

INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A SITUAÇÃO NA REGIÃO SUDESTE NO PERÍODO RECENTE.

Nome completo do aluno: Gabriela Nogueira Carneiro (IC) e Nome completo do orientador: Edgar Cândido do Carmo (Orientador)

Apoio: PIVIC Mackenzie

RESUMO

Este trabalho de iniciação científica trata da inclusão de deficientes intelectuais no mercado de trabalho. Para atingir os objetivos realizamos uma pesquisa bibliográfica e documental e buscamos dados no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Verificamos que há uma legislação no sentido da inserção da pessoa portadora de deficiência intelectual, todavia, no decorrer da pesquisa nos deparamos com a ausência de dados para uma melhor avaliação. Por um lado, a bibliografia demonstrou a importância da educação como forma de inserção, por outro, verificamos que a pessoa portadora de deficiência é estigmatizada dentro do núcleo familiar, sendo alvo de crenças errôneas como a incapacidade ou dependência de familiares para se desenvolver ou exercer tarefas comuns. Além disso, a falta de qualificação profissional, ou a crença de que pessoa portadora de deficiência não são qualificadas, é o principal argumento usado pelas empresas para se esquivarem da obrigatoriedade imposta pela Lei de Cotas.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, mercado de trabalho, discriminação

ABSTRACT

This scientific initiation work deals with the inclusion of intellectually disabled people in the labor market. To achieve the objectives, we carried out a bibliographic and documentary research and searched for data at the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE). We verified that there is a legislation in the sense of the insertion of the person with intellectual disability, however during the research we came across the absence of data for a better evaluation. On one hand, the bibliography demonstrated the importance of education as a form of insertion; on another way, it was found that the person with a disability is stigmatized within the family nucleus, being the target of erroneous beliefs such as the inability or dependence of family members to develop or perform common tasks. In addition, the absence of professional qualification, or the belief that people with disabilities are not qualified, is the main argument used by companies to avoid the obligation imposed by the Quota Law.

Keywords: disabled people, labor market, discrimination

1. Introdução

O Instituto Benjamin Constant, centro de referência para pesquisas voltadas à deficiência visual, considera uma pessoa com deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou reduções de sua estatura, função anatômica, fisiológica, psicológica ou mental, que gerem incapacidade para certas atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. As pessoas com deficiência, segundo a literatura especializada, podem ser classificadas em dois grupos: deficientes físicos, que apresentam limitações auditivas, visuais, físicas ou múltiplas, e os mentais, que compreende aquelas pessoas com perdas intelectuais e/ou limitações psicológicas.

Não obstante o tipo de limitação que a pessoa com deficiência apresenta, infelizmente, é realidade no país que a maior parte destes, em geral, não conseguem se inserir no mercado de trabalho. Por isso, do nosso ponto de vista é importante debater este tema.

Tornando o grupo mais restrito e considerando apenas os deficientes intelectuais, os números são mais desfavoráveis: nesses casos, mesmo os que possuem graduação e especialização técnica estão em maioria esmagadora fora do mercado de trabalho. A hipótese com a qual trabalhamos é que há preconceito com as pessoas deficiências intelectuais: é difundida a ideia de que as pessoas com necessidades especiais são incapazes de exercerem funções, desde as mais simples às mais complexas. Nossa hipótese é que se a sociedade não alterar a forma como trata estas limitações dificilmente haverá inclusão deste segmento no mercado de trabalho, perpetuando-se, assim, uma história longa e dolorosa de exclusão.

A exclusão de qualquer pessoa do mercado de trabalho traz prejuízos a todos. Estas ficam de fora do ciclo econômico, já que não geram renda para consumir e auxiliar a economia a crescer; o mercado de trabalho fixa-se num cenário homogêneo, além de preconceituoso, o que vai na contramão das necessidades da população brasileira. Diante destes fatos, o nosso problema de pesquisa é como tem se dado a inserção da pessoa portadora de deficiência intelectual no mercado de trabalho no Brasil?

A Hipótese com a qual trabalhamos é a de que, devido à ideia de que deficientes intelectuais não são capazes de exercerem funções dentro de uma empresa, da maior parte dos empregadores, tais deficientes não estão inseridos no mercado de trabalho.

Considerando o que foi dito, o objetivo geral desta iniciação científica é analisar a situação da pessoa portadora de deficiência intelectual no mercado de trabalho no Brasil no período recente.

Para atingir este objetivo, estruturamos este trabalho em 3 sessões, além desta introdução. Na primeira, apresentamos algumas referências teóricas que colaboram para a

compreensão da situação portadora de deficiência intelectual, tratamos, ainda nesta sessão, os procedimentos metodológicos da pesquisa. Na segunda, discutimos a situação dos deficientes no Brasil no período recente, destacando os seguintes aspectos: o papel das Organizações não Governamentais para inclusão social e no mercado de trabalho das pessoas com deficiência; a situação do deficiente intelectual no Brasil, a partir de dados do Censo de 2010 e o importante papel da educação como instrumento de transformação e inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; e, por último, a possibilidade de empregabilidade dos deficientes intelectuais. Por fim, na sessão 3 desenvolvemos algumas considerações finais sobre o tema proposto.

1.2. Referencial teórico

TRENTIN e RAITZ (2018) arrolam argumentos sobre a relação do jovem com deficiência intelectual, a educação, a formação profissional e o trabalho. O desejo da conquista por meio da atividade remunerada é inerente e nato ao jovem, com necessidades especiais ou não. Segundo estas autoras, é comum que trabalho e escola sejam os assuntos que mais interessam a esse público.

O mercado de trabalho se encontra em um cenário exigente e excludente, sendo de difícil acesso à uma parcela da população. As várias crises econômicas nacionais e internacionais tem influência sobre a geração de riqueza, o que, evidentemente afeta a inserção do indivíduo no mercado de trabalho. Para qualquer cidadão, incluindo o deficiente intelectual, a educação tem papel essencial na inclusão na vida profissional, garantindo ensino especializado e apoio na transição da escola para o mercado de trabalho, sendo que a escola, a família e o próprio interessado necessitam de um planejamento para a transição no período após a escola.

“Em se tratando da pessoa com deficiência, ressalta-se que a educação exerce um papel fundamental em sua inserção e permanência no mercado de trabalho. Porém, nessa relação educação/trabalho, torna-se necessário um planejamento de transição para a vida pós-escolar, a qual envolva a escola, a família e o próprio jovem.” (TRENTIN & RAITIZ, 2018, p. 717).

Além da essencial formação educacional, destaca-se o importante e necessário apoio no campo legal para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesta sociedade em que vivemos consideramos que nem todos gozam das mesmas oportunidades, muito ao contrário, o que vemos são muitas desigualdades no acesso ao mercado de trabalho. Assim, do nosso ponto de vista, é papel do Estado e de suas instituições criarem os mecanismos necessários para garantir a inclusão dos desvalidos, discriminados. Corroboram esta tese TRENTIN & RAITIZ, 2018, que indicam as leis para inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, presente nas Constituição de 1998.

“Entre os documentos legais nacionais que revelam a preocupação com a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, encontra-se a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1998, que assegura o direito à educação profissional visando integrar socialmente o adolescente e o adulto com deficiência” (TRENTIN & RAITIZ, 2018, p.718).

BEZERRA e VIEIRA (2012) dissertam sobre a ausência de igualdade de oportunidades para os deficientes intelectuais e que as práticas de recursos humanos e recrutamento precisam ser urgentemente modificadas. Para estes autores, a lógica da contratação, baseada exclusivamente em critérios de desempenho e meritocracia, leva a um sistema que solapa as bases da igualdade de oportunidades.

“Como podemos constatar, a adequação no processo de recrutamento e seleção dos trabalhadores dá-se apenas quanto aos procedimentos. [...] No entanto, a lógica desse processo, com base no desempenho e na meritocracia, é conservada, coibindo a igualdade de oportunidades dessas pessoas no mundo do trabalho.” (BEZERRA & VIEIRA, 2012, página 241).

No estudo de SILVA, MIETO e OLIVEIRA, as autoras discorrem sobre as limitações das políticas públicas, que apresentam limites evidentes, sendo comum as empresas se utilizarem de estratégias objetivando burlar as leis de inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho, levando à exclusão daquelas que apresentam problemas mais complexos, como demonstra o trecho abaixo.

“Sobre os estudos realizados envolvendo a legislação e as políticas públicas relacionadas às pessoas com DI e o mundo do trabalho, encontramos cinco importantes estudos que ressaltam diversas estratégias defensivas que as empresas utilizam perante a Lei de Cotas, sendo uma delas a alegação de que não encontram, no mercado de trabalho, pessoas habilitadas ou qualificadas, que a lei de Cotas é excludente, pois os empregadores preferem selecionar, dentre as pessoas com deficiência, aquelas que lhes são mais convenientes, as pessoas com deficiência menos graves ou severas (SILVA, MIETO & OLIVEIRA, 2019, página 477).”

É evidenciada, ainda neste estudo, a falsa inserção dos deficientes no mercado de trabalho, que passam a cumprir jornadas de trabalho menores e em situações precárias, sem qualquer nível de direitos garantidos conforme determina a lei, inclusive na ausência de carteira assinada, além de outros direitos trabalhistas decorrentes da formalização do contrato de trabalho. Segundo as autoras, não é incomum as pessoas portadoras de deficiência receberem salários mais baixos, de acordo com a severidade das limitações do empregado (SILVA, MIETO & OLIVEIRA, 2019).

A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) divulgou artigo no qual se afirma que as políticas públicas afirmativas estão sendo efetivas no combate ao

preconceito em relação à contratação de deficientes, mas que há ainda muito a ser feito. Como exemplo, a informação de que 93,48% dos deficientes são contratados somente para preenchimento de cotas e cumprimento da lei, não tendo, portanto, uma clara preocupação com a verdadeira integração do deficiente no mundo do trabalho.

“Essas informações nos dizem que a maior parte de pessoas com deficiência ou reabilitadas no mercado formal de trabalho foi declarada por empregadores que tinham a obrigação legal de contratar esse público, seja em razão da Lei de Cotas seja pela obrigação constitucional da reserva de vagas nos concursos públicos. Isso demonstra que, infelizmente, sem política afirmativa de reserva de vagas não há mercado de trabalho para as pessoas com deficiência” (ANAMT, 2018).

Ainda segundo a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), em 2017, foram realizadas, pelo Ministério do Trabalho, 10.324 operações fiscais em todo o país. As operações tinham como objetivo fiscalizar o cumprimento das cotas nas empresas e multar, além de orientar os empregadores sobre as vantagens de se contratar pessoas com deficiências.

“As empresas alegam dificuldade para encontrar o trabalhador com deficiência ou reabilitado para serem contratados. Por esse motivo, o Ministério do Trabalho tem divulgado o Sistema Nacional de Emprego (Sine), que é o sistema nacional público e gratuito, presente em todas as Unidades da Federação, como o grande intermediador também para esse público.” (ANAMT, 2018).

Neste sentido, é necessário que as empresas mudem estes comportamentos preconceituosos e excludentes nas suas políticas de contratação. A inserção dos deficientes não é assunto somente do governo e das famílias. “A empresa não está fora do organismo da sociedade. Contudo, precisa compreender o seu papel de transformá-la”. (ANAMT, 2018).

Dito isto, no próximo tópico apresentaremos aspectos dos procedimentos metodológicos que deram base a construção desta iniciação científica.

1.3. Procedimentos metodológicos

Para atingir os objetivos estabelecidos nesta Iniciação Científica, realizamos uma pesquisa documental e bibliográfica, baseada nos textos que são indicados nas referências. Do ponto de vista da finalidade, trata-se de uma pesquisa básica, na qual busca-se aprofundar um conhecimento científico de caráter teórico. Além disso, no processo da pesquisa, a bibliografia já indicada nas referências foi ampliada com pesquisa no Google Acadêmico e nas principais bibliotecas brasileiras. Importante também foi o acesso que tivemos sobre a legislação que trata da questão, levantamos informações importantes na Constituição Federal e nas leis ordinárias que tratam da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Do ponto de vista da abordagem, será realizada uma pesquisa quali-quantitativa, pois lançar-se-á mão de instrumentos estatísticos para a avaliação da trajetória da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, nos interessa verificar os aspectos inerentes à situação social destas pessoas, avaliando os motivos da exclusão destas do mercado de trabalho.

Em relação a amplitude, a pesquisa tem um caráter descritivo, pois objetiva-se, além da coleta de dados, analisar a relação entre a teoria e a prática, aprofundando o conhecimento sobre o fenômeno da exclusão do deficiente intelectual no mercado de trabalho. Por isso, inicialmente, pretendemos levantar os dados estatísticos que serão tabulados e expostos em gráficos e tabelas para a posteriori, realizar a análise sempre tendo como referência os autores abordados no referencial teórico, além de outros que, porventura, se demonstrarem importantes para a compreensão do objeto da pesquisa.

A principal fonte dos dados apresentados foi o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), que é o principal órgão de pesquisa governamental. O interesse, em especial, é sobre os dados da Pesquisa Nacional de Saúde do Instituto Brasileiro de Estatísticas e Geografia (PNS – IBGE) disponível no site da Instituição. Foram consideradas outras pesquisas como a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), de base domiciliar e de âmbito nacional, no ano de 2013. Os dados também foram colhidos no Censo Demográfico de 2010.

2. As pessoas portadoras de deficiência

A questão das pessoas portadoras de deficiência, que passou a ser discutida recentemente, entre o final da década de 70 e o início dos anos 80, teve o apoio da criação de inúmeras Organizações Não Governamentais (ONGs) e uma lei própria, criada em 1991, e fomentada pela militância especializada no assunto que prevê a inclusão de cotas para Pessoas com Deficiência (PCDs), seja a deficiência física, auditiva, visual, mental e intelectual, nas empresas a fim de auxiliar e garantir espaço e interação a todos. Ainda assim, muitos deficientes encontram-se fora do mercado de trabalho, incluindo os intelectuais.

Sem dúvida, a Constituição de 1988 foi um marco importante na inclusão das pessoas com deficiência, pois nesta prevê-se artigos que tem por objetivo limitar ações discriminatórias, define competências dos entes federativos, além de definir parâmetros para a contratação das pessoas portadoras de deficiências. Abaixo, apresentamos o quadro sintético com os principais artigos da Constituição de 1988, que trata desta inclusão.

Quadro 1 Principais artigos sobre pessoas com deficiência – Constituição de 1988

Artigo 7 – proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Artigo 23 – estabelece a “competência comum” da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios para “cuidar da saúde, da assistência social, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência”.

Artigo 37 – prevê que legislação complementar “reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Artigo 203 – no inciso V postula a “garantia de um salário-mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei”.

Artigo 208 – estabelece que “o dever do Estado com a Educação será efetivado mediante a garantia do, entre outros aspectos, atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”.

Artigo 227 – garante o acesso das pessoas portadoras de deficiência aos logradouros públicos: “a lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e da fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência”

Fonte: Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014

O IBGE classifica como deficientes intelectuais aqueles que apresentam limitações das habilidades cognitivas: comunicação, autocuidado, adaptação social, funções acadêmicas e lazer e trabalho.

Segundo censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2010, os deficientes intelectuais, termo adequado para se referir aos portadores de deficiência mentais, representavam 2,6 milhões de pessoas no país. Como esperado, do ponto de vista regional, região Sudeste, a mais densamente povoada, é a que concentra mais casos de pessoas nesta condição, seguida pela região nordeste, segunda maior região em termos populacionais.

Apesar do número expressivo de deficientes, conforme demonstrado acima, faz pouco tempo que políticas públicas são discutidas para a inclusão das pessoas portadoras de deficiências. O que, na nossa visão, para que haja uma integração plena em uma sociedade

de mercado (que traz como importância o poder de compra), o deficiente intelectual deve ser capaz de produzir e, portanto, trabalhar.

Segundo a Constituição brasileira, no Art. 203, a assistência social tem por objetivo promover e integrar os indivíduos portadores de necessidades especiais na sociedade e no mercado de trabalho. Ainda neste artigo, “no parágrafo IV, a Carta Magna define que a habilitação e reabilitação de pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; (Brasil, Constituição Federal, Artigo 203).

A legislação brasileira também determinou a política de cotas para a contratação de deficientes de acordo com os seguintes critérios:

“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” (BRASIL, Lei 8231, artigo 93).

A lei 8.231/91 deixa brechas quanto ao tipo de deficiência a ser contratada, não especificando quais deficientes podem e devem ser contratados. Por esse motivo, as empresas têm preferência pelas deficiências físicas, auditivas ou visuais, acreditando que a adaptação e o trabalho sejam feitos de forma mais eficiente por estes. Parte-se do princípio de que os portadores das deficiências intelectuais não possuem capacidade plena de exercer suas funções, além disso, cada portador de deficiência intelectual apresenta uma limitação diferente, por isso a enorme dificuldade em tratá-los da mesma forma.

Em 2009, o Ministério do Trabalho e Emprego divulgou dados informando que, dos 350 mil deficientes inseridos no mercado de trabalho, somente 2,41% do total eram deficientes intelectuais, ou seja, um número muito abaixo do esperado, considerando cerca de 1.750.000 deficientes intelectuais no Brasil.

Em 6 de Julho de 2015, a então Presidente da República, Dilma Rousseff, sancionou a lei 13.146, que instituiu a Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) com o objetivo de assegurar os direitos das pessoas com deficiência, promover a equiparação de oportunidades, dar autonomia a elas e garantir acessibilidade. Entre outros direitos, criou o auxílio-inclusão, que se refere ao pagamento de uma ajuda de custo para o deficiente que exercer atividade remunerada, ou seja, que ingressar no mercado de trabalho.

Ainda na contramão do resultado esperado pelo estatuto, em 2016, cerca de 418 mil trabalhadores se valiam da lei de cotas para deficientes (Lei 8.231/91) segundo o RAIS (Relação Anual de Informações Sociais). No entanto, os mesmos dados revelam uma carência na contratação de deficientes intelectuais: apenas 8,2% desses trabalhadores eram deficientes intelectuais, enquanto 48,9% possuem limitações físicas, 19,2% auditivas, 12,8%

são deficientes visuais, 9,2% são reabilitados e 1,7% são trabalhadores com deficiências múltiplas.

Existe proposta do Executivo para flexibilizar a Lei de Cotas, a PL 615919. A ideia é alterar as políticas de habilitação e reabilitação profissional para inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, fazendo com que cerca de 1 milhão de pessoas que recebem aposentadoria por invalidez voltem a trabalhar.

A proposta prevê duas formas alternativas para inclusão social e no mercado de trabalho das pessoas com deficiência: a destinação de recursos federais a ações de habilitação e reabilitação e a associação entre diferentes empresas que atendam à obrigação de contratação na forma da lei. A habilitação e reabilitação ficam por conta da Previdência Social, respondendo à incapacidade gerada por acidentes, doenças oriundas de profissões e deficiências. Além disso, há a criação do auxílio inclusão no valor de 50% do Benefício de Prestação Continuada para deficientes já inseridos no mercado de trabalho que recebam até dois salários-mínimos.

O atendimento à pessoa com deficiência intelectual no Brasil não se resume apenas à atuação de órgão governamentais. As Organização não governamentais tem papel de suma importância no papel de inclusão desta camada de cidadãos brasileiros. É este o tema do próximo tópico desta Iniciação Científica.

2.1. O papel das Organizações não Governamentais

As ONGs são organizações civis que lutam por causas políticas e/ou públicas e têm função importantíssima e essencial na inclusão dos deficientes em diversos setores como mercado de trabalho e educação, além de serem, em grande maioria, o único lugar que fornece educação de qualidade e acessível àqueles que não são integrados em escolas regulares ou em instituições de ensino profissionalizante. Diversas oferecem especializações em áreas manuais de trabalho, como a Associação Beneficente Parsifal, situada em São Paulo, que lida desde a educação básica para crianças até cursos de panificação, artesanato, marcenaria, entre outros. A Escola de Gente, localizada no Rio de Janeiro, trabalha com comunicação estratégica para ensinar e integrar os deficientes físicos e mentais no mercado de trabalho. Além disso, luta pela transformação de políticas públicas em políticas públicas inclusivas, voltadas principalmente para a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU.

Mesmo com tantas ONGs lutando pela melhoria das políticas públicas e chamando atenção para a inclusão de deficientes no mercado de trabalho, o número de deficientes intelectuais que exercem atividade remunerada é extremamente baixo. No próximo tópico,

apresentaremos algumas estatísticas sobre a população com deficiência intelectual e sua inserção

2.2. A situação do deficiente intelectual no Brasil

No Censo IBGE de 2010, cerca de 24% da população brasileira declarou ser portadora de alguma deficiência utilizando os critérios e diretrizes do “Grupo de Washington” de pesquisas. As perguntas, à época, se baseavam no grau de dificuldade que determinado indivíduo poderia apresentar, usando como conceito principal a CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade. Os 23,9% à época representavam 45,6 milhões de residentes brasileiros com alguma disfuncionalidade.

Analisando socioeconomicamente os perfis dos deficientes, chegou-se aos seguintes números: pessoas acima de 65 anos foram as que mais apresentaram algum grau de deficiência, sendo ela de nascença ou proveniente de algum acidente, e representavam 67,7% dos que se declaravam deficientes (tal fato é explicado devido à perda de sensibilidade motora, física, visual ou auditiva conforme o avanço da idade); 25% das mulheres apresentavam algum tipo de deficiência, homens eram 21%. Em um panorama geral, os deficientes se encontravam em desvantagem na escolaridade: em indivíduos com 15 anos ou mais, sem nenhuma deficiência, os escolarizados eram um total de 90,6% contra 81,7% para as pessoas com deficiência. A situação piorou quando era analisada a escolaridade superior, ou seja, os indivíduos com 15 anos ou mais que eram graduados: 29,7% das pessoas sem deficiência possuíam ensino médio completo e superior incompleto, enquanto somente 17,7% dos deficientes na mesma faixa etária se encaixavam nesse parâmetro.

Utilizando as diretrizes do Grupo de Washington da época, os deficientes podiam ser divididos em dois grupos: PcDs (pessoa com deficiência) e PcLFs (pessoa com limitação funcional). A partir dessa divisão, obteve-se os seguintes números em relação à inserção dos deficientes no mercado de trabalho: 37% dos PcDs e 58,1% dos PcLFs estavam presentes no mercado formal, contra 70,4% de trabalhadores sem algum tipo de deficiência.

Dos 208 milhões de pessoas à época, 1,4% se declaravam deficientes intelectuais. A maior concentração desses indivíduos se dava nas regiões Nordeste e Sudeste, conforme a Figura 1, abaixo.

Figura 1. Porcentagem de deficientes intelectuais segundo Censo IBGE 2010.

Fonte: IBGE: Diretoria de Pesquisas, coordenação de trabalho e rendimento – Censo 2010.

Já na Pesquisa Nacional de Saúde de 2013, o critério das perguntas feitas aos indivíduos brasileiros foi adaptado, mensurando a deficiência por meio dos impeditivos, enquanto em 2010, seguindo as curtas diretrizes do Grupo de Washington, mensurou incapacidades, refletindo problemas estruturais, nas funções e na realização de atividades – exceto para o grupo de deficientes intelectuais. Ao invés de ser perguntado se havia algum tipo de dificuldade permanente física, visual, auditiva ou mental, passou a ser questionado se o indivíduo se declarava deficiente ou não. Vale ressaltar que o número de deficientes visuais declarados no censo de 2010 chocou os governantes à época e um novo corte, seguindo o novo critério, foi adotado totalizando 6,7% de brasileiros com deficiência, 12,7 milhões de indivíduos – bem contrastante com os anteriores 45 milhões.

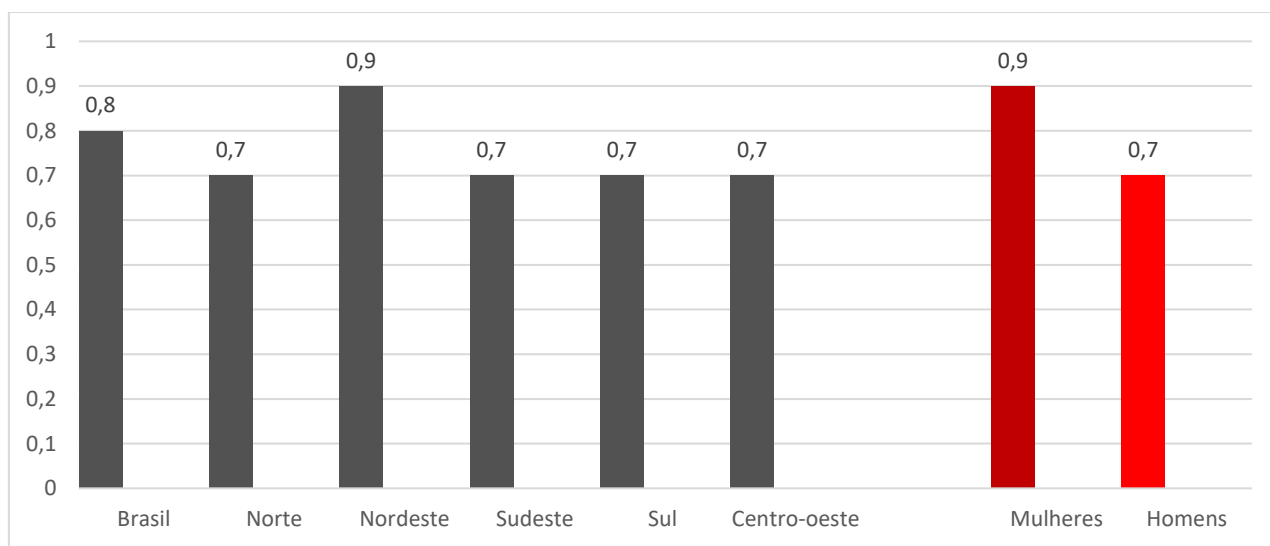
Na mesma pesquisa, a porcentagem de deficientes intelectuais caiu para 0,8% do total da população brasileira, sendo a deficiência menos frequente entre as quatro elencadas acima. Desta vez, 0,7% das mulheres possuíam deficiência intelectual enquanto os homens eram 0,9%.

Analisando os números mais de perto, constatou-se que 0,5% da população brasileira se declarou deficiente intelectual desde o nascimento, enquanto 0,3% adquiriu a deficiência devido a doença ou acidente – é o único caso de deficiência em que os casos provenientes de nascimento superam os oriundos de doença ou acidente; as pessoas com mais de 60 anos apresentavam o maior percentual de deficiência intelectual oriunda de doença ou acidente (0,8%); a deficiência intelectual se mostrou mais presente em pessoas sem instrução ou com

fundamental incompleto, sendo 0,9% os que nasceram com a doença e 0,5% os que adquiriram.

A deficiência intelectual é a mais limitante entre todas: 54,8% dos deficientes intelectuais possuía grau intenso ou muito intenso de limitação, não conseguindo realizar tarefas “básicas” cotidianas, como ir à escola, brincar e trabalhar. Por outro lado, 30,4% dos deficientes intelectuais frequentavam algum programa de inserção ou reabilitação em saúde, o maior número entre todos os deficientes.

Gráfico 1 – Proporção de pessoas com deficiência intelectual, na população total, com indicação de intervalo de confiança de 95%.



Fonte: IBGE: Diretoria de Pesquisas, coordenação de trabalho e rendimento – Pesquisa Nacional de Saúde

Os deficientes intelectuais encontram-se em todo o território nacional, sem grande divergência quanto à concentração em cada região, conforme o Gráfico 1 demonstra acima. Em relação ao gênero, observa-se maior incidência de deficiência intelectual em pessoas as mulheres.

Ainda visando os dados estatísticos, durante a pesquisa ESTADIC, de 2019, o IBGE elaborou uma série de perguntas relacionadas a projetos para garantia dos direitos humanos e da cidadania dos deficientes, sem distinção entre os tipos de deficiência. Os temas abordados na pesquisa foram os seguintes:

- Presença de políticas públicas;
- Melhoria de acesso a espaços públicos;
- Melhoria e garantia de acessibilidade aos transportes públicos;
- Distribuição de órteses e próteses pelo sistema de saúde pública;
- Geração de trabalho e renda ou inclusão no mercado de trabalho;
- Inclusão no ambiente escolar;

- Turismo acessível;
- Prevenção à discriminação;
- Acesso ao lazer;
- Promoção de acessibilidade digital.

O estado de São Paulo é o único da região que conta com todos os critérios acima, sendo o único com distribuição de órteses e próteses no sistema público de saúde; Espírito Santo não conta com melhorias de acessibilidade ao espaço público, melhorias e garantias de acesso ao transporte público, programas voltados à inclusão no ambiente escolar e programas voltados para geração de renda ou inclusão no mercado de trabalho.

Devido à dificuldade de coleta, tratamento e acesso aos dados, torna-se impossível comparar a efetividade das políticas públicas em atividade pelos estados. Não é possível afirmar com certeza que as políticas aplicadas no processo educacional dos deficientes garantem maior acessibilidade às vagas de trabalho disponíveis.

2.3. A educação como instrumento de transformação

A educação, desde básica até o ensino superior, é a principal ferramenta e requisito usado pela população em geral para garantir e conceder acesso ao mercado de trabalho e à mobilidade social. O acesso dos deficientes intelectuais ao sistema de ensino público e privado se demonstra defasado desde a fase básica. Cerca de 80% dos deficientes (com deficiências físicas, auditivas, visuais e intelectuais) e até 15 anos possuem escolaridade. Dessa forma, podemos perceber que a raiz da problemática se encontra já nos primeiros anos da educação dos deficientes.

Quando analisados os dados referentes ao ensino profissionalizante, o abismo entre os portadores de deficiência e a população em geral é ainda maior: somente 17% dos deficientes possuem ensino médio completo e graduação.

A situação dos deficientes que não tem acesso ao ensino profissionalizante ou superior só reflete a realidade daqueles que não tiveram acesso à escola básica, se tornando um problema mais profundo.

Os estigmas em torno dos deficientes intelectuais impossibilitam o acesso à educação de forma plena. Primeiramente, há uma enorme descrença das famílias que são responsáveis por deficientes intelectuais, ligada tanto ao desempenho escolar quanto à socialização nas escolas, o que faz com que as crianças e adolescentes deficientes não participem do ambiente escolar. Em um segundo momento, as famílias procuram instituições voltadas ao atendimento e desenvolvimento dos deficientes. Tal desenvolvimento é feito a partir de cursos técnicos e de atividades de integração, porém são raramente voltados à preparação dos deficientes para funções no mercado de trabalho, focando excessivamente na socialização e pouco no profissional.

Se falta integração no ensino básico, tampouco a realidade se mostra diferente no ensino médio e nas graduações. Há pouca preparação de ambos os lados: os alunos deficientes não possuem a base necessária para os cursos de graduação; as universidades públicas e privadas também não se mostram preparadas para atender os deficientes intelectuais de forma plena, excluindo-os de seu ambiente.

Segundo Shimono (2008), o movimento em torno da educação faz com que se procure, cada vez mais, excluir as barreiras no ambiente escolar que segregam os deficientes intelectuais e que sejam revisadas as práticas paternalistas e assistencialistas que perduram há tempo no processo educacional dos deficientes. Além disso, é necessária a adaptação para a inclusão no mercado de trabalho no que tange à capacitação para exercerem funções profissionais de forma plena.

2.4. A empregabilidade dos deficientes intelectuais

Anteriormente à Constituição de 1988, pouco se discutia os direitos de pessoas com deficiência. Após a promulgação da Carta Magna em 1988, o deficiente passou a ter garantias de direitos básicos como saúde, educação, trabalho e lazer. Com o reconhecimento no mercado de trabalho, o deficiente deixa de ser visto como incapaz e passa a ganhar funções e autonomia.

A Lei de Cotas também desenvolve papel fundamental na colocação de PCDs no mercado, forçando as empresas a garantirem um mínimo de vagas para deficientes. Porém, a Lei de Cotas é capaz de garantir empregabilidade e reconhecimento profissional do PCD?

Em sua pesquisa, Shinomono (2008) busca o histórico de deficientes físicos, auditivos, visuais e intelectuais adultos no mercado de trabalho. O cenário de conclusão de sua pesquisa é que, mesmo com a lei de cotas exercendo a obrigatoriedade sobre a contratação de PCDs, os deficientes ainda lutam pelo reconhecimento profissional e exigem a equidade de oportunidades. No mesmo cenário, a autora ressalta a importância da educação como qualificadora profissional no processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho.

Dahmer (2011) foca sua pesquisa nas ações de capacitação e formação profissional de PCDs no processo de inserção de permanência de deficientes no mercado de trabalho. A ausência de programas voltados para profissionalização acaba por excluir de forma mais rigorosa os deficientes das oportunidades de trabalho e inúmeras empresas se escoram na ausência de deficientes capacitados profissionalmente para o descumprimento da lei de cotas.

3. Considerações finais

Sendo parte de uma família com pessoas com deficiência intelectual, pude ver de perto as dificuldades enfrentados pelos PCDs para uma colocação no mercado de trabalho, mesmo quando o deficiente possui ensino superior completo e grande capacitação para exercer a profissão escolhida. Tal cenário foi o pontapé para o desenvolvimento desta pesquisa. É

necessário discutir os motivos que levam a maior parte dos PCDs a serem excluídos do mercado de trabalho, mesmo após 30 anos da promulgação da Lei de Cotas.

Como apresentado anteriormente, somente cerca de 2% dos deficientes intelectuais no Brasil estavam empregados no mercado de trabalho formal em 2009. Tal porcentagem é irrisória se comparada ao total de cerca de 1.750.000 pessoas com deficiência intelectual no país. Mesmo com amparo governamental e de ONGs, a maioria dos deficientes físicos, auditivos, visuais e/ou intelectuais não tem acesso ao emprego pleno.

A defasagem, porém, se mostra desde o ensino básico e se arrasta até o ensino profissionalizante. Somente 80% dos PCDs frequentavam escolas de ensino básico à época da ESTADIC 2019; a porcentagem de PCDs com ensino médio e superior completos cai para 17%. A explicação para números tão baixos se dá em duas fontes distintas: o estigma das famílias e o despreparo das escolas públicas e privadas.

Por muitas vezes, o PCD é estigmatizado dentro do núcleo familiar, sendo alvo de crenças errôneas como a incapacidade ou dependência de familiares para se desenvolver ou exercer tarefas comuns. Tal motivo leva muitas famílias a não incluírem os deficientes no ambiente escolar. Já as escolas públicas e privadas não estão, em sua grande maioria, preparadas para receberem alunos PCDs, seja com a falta de acessibilidade para deficientes físicos ou a falta de um programa curricular que possa ensinar e incluir de forma plena o deficiente no ambiente escolar.

Fora do ambiente escolar, existem diversas ONGs voltadas para o atendimento de PCDs. A maior parte delas oferece socialização e integralização, além de cursos que possam oferecer algum trabalho aos PCDs e, dessa forma, alguma fonte de renda. Algumas ONGs possuem até mesmo convênios e parcerias com empresas que contratam PCDs, porém o auxílio dessas organizações não se mostra suficiente para a colocação dos deficientes no mercado empregatício.

A falta de qualificação profissional, ou a crença de que PCDs não são qualificados, é o principal argumento usado pelas empresas para se esquivarem da obrigatoriedade imposta pela Lei de Cotas, mesmo existindo um número significativo de PCDs com ensino superior. A fiscalização sobre o cumprimento da lei é ineficiente e a punição não afeta significativamente as empresas, ou seja, a Lei de Cotas atua como facilitadora para a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, mas não é totalmente garantidora do direito do trabalho aos PCDs. A legislação brasileira para PCDs é uma das mais avançadas e inclusivas do mundo, mas diversas vezes há o descumprimento da lei por parte das empresas.

Vale ressaltar que a inclusão dos deficientes, tanto físicos, auditivos, visuais ou deficientes intelectuais é um tema discutido aquém do que deveria. Existe um apagão em relação a dados

estatísticos precisos sobre o número de deficientes no país, PCDs no ambiente escolar e no mercado de trabalho e sobre políticas públicas voltadas a esse público. É dever do Estado, como garantidor do direito, reforçar ainda mais a inclusão dos deficientes em todas as esferas da vida em sociedade, sem deixar à margem ou excluídos de atividade básicas como educação e trabalho.

4. Referências

Bezerra S.S.; Vieira, M. M.: PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: A NOVA "RALÉ" DAS ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO RAE - Revista de Administração de Empresas, vol. 52, núm. 2, março-abril, 2012, pp. 232-245. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155123666008.pdf>. Acessado em 14/01/2020.

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988, 292.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015, que **institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acessado em 20/04/2020.

DAHMER, Maribel Cechini. A aprendizagem e a qualificação profissional como via de inclusão social no mercado formal de trabalho: um estudo do "Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da Pessoa com deficiência". Disponível em <http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/3908/23.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acessado em 03/08/2021.

Gaspar Garcia, V. Panorama da Inclusão das Pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/4067/406756991010.pdf>. Acessado em 14/01/2020.

IBGE (Instituto Nacional de Estatísticas e Geografia). PESQUISA NACIONAL DE SAÚDE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html?=&t=o-que-e>. Acessado em 14/01/2020.

NEVES-SILVA, P.; Prais, F. G.; Silveira, A.M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. Ciênc. saúde coletiva 20 (8). Agosto 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>. Acessado em 14/01/2020.

REDAÇÃO. País tem mais de 418 mil pessoas com deficiência no mercado de trabalho. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DA MEDICINA DO TRABALHO. Disponível em <https://www.anamt.org.br/portal/2018/01/17/pais-tem-mais-de-418-mil-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acessado em 11/06/20.

REDAÇÃO. Romper o paradigma contra as pessoas com deficiência ainda é um tabu. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. Disponível em <https://www.anamt.org.br/portal/2017/09/12/romper-o-paradigma-contra-as-pessoas-com-deficiencia-ainda-e-um-tabu/>. Acessado em 11/06/20.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Organizações & Sociedade, v. 16, n. 50, p. 545-564, jul./set. 2009. Disponível em: <http://repositorio.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/100>. Acessado em 14/01/2020.

SHIMONO, Sumiko Oki. Educação e Trabalho: Caminhos da Inclusão na Perspectiva da Pessoa com Deficiência. Disponível em

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-13062008-162039/publico/DissertacaoSumiko.pdf>. Acessado em 04/08/2021.

SILVA M.C.; MIETO G.S.M.; OLIVEIRA V.M.: ESTUDOS RECENTES SOBRE A INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL – Revista Brasileira de Educação Especial, vol.25, núm.3, Bauru, julho-setembro, 2019, pp 469-486. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v25n3/1413-6538-rbee-25-03-0469.pdf> Acessado em 15/04/2020

TOLDRÁ, R.C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. REVISTA DE TERAPIA OCUPACIONAL DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. V. 20 N. 2 (2009). Disponível em <http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/14064>. Acessado em 14/01/2020.

TRENTIN V.B.; RAITIZ T.R.: EDUCAÇÃO E TRABALHO: FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA JOVENS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NA ESCOLA ESPECIAL - Revista de Educação Especial, vol. 31, núm. 62, julho-setembro, 2018, pp 713 – 725. Disponível em <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/28660> Acessado em 15/04/2020.

Contatos: gabriela.nogueirac@gmail.com; Edgar.carmo@mackenzie.br