

**Administração de oportunidades iguais para pessoas com
deficiência intelectual no mercado de trabalho:**
guia prático para empresas

Projeto Apae Moderna – Volume 02
Belo Horizonte, Agosto de 2010.

“A Apae do futuro”

EXPEDIENTE:



- Volume 2 -
Publicação da Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais
Belo Horizonte, Março de 2010

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente	Sérgio Sampaio Bezerra
Vice-presidente	Maria Alice Magalhães Lima
1ª Diretora secretária	Ana Paulina de Abreu
2ª Diretor secretário	Sandro Cataldo da Mota
1ª Diretor financeiro	Milton Gontijo Ferreira
2º Diretor financeiro	João Bosco Pinto Monteiro
Diretora social	Maria das Graças de Oliveira Ancelmo
Diretores representantes das pessoas com deficiência	Marilda Francisca dos Santos Alisson Vinicius da Silva Pinto

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Conselheiros regionais:

Alto Paranaíba I	Ana Maria Agostini
Alto Paranaíba II	Maria de Lourdes Silva Rodrigues
Campo das vertentes	Terezinha do Carmo de Carvalho
Centro I	Débora Gontijo Labory
Centro II	José Antônio Vicente de Souza
Centro IV	Armando Candido Gomes
Centro V	Girlene Gomes Ferreira
Centro Oeste I	Adriana de Souza Couto
Centro Oeste II	Zélia Terezinha de Souza
Centro Oeste III	Maria Celeste de Paulo
Circuito das Águas I	Wilson de Cássio Couto
Circuito das Águas II	Elaine Medeiro do Espírito Santo
Circuito das Malhas	Conceição Aparecida Munhoz
Noroeste Mineiro	Maria Aparecida Aguiar Adjuto
Médio São Francisco	Maria Saturnina Saraiva Brasil
Norte I	Lenir de Abreu
Norte II	Cirilo Figueiredo Monção
Sudoeste I	Maria Paula Aliberti Rodrigues dos Reis
Sudoeste II	Jorcelina Aparecida Ferreira
Sul I	Regina Maris Muniz Zanetti
Sul II	Maria Rozilda Gama Reis
Triângulo Mineiro I	Maristela Feldner de Barros Cunha
Triângulo Mineiro II	Vilma Paula Machado
Vale da Eletrônica	Rita Helena Rezek Nassar
Vale do Aço I	Hélia Aparecida Santos Grigorini
Vale do Aço e Rio Doce	José Modad Barbosa
Vale do Suaçuí	Claúdia Braga de Medeiros
Vale do Jequitinhonha	Eunice Maria Tanuare Jardim
Vale do Mucuri	Stela Maris Pimenta Rodrigues
Vale do Piranga	Maria Elizabeth Moreira Leite Iacomini

Zona da Mata I	Lúcia Helena Gesteira Couto de Freitas
Zona da Mata II	Márcio Rocha Damasceno
Zona da Mata III	Maria José Marques Ferreira
Três Vales	Maria das Dores Rocha

CONSELHO FISCAL

(Titulares)

Dr. José Slaib
Maria Abadia de Oliveira
Luíza de Marilac Hosken Vieira Teixeira

(Suplentes)

Milton José Machado
Márcia Ribeiro de Oliveira
Regina Célia Vieira Jorge Loiola

CONSELHO CONSULTIVO

Eduardo Barbosa
Luiza Pinto Coelho

EQUIPE TÉCNICA

Procuradoria jurídica	Maria Tereza Feldner
Secretária executiva	Darci Fioravante Barbosa
Assessoria de planejamento	Cleusa dos Santos Borges
Núcleo administrativo/ financeiro	Henrique Mendes
Equipe de apoio administrativo	Ricardo Diniz Ronildo Nogueira João Bosco Pinto de São Miguel
Núcleo de comunicação institucional	Maria Cristina Xavier
Núcleo de captação de recursos	Cleonice Simão
Núcleo de relacionamento com as filiadas (Sala de soluções)	Bruna C. Morato Israel Laura Leite Saraiva
Núcleo de acompanhamento e monitoramento	Jarbas Feldner Helena Milagres
Núcleo de autogestão / autodefesa e família	Luciene Carvalhais Alisson Vinicius
Núcleo de aprendizagens – Educação inclusiva	Júnia Ângela de Jesus Lima
Gerência de educação física, desporto e lazer	
Núcleo de Ações de Aprendizagens – Educação Física	A definir
Gerência de arte – educação	Idelino Alves Júnior
Núcleo de Ações de Aprendizagens – Arte Educação	
Núcleo de trabalho, emprego e renda	Marli Helena Duarte Alex Gomes Alves
Núcleo de Gestão de informações e Coordenação da Unidade Mineira da UNIAPAE	Alberth Sant'Ana Costa da Silva

Agradecimentos

Professor Marcelo Milano

Professora Luciana Mourão

Articuladores Regionais de Trabalho, Emprego e Renda

Elaboração

Sérgio Sampaio Bezerra

Colaboração

Marli Helena Duarte Silva

Revisão

Maria Cristina Xavier

Diagramação/normalização

Alberth Sant'Ana

Esta cartilha é uma publicação da Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais. Sua reprodução total ou parcial é permitida, desde que citada a fonte.

SUMÁRIO

	APRESENTAÇÃO	6
1	INTRODUÇÃO	7
2	RECRUTAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL	15
3	SELEÇÃO DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL	16
4	TREINAMENTO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL	17
5	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL	20
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
	REFERÊNCIAS	22

APRESENTAÇÃO

Na sociedade moderna, as organizações de mercado necessitam ter sintonia entre sua forma de atuar e a de se relacionar com a sociedade civil. Cada vez mais as desigualdades socioeconômicas têm se tornado disfunções para a existência de relações capitalistas de produção. E é nesse contexto que entendemos ser importante haver igualdade de oportunidades para as minorias no mercado de trabalho.

Apesar de nos últimos anos ter ocorrido um pequeno crescimento de oportunidade de trabalho para pessoas com deficiência no Brasil, constata-se que as pessoas com deficiência intelectual são menos favorecidas do que as pessoas com outras deficiências. As políticas e práticas de gestão de recursos humanos têm um papel fundamental como promotoras dessa igualdade devendo assegurar uma gestão de pessoas consistente com os princípios da cidadania.

Esta cartilha tem o objetivo de orientar profissionais de recursos humanos a adotarem uma estratégia positiva para promover a igualdade de oportunidades para a pessoa com deficiência intelectual no mundo do trabalho. Para isso, tem como base uma pesquisa de mestrado apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, da Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro, e uma cartilha elaborada e produzida pela Federação Nacional das Apaes (FENAPAES)¹ no ano de 2007.

¹ A Federação Nacional das Apaes é uma associação sem fins lucrativos, constituída por cerca de 2.000 entidades distribuídas por todo o Brasil. A primeira APAE surgiu há 55 anos no Rio de Janeiro. Seu objetivo é a defesa dos direitos da pessoa com deficiência; prioritariamente, a deficiência intelectual. Atende, diretamente, a cerca de 300.000 pessoas em todo o país.

Embora vise principalmente às organizações de mercado, responsabilidade social não pode ser exigida apenas a esse tipo de organização, mas deve ser exigida de toda e qualquer forma organizativa, independentemente das finalidades por ela expressas, de sua constituição jurídica, estrutura administrativa ou financeira.

1 INTRODUÇÃO

A inserção de pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho justifica-se principalmente por duas razões: a primeira razão refere-se a uma dívida histórica que a sociedade moderna tem com as minorias, motivo pelo qual deve se adaptar para garantir igualdade de oportunidades a todos. A outra razão diz respeito ao reconhecimento das potencialidades das pessoas com deficiência intelectual, um grupo que pode ser produtivo na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Com o advento da modernidade, a humanidade se liberta de mitos, valendo-se da razão e do conhecimento. Após passar pelas eras pré-industrial e industrial, chega à fase pós-industrial, marcada por grandes transformações tecnológicas, sociais e econômicas. Trata-se de um momento que impõe às organizações novos padrões de gestão, onde a questão social assume novos rumos, conforme verificado a partir da década de 1980. Assim, os atores sociais participantes da cadeia produtiva passam a ser considerados na tomada de decisões, o que amplia suas possibilidades de intervenção na gestão das empresas, com o foco em questões éticas de valorização da vida humana (TENÓRIO, 2007).

Numa perspectiva histórica, em que pese a relação da sociedade com a deficiência, constata-se que a forma de “pensar” a pessoa com deficiência e também

de se interagir com ela foi se modificando ao longo do tempo – sobretudo, se forem consideradas as condições sociais e históricas – até a modernidade. Termos como “deficiência”, “deficiente” e “portador de necessidades especiais”, por exemplo, surgiram no século XX.

Com relação à Antiguidade, praticamente não se dispõe de dados sobre a relação da sociedade com o deficiente. O que se sabe é que aqueles que tinham algum tipo de deficiência eram exterminados pelo abandono, sem que isso representasse um problema de natureza ética ou moral. Na Idade Média isso mudou um pouco: com o advento do cristianismo, as pessoas doentes, defeituosas e/ou mentalmente afetadas não mais podiam ser exterminadas, já que eram criaturas de Deus. Entre os séculos XVI e XIX, a relação da sociedade com a deficiência começou a mudar, ampliando-se a compreensão da deficiência como um processo natural. No entanto, esses indivíduos continuaram isolados do restante da sociedade, segregados em asilos, conventos e em albergues, sem tratamento especializado e sem a proteção de programas sociais. Foi somente no século XX que passaram a ser vistos como cidadãos com direitos e deveres de participação na sociedade (GOYOS; ARAÚJO, 2006).

O primeiro modelo criado para atender pessoas com deficiência foi denominado paradigma de institucionalização e estabelecia locais de confinamento, mas não de tratamento dessas pessoas (eram conventos, asilos, hospitais psiquiátricos). Esse paradigma começou a ser questionado na década de 1960, quando o debate sobre essa questão incorporou duas novas ideias: a ideia de normalização e a de desinstitucionalização. Surge assim o conceito de integração, que busca modificar o deficiente, para que este “se assemelhe” às outras pessoas, a fim de integrá-lo à sociedade. Tal modelo foi chamado de paradigma de serviços.

No entanto, esse modelo logo começou a enfrentar críticas, tanto da academia científica, quanto dos próprios indivíduos com deficiência. Estes, já então organizados em associações, defendiam o ponto de vista de que ser diferente não representa ser menor e que, pelo fato de as pessoas não serem iguais, seria impossível modificar indivíduos para se “assemelharem” aos demais.

Diniz, Squinca e Medeiros (2007) complementam esse argumento ao definirem deficiência como resultado de uma interação complexa das pessoas com a sociedade, onde, por exemplo, num ambiente hostil à diversidade corporal, é possível imaginar uma pessoa com leves restrições de habilidades experimentar a deficiência de forma severa. E em um ambiente receptivo à diversidade, essa mesma restrição de habilidades pode não levar o indivíduo à experiência da deficiência; ou seja, existe uma relação complexa entre corpo, habilidades e sociedade.

Tais posicionamentos ampliaram a discussão sobre o reconhecimento de que a pessoa com deficiência é cidadã como qualquer outra, com o mesmo direito à livre escolha e a usufruir das oportunidades disponíveis na sociedade, qualquer que seja seu tipo de deficiência ou grau de comprometimento que apresente. Dessa forma, caberia à sociedade reorganizar-se para garantir a qualquer indivíduo, independentemente de suas peculiaridades individuais, o acesso a tudo que a constitui e a caracteriza. É nesse contexto que se começa a discutir a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Com o propósito de garantir oportunidades a esse segmento da sociedade, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu os seguintes princípios básicos: a não discriminação, a igualdade de oportunidades e de tratamento e o acesso a oportunidades de treinamento e de emprego. Para atingir esses objetivos, foram

elaboradas normas internacionais, aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho,² posteriormente submetidas à ratificação dos países-membros da OIT. As principais normas relativas à questão das pessoas com deficiência no trabalho ratificadas pelo Brasil são as convenções da OIT nº 111/58 e nº 159/83, validadas pelo país em 1965 e em 1989, respectivamente. Pela convenção nº 111/58, todos os países-membros se comprometem a adotar e a seguir uma política nacional destinada à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e trabalho, visando eliminar a discriminação. Na mesma direção, a Convenção nº 159/83 traz como princípio basilar a garantia de emprego adequado e a possibilidade de inserção do deficiente na sociedade (BRASIL, 2007). Em 30 de março de 2007, o Brasil referendou novamente essa garantia ao assinar a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

No Brasil, segundo o Censo 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 14,48% da população apresenta algum tipo de deficiência. Desses 24,5 milhões de brasileiros, 2,09 milhões têm deficiência intelectual.

Assegurar a igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência, conforme defendido, sobretudo pelos movimentos sociais, é atualmente uma prioridade na política pública do governo brasileiro. Isso resultou na adoção de uma legislação própria que torna obrigatória a garantia de emprego para esse grupo, considerado vulnerável.

Para promover a inserção desses indivíduos no mundo do trabalho, a legislação brasileira estabeleceu uma reserva legal de cargos conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91). Esta determina que a empresa privada com

² A Conferência Internacional do Trabalho é o órgão máximo da OIT. Nele estão representados governos, empregadores e trabalhadores dos 175 países-membros da organização.

100 ou mais empregados, preencha de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas deficientes, habilitadas, na seguinte proporção: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%, e de 1.001 em diante, 5%.

No que diz respeito aos concursos públicos, no âmbito federal (Lei Federal nº 8.112/90), é obrigatória a reserva de até 20% das vagas para esse segmento, devendo cada estado, município e o Distrito Federal estabelecer seu percentual, por meio de lei. Esse candidato tem prioridade diante dos outros.

O fato de a Constituição Federal de 1988 afirmar que todos são iguais perante a lei, não exclui a ação afirmativa em questão. Trata-se de materializar a igualdade real entre os cidadãos, na concepção de que a real igualdade consiste em tratar com igualdade os iguais e com desigualdade os desiguais, na justa medida da desigualdade (BRASIL, 2007).

Atualmente, dados mostram que no Brasil a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é uma realidade. A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) publicada pelo Ministério do Trabalho – Emprego e Renda, em 2008 – aponta que, do total dos trabalhadores com deficiência empregados no mercado formal, 55,24 % apresentam deficiência física; 24,65 %, deficiência auditiva; 3,86 %, visual e 3,37%, intelectual (BRASIL, 2008). Outra pesquisa realizada pela Federação Nacional das Apaes (FENAPAES, 2007), após terem sido analisadas 1.146 empresas de todas as regiões do país, concluiu que as oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência acontecem, principalmente, em função da legislação.

No entanto, o fato de essas pessoas estarem contratadas pelas organizações não significa, necessariamente, que haja efetiva igualdade de oportunidades;

principalmente, se considerarmos a atual estrutura das empresas. Equiparar as oportunidades oferecidas aos trabalhadores com deficiência às oferecidas àqueles que não são, envolve a remoção de barreiras, a fim de que os sistemas gerais da sociedade, como o de acesso ao mercado de trabalho, realmente incorporem a pessoa com deficiência. Tenório (2007) corrobora esse ponto de vista quando afirma que preocupar-se efetivamente com o trabalhador, como cidadão dentro do ambiente organizacional, implica em promover a adoção de um novo modelo de gestão e a cidadania.

Carvalho-Freitas (2009) oferece uma importante contribuição para o entendimento dessa questão, quando analisa a percepção das pessoas sobre a adequação de práticas de seleção, treinamento, promoção e transferência realizadas pelas empresas que visam empregar pessoas com deficiência auditiva, física e visual. O estudo da autora, que é de natureza quantitativa, não incluiu trabalhadores com deficiência intelectual. Foi realizado numa grande empresa brasileira, com mais de mil funcionários com deficiência. Os resultados encontrados mostram que, com relação às práticas de recursos humanos, a empresa precisa garantir a igualdade de oportunidades nos processos de promoção e transferência dessas pessoas.

A questão torna-se ainda mais complexa quando se discute a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência intelectual, já que não se sabe, objetivamente, o que seria a acessibilidade para esses indivíduos, diferentemente do verificado quanto às outras formas de deficiência, cujas discussões encontram-se mais avançadas. Nesse sentido, a definição de deficiência intelectual tem um papel fundamental, pois é a partir daí que se poderá, ou não, inserir esse público no mercado de trabalho. Nas duas últimas décadas, a

Associação Americana de Deficiência Intelectual e Desenvolvimento (AADID)³ tem evidenciado a importância da definição do conceito. Segundo essa associação, a deficiência intelectual é:

Uma incapacidade caracterizada por importantes limitações, tanto no funcionamento intelectual quanto no comportamento adaptativo, e está expressa nas habilidades adaptativas conceituais, sociais e práticas. Essa incapacidade tem início antes dos 18 anos. (AMERICAN ASSOCIATION ON MENTAL RETARDATION, 2002, p. 20).

De acordo com Goyos e Araújo (2006), a nova definição ampliou o conceito de comportamentos adaptativos, estendendo-se a três componentes: o conceitual, o social e o prático.

Na área conceitual, os componentes são:

- a linguagem (receptiva e expressiva);
- a leitura e escrita;
- o conceito de dinheiro; e
- a autodireção.

Na área social, onde se verificam novas preocupações com a adoção de comportamentos visando à defesa e à proteção, os componentes são:

- a interessoalidade;
- a obediência a regras;
- a responsabilidade;
- o respeito a leis;
- a autoestima;
- evitar a vitimização;
- ser enganado e/ou manipulado; e
- a ingenuidade.

³ Antes denominada Associação Americana de Retardo Mental (AARM).

A área prática é composta por:

- atividades instrumentais da vida diária (comer, vestir-se, transferência/mobilidade, toalete);
- atividades instrumentais de vida prática (preparação de alimentos, atividades domésticas, transporte, medicação, gerenciamento de dinheiro, uso do telefone);
- habilidades ocupacionais; e
- manutenção da segurança nos ambientes.

Ainda segundo Goyos e Araújo (2006), o desempenho baseado nos comportamentos adaptativos tornou-se a chave para o sucesso desses indivíduos, por estarem intrinsecamente relacionados ao grau de necessidade de apoio de cada um. Essa definição mostra que a deficiência intelectual é uma condição complexa. Seu significado e diagnóstico envolvem a ação combinada de quatro fatores etiológicos: os biomédicos, os comportamentais, os sociais e os educacionais, todos considerados de suma importância para garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Na deficiência intelectual, é o nível de funcionamento que está prejudicado, ao contrário da doença mental, onde a qualidade desse funcionamento é que está inadequada. Outro elemento que aumenta a complexidade, quando se discute o acesso desse público à atividade laboral, é que no mundo do trabalho atual o conhecimento é um dos fatores cada vez mais importantes para as organizações.

Nesse universo, onde o reconhecimento dos trabalhadores se dá pela sua utilidade, por seu rendimento monetário e por seu valor comercial (PAGÈS, 2006), e considerando que as pessoas com deficiência intelectual têm significativas

limitações cognitivas, pode-se supor que essa racionalidade que orienta as ações nas organizações torna seu desempenho sofrível. Nelas, a seleção para o emprego e o desempenho do funcionário não dependem da boa vontade de um patrão compreensivo. De acordo com Pagès (2006, p. 115), “o indivíduo é etiquetado através de medidas, de notas, de médias que o caracterizam em função de seu rendimento no sistema”, cuja objetivação traz a submissão dos indivíduos e tem nas políticas de gestão de pessoas o mecanismo essencial que permite tal submissão.

As práticas de gestão de pessoas, então, têm um papel fundamental, e devem ser adaptadas às especificidades do trabalhador com deficiência intelectual, com o objetivo de desenvolver habilidades e especialidades desse público.

2 RECRUTAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

No processo de recrutamento, a empresa deve buscar esses candidatos, principalmente, nas instituições que trabalham com a formação profissional desse público, e não deve utilizar os procedimentos padrões de recrutamento comuns para candidatos que não tenham deficiência intelectual.

Os empregadores devem revisar cuidadosamente seus formulários de inscrição e a metodologia de aplicação desse instrumento para garantir que estejam de acordo com as especificidades desse grupo e de acordo com as leis de iguais oportunidades de emprego. Questões referentes a exigências de escolaridade e experiência, por exemplo, não devem ser exigidas desse público e isso não significa que eles não tenham habilidades para exercerem certas funções, como por exemplo, serviços gerais. **A flexibilidade dos requisitos exigidos para o cargo é central para o recrutamento desses trabalhadores.** As características de um

cargo não devem ser pré-estabelecidas, forçando o candidato a ela se adaptar, mas deve sim haver uma adequação do cargo às potencialidades do candidato.

3 SELEÇÃO DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

A flexibilidade da linguagem e da descrição das tarefas a serem executadas são centrais para a seleção desse público. Tendo, então, a *análise de cargos* um papel fundamental no cumprimento de igualdade de oportunidades. Três atitudes podem facilitar esse processo:

1° - Verificar a possibilidade de desmembrar as funções do cargo de modo a adequá-las às características do candidato.

2° - Compreender que a maioria das pessoas com deficiência intelectual não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo, mas pode realizar grande parte delas.

3° - Procurar dar mais ênfase à pessoa e não à deficiência que ela possui.

Se houver necessidade de aplicação de teste, é preciso assegurar que ele seja devidamente compreendido pelo candidato. A alternativa de teste prático é a recomendada para a pessoa com deficiência intelectual pelo fato de o candidato ter um déficit cognitivo.

Caso a entrevista seja usada como ferramenta de seleção, utilize linguagem simples, nunca use perguntas compostas e faça as adaptações necessárias na metodologia utilizada.

Existem dois caminhos para empresa realizar a seleção de trabalhadores com deficiência intelectual. O primeiro é contratar instituições que trabalhem com a formação profissional desse público para que elas façam a seleção, mas considerando que esse processo poderá ser muito distante dos interesses da

empresa. O outro caminho é se estruturar para esse processo de seleção, mesmo que temporariamente, adequando a equipe de recursos humanos com pelo menos um profissional que conheça esse público. Como podemos constatar, os dois caminhos envolvem um acréscimo de custos para empresa.

Outro ponto importante que as empresas devem observar é que a flexibilização da jornada de trabalho é fundamental para garantir a inserção de algumas pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho.

Uma observação importante é que mesmo as pessoas parcial ou totalmente interditadas podem e devem ser inseridas no mercado de trabalho. A pessoa parcialmente interditada pode assinar recibo de pagamento de salário ou rescindir seu contrato sem a representação do curador. De acordo com a CLT, ela só não poderá dar quitação das verbas de rescisão de contrato de trabalho, quitação gerada por recebimento de indenização que lhe são devidas (aviso prévio, décimo terceiro salário, férias e verbas proporcionais). No caso da pessoa totalmente interditada, seu representante ou curador deverá estar presente para os atos decorrentes de toda a relação contratual.

4 TREINAMENTO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

A técnica de treinamento que deve ser utilizada para os trabalhadores com deficiência intelectual é o treinamento no trabalho, que consiste em ter o apoio de um colega com experiência ou do supervisor responsável para o treinamento do novo funcionário. Podendo, quando for necessário, realizar treinamento em alfabetização funcional (leitura, escrita e cálculo), se isso fizer falta para realização do trabalho.

O treinamento oferecido ao trabalhador sem deficiência deve ser adaptado para sua utilização no treinamento de trabalhadores com deficiência intelectual, considerando que suas dificuldades para a realização das tarefas sejam identificadas e as técnicas de treinamento sejam adequadas às suas potencialidades e limitações. Além disso, é fundamental que a empresa promova o treinamento para a inserção da diversidade, sensibilizando todo seu corpo funcional em relação a esse público. Deve-se, no entanto, agir com naturalidade ao se dirigir a uma pessoa com deficiência Intelectual, sem haver superproteção. Elas podem adquirir muitas habilidades intelectuais e sociais, apesar de levarem mais tempo para aprender,

No entanto, não se pode esquecer que, para a realização das tarefas, o que importa são os fins e não os meios, ou seja, essas pessoas podem ter formas próprias para atingir o mesmo fim dos demais nas realizações de suas tarefas, inclusive podendo necessitar de apoios e adaptações que compensem suas limitações. Como por exemplo:

- Adotar linguagem simples, frases curtas e mais objetivas no processo de comunicação para facilitar a compreensão das informações;
- Verificar se a mensagem foi compreendida e, se for necessário, repetir o conteúdo da comunicação com tranquilidade, até a sua assimilação;
- Destinar mais tempo à comunicação;
- Observar, nos processos de instrução do trabalho, o estilo de aprendizagem da pessoa com deficiência intelectual;
- Quando for necessário, solicitar uma seqüência de tarefas, tentar realizá-las uma de cada vez;

- Deixar a rotina diária de trabalho registrada, por escrito ou em desenhos, para a consulta da pessoa com deficiência intelectual, no caso de risco de esquecimento;
- Ter paciência com as possíveis variações de humor, pois as algumas pessoas com deficiência intelectual podem ter essa característica;
- Ter postura ética diante de algumas manifestações de ingenuidade da pessoa com deficiência intelectual nas relações sociais e no trabalho;
- Estabelecer com clareza os contratos, normas e regulamentos a serem observados no trabalho;
- Identificar e aproveitar as experiências e o retorno oferecidos pela pessoa com deficiência intelectual;
- Ter atitudes de autoridade diante de comportamentos inadequados tanto no trabalho quanto nas relações sociais;
- Oferecer jornada de trabalho flexível;
- Oferecer horário flexível;
- Oferecer proporcionalidade de vencimentos;
- Adaptar o ambiente de trabalho adaptado;

Outro ponto relevante no treinamento dessas pessoas para o trabalho e que tem promovido oportunidades iguais é o contrato de aprendizagem que é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, com duração máxima de dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao adolescente com idade superior a 14 anos e até 18 anos e ao jovem, a partir dos 18 anos até os 24, inscritos em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e

psicológico, e o aprendiz a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT).

5 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

O processo de avaliação de desempenho do trabalhador com deficiência intelectual implica desenvolvimento de processos específicos de avaliação de desempenho, que visem à promoção de sua integração com os colegas e com a chefia, adaptações e apoio no seu posto de trabalho. Entretanto, de acordo com Pagès (2006), a avaliação de desempenho nas organizações atuais parte da fixação anual de metas a serem atingidas pelo funcionário, cuja promoção não depende de padrões compreensivos e sim de uma avaliação objetiva. Para ele, as pessoas são etiquetadas, atribuindo-se notas a elas em função de seu rendimento no sistema. O argumento de Pagès é reforçado ao se analisar como Dessler (2003) define a avaliação de desempenho, que é entendida como:

a avaliação da relação entre o desempenho atual ou passado de um funcionário e seus padrões de desempenho. A avaliação de desempenho também presume que os padrões de desempenho foram estabelecidos e que você dará feedback ao funcionário para ajudá-lo a eliminar deficiências de desempenho ou manter seu bom nível de desempenho. (Ibidem, p. 172)

Dessler (2003) propõe que a avaliação de desempenho seja feita por meio de critérios estabelecidos a partir da análise de cargos, documentada, observando a lei naquilo que se refere à igualdade de oportunidades. No caso da pessoa com deficiência intelectual, deve-se considerar a existência de limitações na produtividade e, sobretudo, que o trabalhador com deficiência intelectual necessitará de um tempo maior para assimilar a rotina (FENAPAES, 2007).

Em geral, a avaliação é conduzida com o uso de um ou mais métodos ou ferramentas de avaliação, normalmente, culminando com uma entrevista. A preparação adequada dessa avaliação para o trabalhador com deficiência intelectual deve considerar a funcionalidade dessa pessoa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho traz de pronto uma reflexão, pois, de um lado, têm-se as limitações funcionais que lhes são inerentes; do outro, a dimensão do trabalho como promotora de cidadania para esses indivíduos.

Mas parece claro que um ambiente organizacional que contemple a diversidade pode trazer ganhos inegáveis para a construção de uma sociedade mais justa e igual.

Não se deve, portanto, defender uma posição conservadora de que seja impossível inserir pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho, o que naturaliza a desigualdade, mesmo por que já existem trabalhadores com deficiência intelectual.

Tampouco, deve-se adotar uma postura “politicamente correta”, reforçando uma “miopia” de curto prazo. Uma perspectiva verdadeiramente crítica não tem a ver com a “vontade política” percebida difusamente como mais “humana” ou “correta”, e sim com a busca do estudo do fenômeno social em profundidade, compreendendo que nem todas as pessoas têm as mesmas capacidades e chances de competição social.

Essa cartilha procura apontar que a inserção do indivíduo com deficiência intelectual nas empresas apresenta aspectos antagônicos à teoria tradicional de gestão de pessoas. Conceitos como produtividade e adequação dos trabalhadores potenciais à demanda de mercado de trabalho não parecem fazer sentido quando consideramos as características inerentes à pessoa com deficiência intelectual. Tem-se, então, um dos grandes desafios para a promoção da igualdade de oportunidades para esse público.

Portanto, incluir a questão da deficiência intelectual nos estudos das práticas de gestão de pessoas requer reflexão sobre o significado dessa deficiência.

REFERÊNCIAS

AMERICAN ASSOCIATION ON MENTAL RETARDATION. **Retardo mental: definição, classificação e sistema de apoio.** Tradução: Magda França Lopes. 10. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Brasília, DF: MTE/SIT/DEFIT, 2007. 98 p.

_____. **Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais.** Brasília, DF: MTE/PDET, 2008. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/pdet>>.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, v. 13, número especial, p. 121-138, 2009.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos.** Tradução: Cecília Leão Oderich. São Paulo: Pearson, 2003.

DINIZ, Débora; SQUINCA, Flávia; MEDEIROS, Marcelo. Deficiência, cuidado e justiça distributiva. Brasília, DF: Letras Livres, 2007. (Série Anis, n. 48). Disponível em: <http://www.anis.org.br/serie/artigos/sa48_dinizsquincamedeiros_deficiencia.pdf>.

FENAPAES – Federação Nacional das APAEs. **Acessibilidade para pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho:** orientação para empresas. Brasília, DF, 2007.

GOYOS, Celso; ARAÚJO, Eliane Aparecida Campanha (Org.). **Inclusão social:** formação do deficiente mental para o trabalho. São Carlos: Rima Editora, 2006.

IBGE. **Censo demográfico 2000:** resultados do universo, população residente, por situação do domicílio e sexo, segundo as grandes regiões e as unidades da Federação – Brasil – grandes regiões. Brasília – DF, 2000

PAGÈS, Max et al. **O poder das organizações.** Tradução: Maria Cecília Pereira e Sonia Simas Favatti. São Paulo: Atlas, 2006.

TENÓRIO, Fernando Guilherme. **Tem razão a administração?** Ensaios de teoria organizacional. Ijuí: Unijuí, 2004.