazer contratações de deficientes e observar que tomando tal atitude estariam dando a oportunidade deles evoluírem seu aprendizado e ainda obterem resultados muito positivos.

Fazer este tipo de inclusão não apenas no mercado de trabalho, mas até mesmo na sociedade vem acompanhada de muitas dificuldades. A maior delas é o preconceito, o que

deve ser deixada de lado, pois essas pessoas são totalmente capazes de exercer vários tipos de funções e serem totalmente bem sucedidos.

Acredita-se que os brasileiros estão abraçando esta causa da diversidade e procurando a melhor maneira de integrar os deficientes no mercado de trabalho através da busca de novos elementos que venham a somar.

Segundo Alexandra Anache (1994, p. 123),

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

Qualquer pessoa tem aptidão para qualquer tipo de função, até mesmo um deficiente intelectual. A convenção sobre Direito das Pessoas com Deficiência diz que:

A deficiência é um conceito em evolução. A deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

A deficiência não se encontra nas pessoas, e sim no relacionamento desses indivíduos com uma sociedade preconceituosa e desinformada. Se hoje vemos crianças com deficiências nas escolas, é um dos grandes passos para no amanhã vermos estes mesmos adultos empregados, com condições de se manterem e levarem uma vida estável. Se cada segmento da sociedade fizer a sua parte, já estamos na metade do caminho. Ainda espera-se que com todo avanço que já se teve na tecnologia que ainda venha mais, aprimorando toda e qualquer ferramenta que seja facilitadora dentro das empresas com o intuito de engajar, desenvolver e envolver a todos que estão participando deste ciclo de integração.

Em uma reportagem na revista Você SA de Janeiro de 2015, o médico do trabalho, William Dozza conta que sofreu um rompimento de um aneurisma na aorta e acabou ficando

paraplégico. Em toda fase de cirurgia, o que ele mais desejava era sair logo do hospital e voltar a trabalhar. A empresa teria que ser adequada, mas, além disso, o convívio dos colegas também o afetaria e o que mais comove em seu depoimento é o último comentário que ele faz: “Vira e mexe algum colega me chama para ir a algum lugar que não é acessível, porque esquece de que estou em uma cadeira de rodas”.

Não irá adiantar ter uma empresa adequada, com ferramentas auxiliadoras se os colegas, se a população não estiver disposta em ajudar. Isto não é um trabalho para apenas uma mão, mas sim para uma grande comunidade.

A integração dos deficientes intelectuais no mercado de trabalho iniciou a partir da lei de cotas que exige uma porcentagem de vagas nas empresas conforme o seu número de funcionários.

Após passarem por muitos preconceitos por serem intitulados como incapazes, essas pessoas buscam hoje a oportunidade de fazer parte de uma organização corporativa. As empresas estão focadas em encontrar e fazer com que este novo funcionário seja hábil a exercer alguma função com total eficácia.

5. RELATO DE UMA EMPRESA INCLUSIVA

A BMT tem por princípio promover a diversidade. Para tanto, criou e implementou o Programa de Diversidade no ano de 2011 que teve por objetivo central criar igualdade de oportunidades para os membros das comunidades em que está presente.

O Programa de Diversidade foi estruturado a partir de cinco pilares - Etnia, Gênero, Crença Religiosa, Idade e Deficiência -, para a promoção de um ambiente de trabalho acessível, inclusivo e apoiado na abertura e confiança o que permite sucesso da empresa, na atração e retenção de profissionais conscientes e engajados.

As ações, para o atingimento deste objetivo, caracterizam-se pelo trabalho transversal das equipes de Recursos Humanos (RH), seja nos programas de integração de novos profissionais, seja em sensibilizações para os líderes, capacitação de pessoas com deficiência

e uma Comunidade de Prática que tem por objetivo, discutir temas relacionados à Diversidade.

Primeiramente foi priorizado o pilar Deficiência, não por uma questão de legislação, mas por acreditar na real inclusão das pessoas com deficiência. A empresa entende que todas as pessoas tem suas habilidades e competências e que podem contribuir para o crescimento da organização.

Atualmente, está com foco também no pilar Gênero, mas não deixando de olhar os demais pilares.

A BMT promove a diversidade em todos os aspectos, seja pela sua relevância na responsabilidade social que tem com o país e as comunidades onde está presente, bem como a diversidade de ideias. Pensar diferente ajuda a atingir resultados diferentes e melhores; tem a responsabilidade de criar oportunidades iguais para todos, valorizando o talento de cada um.

Por meio do programa de diversidade, buscam promover um ambiente de trabalho inclusivo, investindo na atração e retenção de talentos; e ter os funcionários conscientes desta responsabilidade, faz com que eles estejam engajados com propósito e com a missão da empresa.

Com a prática da diversidade a empresa ganha em maior credibilidade junto à comunidade local, dando oportunidades aos diversos, fortalecendo seu posicionamento como empresa e sua reputação. A diversidade da BMT está inteiramente conectada aos seus valores e reforçam o modelo de gestão de sua cultura. Ter pessoas diversas em sua equipe sinaliza a vocação de liderar pelo exemplo e inovar a forma de atuação e de negócio, zelando pela qualidade dos relacionamentos com seus stakeholders.

Atualmente, o modelo de governança está focado em três aspectos: grupo Comunidade de Prática, Comunicação e Indicadores. O grupo Comunidade de Prática é um grupo composto por diversas pessoas, de diversas regiões, que tem como propósito discutir ideias, trocar experiências e se atualizar de diferentes situações que envolvem a diversidade na nossa empresa, desde a discussão sobre políticas inclusivas até as atualizações da nova Política Brasileira de Inclusão. Esse grupo se reúne virtualmente, a cada quinze dias. Conhecer as realidades locais também é um dos propósitos e foco de atuação, pois estimula novas práticas de atuação, valorizando o respeito às pessoas e sua cultura local.

Na comunicação atualizam seus colaboradores com informações úteis e práticas que possibilitam um maior conhecimento e entendimento sobre os diversos pilares da diversidade. Estimulam a participação e engajamento dos funcionários a indicarem um amigo com deficiência para trabalhar na empresa. Esse é um dos exemplos de sucesso.

Os resultados das iniciativas de mitigação são analisados e monitorados mensalmente por meio de indicadores que são disponibilizados para que este tema seja levado as principais reuniões, buscando a melhoria contínua para que este programa se torne cada vez mais sustentável. Como indicador, a BMT também está presente no relatório anual de sustentabilidade, seguindo as regras do GRI (Global Reporting Initiative), trazendo informações sobre a sua forma de atuação e seus números em diferentes pilares.

Como atualização e busca de inovações sustentáveis, participam de fóruns de discussões, feiras e benchmark. Nos processos seletivos, o que predomina é a transparência e abertura para com os candidatos. Os líderes, além de acompanharem os indicadores também tem disponíveis materiais educativos como cartilha, curso de diversidade online e momentos de discussão com a equipe de RH.

A diversidade na BMT é tratada de modo transversal, seja no modelo de atuação da equipe de RH, no programa de integração de novos profissionais, cursos e palestras para funcionários e líderes. Entre os mecanismos de incentivo financeiro, os líderes tem uma meta anual para contratação de pessoas com deficiência. Este modelo de governança reforça o comprometimento da liderança com a diversidade.

6. O PROJETO INCLUIR

O projeto Incluir, da empresa BMT situada na cidade de Ponta Grossa – PR foi criado com a finalidade de promover a inclusão e disponibilizar quatro vagas para D.I com a oportunidade de começarem a fazer parte do mercado de trabalho. A empresa por já ter um programa referente à diversidade/inclusão em todas as suas unidades, acabou por solicitar um

projeto piloto. Para se dar continuidade era necessário se ter uma instituição parceira para alavancar a execução.

A coordenadora do programa de diversidade corporativo juntamente com a coordenadora da unidade de Ponta Grossa, elaboraram um pré-projeto falando sobre os propósitos que se tinha para estas 4 vagas, apresentaram à diretoria que acabou por ser aprovado.

6.1. EXECUÇÃO

Passou a ser realizadas reuniões com instituição parceira com o intuito de apresentar o projeto na íntegra e começar a selecionar os candidatos para as vagas que seriam preenchidas. Foi estipulado que deveriam ser maiores de 18 anos; ler e escrever mesmo com alguma dificuldade e que seu comportamento e atitudes fossem adequados na instituição.

Na empresa, foram estabelecidas descrições de cargo, mentores e demais colaboradores para o auxílio das práticas. Feita a escolha dos quatro candidatos, foi realizada uma reunião com eles mais os responsáveis para maiores esclarecimentos.

Com a admissão considerando o período de experiência (CLT), os quatro deficientes intelectuais foram distribuídos pelos setores de laboratório de qualidade, administrativo e laboratório de trigo por quatro horas diárias, sendo auxiliados e avaliados por seus mentores e acompanhados pela coordenadora do projeto. No início, a cada semana era realizado um encontro para que os incluídos pudessem relatar sua rotina de trabalho e assim também receberem um feedback do seu desempenho. Com o passar do tempo, estes encontros se tornaram quinzenais e depois mensais. Mentores e colaboradores também tinham seus encontros com o mesmo propósito de compartilhar seus relatos e experiências tendo um D.I fazendo parte de sua equipe.

Foi permitida a troca de setores para uma segunda avaliação sobre como o deficiente intelectual iria se comportar tendo outras práticas.

A instituição parceira, enquanto o incluído está no período de adaptação, tem a sua equipe técnica dando orientação, com o auxílio de psicólogos e assistentes sociais.

Em resumo, o acompanhamento pelo diário de bordo (encontros semanais, quinzenais e mensais) foi sendo realizado durante um ano, sendo que suas especificações foram mudando. Os encontros que no início eram individuais passaram a acontecer também em grupo, depois a ser específico para cada função e após passou a ser avaliado perante as

competências da empresa. O contato familiar é mantido sem importar o tempo de vínculo empregatício.

O processo de inclusão de D.I se manterá ativo caso algum dos candidatos peça demissão ou então seja demitido, essa vaga será substituída através de uma nova seleção nos mesmos parâmetros do projeto.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A BMT ensina com este projeto que um deficiente intelectual é a pessoa que apresenta um desempenho intelectual significativamente inferior à média e que se caracteriza pela dificuldade e/ou limitação na sua comunicação, no cuidado pessoal, nas habilidades sociais e acadêmicas, no lazer e no trabalho. É necessário garantir condições plenas para que um funcionário com deficiência consiga executar suas tarefas e funções como os demais colegas de trabalho. Respeitar.

Está imposto no projeto Incluir, que:

“Há quem afirme falsamente que as pessoas com deficiência não tem qualificação: treine;
Não são capazes de cumprir metas e nem podem ser cobradas por desempenho: explique, ensine, motive, acredite nelas;
Não tem condições de serem promovidas: permita;
Tem mais problemas comportamentais do que as “sem deficiência”: isso está mais ligado às circunstâncias emocionais do que às limitações físicas e sensoriais.”

8. ANEXOS

1.

Integração e Inclusão: principais diferenças*	
Inclusão	Integração
Inserção total e incondicional (crianças com deficiência não precisam “se preparar” para ir à escola regular)	Inserção parcial e condicional (crianças “se preparam” em escolas ou classes especiais para poderem frequentar escolas ou classes regulares)
Exige rupturas nos sistemas	Pede concessões aos sistemas
Mudanças que beneficiam toda e qualquer pessoa (não se sabe quem “ganha” mais; todas ganham)	Mudanças visando prioritariamente as pessoas com deficiência (consolida a idéia de que elas “ganham” mais)
Exige transformações profundas	Contenta-se com transformações superficiais
Sociedade se adapta para atender às necessidades das pessoas com deficiência e, com isso, se torna mais atenta às necessidades de <i>todos</i>	Pessoas com deficiência se adaptam as realidades dos modelos que já existem na sociedade, que faz apenas ajustes
Defende o direito de <i>todas</i> as pessoas, com e sem deficiência	Defende o direito das pessoas com deficiência
Traz para dentro dos sistemas os grupos de “excluídos” e, paralelamente, transforma esses sistemas para que se tornem de qualidade para <i>todos</i>	Insere nos sistemas os grupos de “excluídos que provarem estar aptos” (sob este aspecto, as cotas podem ser questionadas como promotoras da inclusão)
Valoriza a individualidade das pessoas com deficiência (pessoas com deficiência podem ou não ser bons funcionários; podem ou não ser carinhosos etc.)	Como reflexo de um pensamento integrador citamos a tendência a tratar pessoas com deficiência como um bloco homogêneo (ex: surdos se concentram melhor; cegos são bons massagistas, etc.)
Não quer disfarçar as limitações, porque elas são reais	Tende a disfarçar as limitações para aumentar as chances de inserção
Não se caracteriza apenas pela convivência de pessoas com e sem deficiência em um mesmo ambiente	A simples presença de pessoas com e sem deficiência no mesmo ambiente tende a ser suficiente para o uso do adjetivo <i>integrador</i>
A partir da certeza de que <i>todos</i> somos diferentes, não existem “os especiais”, “os normais”, “os excepcionais” – o que existe são pessoas com deficiência	Incentiva pessoas com deficiência a seguir modelos, não valorizando, por exemplo, outras formas de comunicação, como a Libras. Seríamos então um bloco majoritário e homogêneo de pessoas sem deficiência, rodeada pelas que apresentam diferenças
O adjetivo <i>inclusivo</i> é usado quando se busca qualidade para <i>todas</i> as pessoas com e sem deficiência (escola inclusiva, trabalho inclusivo, lazer inclusivo etc.)	O adjetivo <i>integrador</i> é usado quando se busca qualidade nas estruturas que atendem apenas às pessoas com deficiência consideradas aptas (escola integradora, empresa integradora etc.)

*Este quadro foi criado pela Escola de Gente – Comunicação em Inclusão, que o publicou no *Manual da Mídia Legal*, para detalhar as diferenças entre os conceitos de *integração* e de *inclusão*. Está também no livro *Você é Gente*, de Claudia Werneck (WVA Editora).

9. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition, Text Revision. Washington, DC: American Psychiatric Association, 2000.

AMIRALIAN M. et al., Conceituando a deficiência. Rev. Saúde Pública, 34 (1), 2000.

ANACHE, Alexandra Ayach. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou Aspectos Legais e Trabalhistas, LTR, São Paulo: 2000.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição [da] Republica Federativa do Brasil. Brasília, DF:

FERREIRA, Gabriel. Carreira reabilitada. [Editorial] Você AS, p.52, jan/ 2015.

HONORA M. & FRIZANCO M. L., Esclarecendo as deficiências: Aspectos teóricos e práticos para contribuir com uma sociedade inclusiva. Ciranda Cultural, 2008.

MARTÍNEZ A. M. & TACCA M. C. V. R., Possibilidades de aprendizagem: ações pedagógicas para alunos com dificuldade e deficiência. Campinas: Alínea, 2011

RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizz. Inclusão Social - A Importância do Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência. Editora LTR.

REBELO, Paulo. A Pessoa com Deficiência e o Trabalho. Editora QUALITYMARK. 2008

UNESCO, Declaração Mundial sobre Educação para Todos. Plano de Ação para Satisfazer as Necessidades Básicas de Aprendizagem. Nova Iorque: WCEFA, 1990. [online] - [Disponível em <http://www.educacaoonline.pro.br>]

Mídia e deficiência / Veet Vivarta, coordenação. - Brasília: Andi ; Fundação Banco do Brasil, 2003