



IV Encontro de Iniciação Científica e Tecnológica  
IV EnICT  
ISSN: 2526-6772  
IFSP – Câmpus Araraquara  
24 e 25 de outubro de 2019



## AS INSTITUIÇÕES SÃO CARLENSES QUE APOIAM O DEFICIENTE INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO

LAÍS PEDROSA PIMENTEL<sup>1</sup>, RENATA DE OLIVEIRA CARVALHO<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Graduanda em Tecnologia em Processos Gerenciais, bolsista PIBIFSP, IFSP campus São Carlos, e-mail [lais.pimy@gmail.com](mailto:lais.pimy@gmail.com)

<sup>2</sup>Docente do Eixo de Gestão, mestre em Gestão de Negócios, IFSP campus São Carlos, e-mail [renolicar@ifsp.edu.br](mailto:renolicar@ifsp.edu.br)

**Área de conhecimento** (Tabela CNPq): 6.03.06.02-5 Mercado de Trabalho; Política do Governo

**RESUMO:** Os objetivos desta pesquisa é compreender a deficiência intelectual e identificar as organizações públicas e sem fins econômicos da cidade de São Carlos que atendem o deficiente intelectual. Para alcançar os objetivos propostos realizou-se um levantamento bibliográfico e documental que permitiu o entendimento da deficiência intelectual e contextualizou a participação e inserção destes no mercado de trabalho. As organizações públicas e sem fins econômicos, que lidam com os deficientes intelectuais na cidade de São Carlos, foram identificadas por meio de sites de buscas na internet, juntamente, com uma pesquisa de campo realizada na Secretária Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida. Constatou-se que, apesar da existência da legislação e de seis organizações em São Carlos que amparam e reabilitam a pessoa com deficiência, estes ainda sofrem com a discriminação e a baixa empregabilidade, quando comparada aos outros tipos de deficiência.

**PALAVRAS-CHAVE:** Deficiência intelectual; Trabalho; Instituições; Inclusão.

### INTRODUÇÃO

A deficiência intelectual faz parte do grupo de transtornos do neurodesenvolvimento, que se caracteriza por condições evidenciadas no início do desenvolvimento do indivíduo (APA, 2014). Essa deficiência se caracteriza pelo funcionamento intelectual inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações relacionadas a duas ou mais habilidades adaptativas, como comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, acadêmicas, lazer e trabalho (AAIDD, 2018).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), estabelece que o deficiente tem direito ao trabalho e aceitação em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, inclusive participação e “acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados” (BRASIL, 2015, Art. 34, § 4º).

A Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), institui que toda organização empresarial que tem cem ou mais empregados deve preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1991). Entretanto, observa-se que o deficiente intelectual é o que possui a menor empregabilidade quando comparado aos outros tipos de deficiências. Conviver com pessoas com deficiência pode ser uma novidade para grande parte das pessoas e organizações empresariais (VERDÉLIO, 2017).

Na cidade de São Carlos, a população de deficientes intelectuais representa 1,08% dos habitantes residentes. Sendo assim, o objetivo da pesquisa é entender o que é a Deficiência Intelectual e saber quais são as organizações públicas e sem fins econômicos que lidam com os deficientes intelectuais e quais ações realizam para o encaminhamento deles ao mercado de trabalho.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para o entendimento da deficiência intelectual as fontes bibliográficas e documentais de maior contribuição foram: a) o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - 5 (DSM-5), publicado pela American Psychiatry Association (APA, 2014); b) o Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015); c) AAIDD, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities; e d) APAE de São Paulo (APAESP, 2019).

Para deficiência intelectual os 3 critérios a seguir devem ser preenchidos:

- a) déficits em funções intelectuais como raciocínio, solução de problemas, planejamento, pensamento abstrato, juízo, aprendizagem acadêmica e aprendizagem pela experiência confirmados tanto pela avaliação clínica quanto por testes de inteligência padronizados e individualizados;
- b) déficits em funções adaptativas que resultam em fracasso para atingir padrões de desenvolvimento e socioculturais em relação a independência pessoal e responsabilidade social. Sem apoio continuado, os déficits de adaptação limitam o funcionamento em uma ou mais atividades diárias, como comunicação, participação social e vida independente, e em múltiplos ambientes, como em casa, na escola, no local de trabalho e na comunidade;
- c) início dos déficits intelectuais e adaptativos durante o período do desenvolvimento. (APA, 2014, p. 33).

Apesar da existência de dispositivos legais para a inserção do deficiente intelectual no mercado de trabalho (Lei de Cotas, Decreto nº 3.298/99, Estatuto da Pessoa com Deficiência), há pouca participação do deficiente intelectual no mercado de trabalho, conforme apontam Verdélio (2017) e Veltrone e Almeida (2010).

## METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa aplicada, qualitativa e com delineamento de pesquisa bibliográfica, documental e pesquisa de campo.

Para o entendimento da deficiência intelectual as fontes bibliográficas e documentais de maior contribuição foram: a) o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - 5 (DSM-5), publicado pela American Psychiatry Association (APA, 2014); b) o Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015); c) AAIDD, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities; e d) APAE de São Paulo (2019). Na identificação da participação e inserção do deficiente no mercado de trabalho, utilizou-se fontes documentais de reportagens como Verdélio (2017) e do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. E fontes bibliográficas como o Decreto nº 3298/99, que trata sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção (BRASIL, 1999) e artigos acadêmicos como de Veltrone e Almeida (2010).

As organizações públicas e sem fins econômicos que lidam com os deficientes intelectuais na cidade de São Carlos foram identificadas por meio de sites de buscas na internet, juntamente, com uma pesquisa de campo realizada na Secretária Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Por muito tempo a deficiência intelectual (DI) foi considerada como doença mental, a partir de 2004, após recomendações da Organização das Nações Unidas (ONU), pessoas com esse tipo de deficiência passaram a ser tratadas como Deficientes Intelectuais, para evitar confusões com o termo doença mental (MASCARO, 2016, p.355). Pois a doença mental e a deficiência intelectual são distintas: a primeira configura-se por uma “síndrome caracterizada por perturbação clinicamente significativa na cognição, na regulação emocional ou no comportamento de um indivíduo que reflete uma disfunção nos processos

psicológicos, biológicos ou de desenvolvimento subjacentes ao funcionamento mental”; já a segunda, trata-se de um “transtorno do desenvolvimento intelectual” (APA, 2014, p. 20;33).

A deficiência intelectual também pode ser adquirida ao longo do desenvolvimento do indivíduo. Seu aparecimento pode ser abrupto, após doenças como meningite ou encefalite ou traumatismo encefálico (APA, 2014, p. 38). O Quadro 1 apresenta alguns tipos de DI apontadas no DSM-5 e APAE de São Paulo.

Segundo Verdélio (2017) e Veltrone e Almeida (2010), apesar da existência de dispositivos legais para a inserção do deficiente intelectual no mercado de trabalho (Lei de Cotas, Decreto nº 3.298/99, Estatuto da Pessoa com Deficiência), há pouca participação do deficiente intelectual no mercado de trabalho. Para as empresas cumprirem a Lei de Cotas é muito mais fácil (do ponto de vista organizacional e estrutural) contratar o deficiente físico, auditivo ou visual que os deficientes intelectuais, uma vez que este é o que possui a menor empregabilidade e maior restrição em desenvolvimento em atividades e adaptação social.

**Quadro 1 – Tipos de Deficiência Intelectual encontradas.**

<b>Síndrome</b>	<b>O que é</b>
Síndrome de Down	Síndrome genética onde pode haver uma aparência física característica
Síndrome de Lesch-Nyhan	Síndromes de fenótipo comportamental, que se refere a comportamentos específicos
Síndrome de Rett	Doença genética onde o portador apresenta períodos de piora seguidos de estabilização
Síndrome de San Phillippo	Doença genética onde ocorre piora progressiva da função intelectual
Síndrome do X-Frágil	Alteração genética que provoca atraso mental. A criança apresenta características específicas na face, orelhas, comprometimento ocular e comportamento social atípico.
Síndrome de Prader-Willi	No período neonatal, a criança apresenta severa hipotonia muscular, baixo peso e pequena estatura. O quadro clínico varia de paciente a paciente, conforme a idade
Síndrome de Angelman	Distúrbio neurológico que causa deficiência intelectual
Síndrome Williams	Alteração genética que causa deficiência intelectual de leve a moderada
Erros Inatos de Metabolismo	Alterações metabólicas, em geral enzimáticas, que normalmente não apresentam sinais nem sintomas sugestivos de doenças

**Fonte: Elaborado a partir de APA (2014); APAE São Paulo (2019).**

Barbosa apud Garcia (2009), aponta que a generalidade da Lei permite que os empresários cumpram as cotas da forma que for mais conveniente, dificultando a inserção de alguns deficientes, principalmente os intelectuais.

A lei brasileira não faz distinção no tratamento dado aos diferentes tipos de deficientes, e isso é um grande problema, pois os níveis de deficiência são distintos, assim como sua gravidade. Não se pode tratar todos os casos da mesma forma, como se todos tivessem as mesmas capacidades (SCHWARTZMAN apud PEZZUTTO,2012).

Soares (2016) também aponta que outra falha no sistema de contratação pela Lei de Cotas está na comunicação entre empresas, sindicatos e a Secretaria da Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Porém, há instituições disponíveis que fazem esta ponte entre contratante e contratado, sendo organizações não governamentais (ONGs), organizações sem fins econômicos e empresas privadas. O recrutamento, assim, pode ser feito com mais garantias e mais facilmente

Na cidade de São Carlos existem cinco instituições de fins não econômicos que trabalham com o deficiente intelectual: a Associação Pais Amigos Excepcionais (APAE), Associação de Capacitação, Orientação e Desenvolvimento do Excepcional (ACORDE), Ong Mid, Paróquia São Nicolau de Flüe,

Espaço Azul. E apenas uma instituição pública que é a Unidade Saúde Escola (USE) da UFSCar – Universidade Federal de São Carlos.

## CONCLUSÕES

A deficiência intelectual é vasta e complexa, envolvendo, em grande maioria, questões genéticas e cromossômicas que afetam o neurodesenvolvimento do portador, podendo a doença ter níveis leves, moderados e altos. Por ser ampla e compreender vários tipos de síndromes, é uma deficiência que é pouco difundida, sendo a síndrome de down o tipo de DI mais popular. Por consequência, o portador se torna vítima de preconceito, o que gera baixa adesão destes ao mercado de trabalho. No ano de 2015, apenas 8% do total dos brasileiros com esta deficiência estavam empregados.

Por meio da revisão bibliográfica, constatou-se que na cidade de São Carlos a contratação do DI é feita de forma tímida e a justificativa apresentada para tal problema é o grau de escolaridade dos indivíduos.

Este ainda é um resultado parcial da pesquisa, esta ainda encontra-se em desenvolvimento. Na continuidade da pesquisa acredita-se que as organizações encontradas poderão trazer maior entendimento a pesquisadora sobre como está o mercado de trabalho do deficiente intelectual e se existe alguma atividade de encaminhamento dos mesmos ao mercado de trabalho.

## AGRADECIMENTOS

Ao Instituto Federal de São Paulo (IFSP), por incentivar a pesquisa de iniciação científica por meio do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica e Tecnológica - PIBIFSP.

## REFERÊNCIAS

AAIDD, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. Definition of Intellectual disability. 2018. Disponível em: < <https://aidd.org/intellectual-disability/definition> >. Acesso em 16 out. 2018.

APA, American Psychiatry Association. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais. 5. Ed. Porto Alegre. Artmed, 2014.

APAESP. O que é. Disponível em: < <http://www.apaesp.org.br/pt-br/sobre-deficiencia-intelectual/Paginas/o-que-e.aspx> >. Acesso em 22 de maio de 2019.

BRASIL. Decreto Nº 3.298, de 20 De Dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm) > Acesso em: 28 de março de 2019.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 25 jul.1991. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm) >. Acesso em: 10 mar. 2019

\_\_\_\_\_. Lei nº 13146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, 06 jul. 2015. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm) >. Acesso em: 10 mar. 2019.

GARCIA, Vera. Lei de Cotas e Inclusão. 05/08/2009. Disponível em: < [https://www.deficienteciente.com.br/lei-de-cotas-e-inclusao\\_05.html](https://www.deficienteciente.com.br/lei-de-cotas-e-inclusao_05.html) >. Acesso em 16 out de 2018.

MASCARO, Cristina Angélica de Aquino Carvalho. Deficiência intelectual e educação profissional. Journal of Research in Special Educational Needs, v. 16, p. 355-359, 2016.

PEZZUTTO, Ana Carolina. Os desafios da inclusão de deficientes intelectuais. Exame. 19/12/2012. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/brasil/os-desafios-da-inclusao-de-deficientes-intelectuais/>>. Acesso em 16 out 2018.

SOARES, Ana Lis. Como funciona a Lei de Cotas para deficientes em empresas? 20/03/2016. Disponível em < <https://economia.ig.com.br/2016-03-20/como-funciona-a-lei-de-cotas-para-deficientes-em-empresas.html> >. Acesso em 16 de out. 2018.

VELTRONE, Aline Aparecida; ALMEIDA, Maria Amélia. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos- SP. Revista Educação Especial, v. 23, n. 36, 2010.

VERDÉLIO, Andreia. Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho. Agência Brasil. 26/08/2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>>. Acesso em 16 out 2018..