

# COLOCAÇÃO SELETIVA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL EM ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

REFLEXÕES, POSSIBILIDADES E DESAFIOS.



**FENAPAES**  
Federação Nacional das Apaes



**COLOCAÇÃO SELETIVA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
INTELLECTUAL EM ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:**

**REFLEXÕES, POSSIBILIDADES E DESAFIOS.**

# EXPEDIENTE

## Missão

Promover e articular ações de defesa dos direitos das pessoas com deficiência e representar o movimento perante os organismos nacionais e internacionais, para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas Apaes, na perspectiva da inclusão social de seus usuários.

SDS - Ed. Venâncio IV - Cobertura - CEP 70393-900 - Brasília-DF

Fone: (61) 3224-9922 | Fax: (61) 3223-8072

fenapaes@apaebrazil.org.br | www.apaebrazil.org.br

Revisão: Amanda Cadore – Nova Leitura / Palavras em Ação

Projeto Gráfico: Kélia Ramos/Supernova Soluções Gráficas e Editora

Brasília, setembro de 2011.

É permitida a reprodução total ou parcial desta obra, desde que citada a fonte.

A Federação Nacional das Apaes é filiada à Inclusion Interamericana.

## DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: Eduardo Luiz Barros Barbosa (MG)

1ª Vice-Presidente: Tânia Maria Lessa Athayde Sampaio (RJ)

1ª Diretora-Secretária: Alba Rosa Malheiros Lopes (PA)

2ª Diretora-Secretária: Solange Maria Cardoso de Brito (BA)

1ª Diretora Financeira: Diva da Silva Marinho (DF)

2ª Diretora Financeira: Ivanilde Maria Tibola (DF)

Diretora Social: Elcira Bernardi (RS)

## AUTODEFENSORIA NACIONAL

Cosme Silva Santos (ES)

Lucinéia Aparecida Martins de Sousa (PR)

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Federação das Apaes do Estado do Amazonas

Presidente: Maria das Neves Marães Moutinho

Federação das Apaes do Estado da Bahia

Presidente: Carlos Santana

Federação das Apaes do Estado do Ceará

Presidente: Paula Dias Sampaio

Federação das Apaes do Distrito Federal

Presidente: Diva da Silva Marinho

Federação das Apaes do Estado do Espírito Santo

Presidente: Rodolpho Luiz Dalla Bernardina

Federação das Apaes do Estado de Goiás

Presidente: Albanir Pereira Santana

Federação das Apaes do Estado do Maranhão

Presidente: Jerônimo Ferreira Cavalcante

Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais

Presidente: Sérgio Sampaio Bezerra

Federação das Apaes do Estado de Mato Grosso do Sul

Presidente: Harley Ferreira Silvério

Federação das Apaes do Estado de Mato Grosso

Presidente: Francisco Gemelli

Federação das Apaes do Estado do Pará

Presidente: Luiz Augusto Machado dos Santos

Federação das Apaes do Estado da Paraíba

Presidente: Santana Maria Florindo

Federação das Apaes do Estado de Pernambuco

Presidente: Maria das Graças Mendes da Silva

Federação das Apaes do Estado do Piauí

Presidente: Themístocles Gomes Pereira

Federação das Apaes do Estado do Paraná

Presidente: José Turozi

Federação das Apaes do Estado do Rio de Janeiro

Presidente: Delton Pedroso Bastos

Federação das Apaes do Estado do Rio Grande do Norte

Presidente: Maria Iaci Pereira de Araújo

Federação das Apaes do Estado de Rondônia

Presidente: Ilda da Conceição Salvático

Federação das Apaes do Estado do Rio Grande do Sul

Presidente: Aracy Maria da Silva Lêdo

Federação das Apaes do Estado de Santa Catarina

Presidente: Rosane Teresinha Jahnke Vailatti

Federação das Apaes do Estado de São Paulo

Presidente: Marco Aurélio Ubiali

Federação das Apaes do Estado do Sergipe

Presidente: Ilenói Costa Silva

Federação das Apaes do Estado de Tocantins

Presidente: Nilson Alves Ferreira

#### CONSELHO FISCAL

Titulares: Unírio Bernardi (RS), Raimundo Nonato Gomes Martins (PI), Jairo dos Passos Cascaes (SC)

Suplentes: Sérgio Prosdócimo (SP), Emanuel O. de Almeida Filho (PA), Expedito Alves de Melo (MA)

#### CONSELHO CONSULTIVO

Antônio Santos Clemente Filho (SP)

Justino Alves Pereira (PR)

Elpídio Araújo Neris (DF)

Nelson de Carvalho Seixas (SP)

Flávio José Arns (PR)

Luiz Alberto Silva (SC)

#### EQUIPE TÉCNICA FENAPAES

#### PROCURADORIA JURÍDICA

Procuradora Jurídica: Sandra Marinho Costa

Assessoria Jurídica Consultiva: Alessandra de Oliveira Caixeta Nogueira,

André Luiz Moreira da Silva e Lucas Rodrigues

#### SECRETARIA EXECUTIVA

Secretária Executiva: Sandra Marinho Costa

Assessora de Assuntos Internacionais: Maria Amélia Vampré Xavier

#### COORDENAÇÃO DE ACOMPANHAMENTO E MONITORAMENTO

Coordenadora do Núcleo: Marilene Pedrosa

Monitores Nacionais: Érika Uehara Tayra

Fátima Nazaré das Graças Barbosa Resende,

Helena Maria Milagres Belo, Itana Sena Lima,

Isabel Cristina Mota Rodrigues,

Jurema Iara Algarve Bruschi, Layz Gerlany Soares Pereira,

Lilian Cristina Karlinski, Maria da Conceição de Sousa Bittencourt,

Maria do Socorro Cavalcante, Marina

Aparecida Moreira Barbosa, Miriã Pereira Bueno,

Nadir Gabe, Nancy Ferreira Barbosa de Oliveira,

Suely Cebrian Lopes, Scarpelini Kaminski, Tânia Maria de Freitas Brandão

#### COORDENAÇÃO ADMINISTRATIVA/LOGÍSTICA

Coordenadora Administrativa: Ana Beatriz Cunha Maia de Oliveira

Apoio Logístico: Arlete Sandra de Araújo Santos, João Batista da Silva,

Eduardo de Souza Leite e Waldinéia Santana Ramos

#### COORDENAÇÃO CONTÁBIL/FINANCEIRA

Coordenadora: Marineide Freire

Estagiária: Tânia Ramos Cruz

#### COORDENAÇÃO DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Coordenador de Comunicação Institucional: João Lobo

Coordenadora de Captação de Recursos: Kélia Ramos

Coordenação de Tecnologia da Informação: Rafael Lucena Franco

#### UNIVERSIDADE CORPORATIVA DA REDE APAE (UNIAPAE)

Coordenador da Uniapae: João Lobo

Coordenador Técnico-Pedagógico: Erivaldo Fernandes Neto

Coordenador de Autodefensores: Adinilson Marins dos Santos

Coordenadora de Apoio à Família: Júlia S. N. F. Bucher

Coordenadora de Educação e Ação Pedagógica: Fabiana Maria das Graças Oliveira

Coordenadora de Educação Profissional: Maria Helena Alcântara

Gerente de Projeto de Educação Física, Desporto e Lazer: Roberto Antônio Soares

Gerente de Projeto de Educação Artística: Francisco Marcos

Secretaria: Rodrigo Maia



**Elaboração:**

Sérgio Sampaio Bezerra  
Marli Helena Duarte Silva

*Agradecemos aos profissionais, às pessoa com deficiência intelectual e múltipla e seus familiares, das unidades abaixo listadas, que colaboraram na construção deste material:*

Apae de Lagoa Santa  
Apae de Três Marias  
Apae de Pará de Minas  
Apae de Pedro Leopoldo  
Apae de Santa Luzia  
Apae de Sete Lagoas

**Agradecimento Especial:**

Luciana Mourão

**Revisores:**

Alberth Santana  
Amanda Cadore/Nova Leitura  
Maria Cristina Xavier



Brasília  
Federação Nacional das Apaes  
2011



# Sumário

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 RESULTADOS DA DISCUSSÃO COM O GRUPO.....	14
3 ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	20
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS.....	23



# 1 INTRODUÇÃO

Num momento em que as questões da pessoa com deficiência enfrentam novos desafios, é importante abrir novos espaços de discussão para buscar garantir os direitos universais destes, direitos previstos para todos indivíduos. O direito da pessoa com deficiência intelectual ao trabalho é uma das discussões que não perderam e nem perderão sua atualidade. É relevante reconhecer que num mundo cada vez mais competitivo, onde a eficiência é fator essencial na contratação de pessoas no mercado de trabalho, um dos argumentos mais utilizados para a não inserção de pessoas com deficiência intelectual em empresas é a sua limitação cognitiva.

Tomasini (1996) reforça esse argumento quando afirma que a limitação intelectual também é usada pelos educadores e pela comunidade como fator impeditivo à aprendizagem de conteúdos mais complexos, evidenciando a baixa expectativa com relação às pessoas portadoras de deficiência intelectual, principalmente por razão do preconceito.

Para Esteves (1999), no campo empresarial, a diversidade enquanto geração de vantagem competitiva não está dissociada dos princípios de responsabilidade social. Entretanto, no rol das iniciativas sociais, a diversidade não é um item preferencial, sendo possível identificar contradições entre o discurso formal e a ação prática das organizações com relação à gestão dessa diversidade. Observa-se a necessidade de mudança cultural nas organizações para que as políticas de diversidade não sejam apoiadas exclusivamente em seus interesses financeiros.

Segundo Tomasini (1996), a palavra raramente é dada à pessoa com deficiência e, na maioria das vezes, elas são entendidas circunscritas ao seu quadro de anormalidade, fechando-se, assim, a possibilidade de se perceber nelas comportamentos significativos que superem seus limites. Mudam-se as estratégias e os métodos, ampliam-se os recursos, mas não se muda a forma de nos relacionarmos com esse grupo de indivíduos. Nós determinamos e eles obedecem, numa relação de absoluta desigualdade. No interior das organizações, nós profissionais disputamos um território ao mesmo tempo em que disputamos o poder para nos legitimarmos. Os conflitos gerados por relações de poder transformam as instituições em campos de luta, deixando a pessoa com deficiência sempre em espaço secundário.

A Associação Americana de Deficiência Intelectual e de Desenvolvimento – AADID<sup>1</sup> – (2002) atualizou a definição e a classificação de deficiência intelectual como sendo uma incapacidade caracterizada por importantes limitações, tanto no funcionamento intelectual, quanto no comportamento adaptativo, e isso é expresso nas habilidades conceituais, sociais e práticas do indivíduo. Essa incapacidade tem início antes dos 18 anos. Para entendermos essa mudança de paradigma, devemos observar três aspectos:

- 1. A deficiência intelectual deve ser definida no contexto social, ou seja, no impacto de interação da pessoa com deficiência com o ambiente que a cerca, focalizando seu comportamento funcional e os apoios necessários;*
- 2. Apoios adequados reduzem as limitações funcionais, permitindo que a pessoa com deficiência intelectual melhore sua participação comunitária;*
- 3. Os padrões de habilitação focalizam as melhorias práticas, os potenciais, o ambiente, os serviços integrados de apoio e o indivíduo como centro.*

Essa nova definição e classificação de deficiência intelectual está centrada no indivíduo – em suas potencialidades e limitações, no seu ambiente, nas suas necessidades e nos apoios que devem ser acrescentados ou eliminados para lhe permitir a construção de uma vida pessoal satisfatória (BARBOSA, 2009).

Dessa forma, o trabalho, sem dúvida, é uma das vias para se construir a cidadania dessas pessoas, mas requer esforços da sociedade para buscar arranjos instrucionais<sup>2</sup> que permitam a inserção desse público no mercado de trabalho. Nesse contexto, observamos que a legislação brasileira define possibilidades para a contratação desse público pelas empresas. E nessa reflexão focalizaremos a modalidade de colocação seletiva.

A colocação seletiva é uma forma legal de se contratar pessoas com deficiência. Mas, com relação à forma como essa modalidade está se efetivando na prática, há inquietações por parte dos empregadores das organizações que preparam esse público para o trabalho. O decreto nº 3.298/99, regulamentador da lei 7.853/89, que dispõe sobre a Política

---

<sup>1</sup>Antiga Associação Americana de Retardo Mental (AAMR).

<sup>2</sup>De acordo com Escobal, Araújo e Goyos (2005) arranjos instrucionais são alterações ambientais utilizadas em programas educativos com o intuito principal de prover assistência imediata, aumentar ou manter a frequência do comportamento e prevenir erros na rotina da tarefa.

Nacional da Pessoa com Deficiência, no seu art.35, define a colocação seletiva como um processo de contratação regular que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para a sua concretização nos termos da legislação trabalhista e previdenciária brasileira.

De acordo com esse decreto, consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão, as ajudas técnicas e outros elementos que venham auxiliar ou compensar uma ou mais limitações funcionais, motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades de funcionalidade.

A Federação da Apaes do Estado de Minas, preocupada com os procedimentos adotados com relação à modalidade de contratação seletiva, promoveu um encontro com a sua rede no dia 13 de abril de 2009, em Belo Horizonte. Nesse encontro, estavam presentes representantes das Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apaes)<sup>3</sup> mineiras que têm experiência prática nessa área. Os representantes correspondiam às Apaes de Lagoa Santa, Três Marias, Pará de Minas, Pedro Leopoldo, Santa Luzia e Sete Lagoas, além de representantes das Federações Nacional e Estadual .

É importante assinalar que os relatos das experiências de cada um dos representantes das Apaes presentes foram utilizados com a intenção de mapear e identificar a prática de colocação seletiva da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Os resultados dessa discussão são apresentados a seguir.

---

<sup>3</sup>Atualmente o termo excepcional está ultrapassado. O termo correto é pessoa com deficiência, no entanto, por uma questão de marca, a Rede Apaeana conserva o termo da época de sua fundação.

## 2 RESULTADOS DA DISCUSSÃO COM O GRUPO

Mediante as discussões realizadas, identificaram-se três formas distintas de colocação seletiva no âmbito do movimento apaeano mineiro, que são:

### Primeira forma de Colocação Seletiva

A primeira forma de colocação seletiva identificada é aquela em que as pessoas com deficiência são contratadas por uma empresa, mas permanecem na Apae. Realizam atividades de artesanato sem relação com a atividade fim da empresa contratante. Apesar de a pessoa permanecer na Apae e não trabalhar na atividade da empresa que a contratou, os participantes da discussão identificaram que esse tipo de contratação possibilita a inserção social da pessoa, que apresenta maior grau de comprometimento (aquela que necessita de procedimentos e apoios especiais), uma vez que a empresa contratante fica com a produção do artesanato e paga um salário a quem o produziu. Para a empresa contratante há ganho em termos de prática de responsabilidade social, o que pode ser percebido pelo discurso do representante da empresa XYZ, que, ao se referir às pessoas nessa categoria de contratação, disse: “os brindes que eles confeccionam prestigiam a nossa empresa”.

Apesar de a pessoa com deficiência intelectual não participar do dia a dia da organização e isso não refletir uma prática de diversidade, existe a valorização e o reconhecimento dela como um indivíduo capaz e produtivo por parte da sociedade e da sua família. Os discursos das pessoas contratadas nessa primeira forma apontam os aspectos positivos de sua valorização no meio familiar, da autonomia financeira adquirida e da elevação de sua autoestima no sentido de liberá-la da vergonha que sentia anteriormente por não trabalhar. Nos discursos desses sujeitos também se destacam o medo de perder o emprego e o desejo de direito à aposentadoria, além de revelarem a melhoria da qualidade de vida em função do novo papel assumido como consumidor.

Os familiares, por sua vez, confirmam o discurso das pessoas com deficiência em função do novo papel que assumiram na comunidade (como trabalhadores e consumidores) e confirmam também a sua maior valorização no meio familiar. Essa maior autonomia da pessoa com deficiência intelectual, adquirida pelo emprego, está nítida no discurso de

um pai, quando afirmou que a poupança de seu filho fará diferença quando de seu falecimento. Os depoimentos a seguir são trechos de diferentes discursos:

*Eu precisava trabalhar, sabe bem como é família. Antes de trabalhar eu me sentia péssima, não tinha dinheiro, precisava comprar as coisas e tinha que ouvir minha família falando, falando... A conta na farmácia sem pagar; eu ficava de cara grande. (Pessoa com deficiência intelectual, 30 anos).*

*Agora, trabalhando, eu sei que sou capaz. Sei que posso comprar as coisas com o meu dinheiro. Estou servindo de exemplo dentro de casa, tenho um irmão que não trabalha, e o meu irmão mais velho, o Horácio, fala que é uma vergonha eu trabalhar e o outro não, mas não é vergonha, todos nós precisamos trabalhar. (Pessoa com deficiência intelectual, 30 anos).*

*Antes eu via as coisas que tinha vontade de ter e não podia comprar... Comprei um guarda-roupa, agora vou comprar uma cama. Antes de trabalhar a minha conta da farmácia estava atrasada. A nossa alimentação era somente arroz, feijão e muito macarrão. Eu não conseguia fazer dieta. Agora minha alimentação mudou para melhor, porque, senão, eu estaria mais gorda do que estou... imagina! [...] Se eu perdesse o emprego eu não saberia o que fazer, rezo todos os dias para não perder o emprego. Não quero nem pensar, seria péssimo para a minha vida, quero aposentar lá. (Pessoa com de deficiência intelectual, 30 anos).*

*No caso do Diogo foi muito bom, pois ele cresceu como homem. Esse trabalho ajuda a fazer com que ele tenha mais responsabilidade em casa. A visão que tenho de meu filho hoje é outra. Ele tem condições de dar presente para a irmã, para a madrinha, com o dinheiro dele. Ele é responsável por isso. Seu dinheiro vai para a poupança, que fará a diferença quando eu morrer, foi ele quem juntou, trabalhou para isso. (Pai de pessoa com deficiência intelectual).*

## **Segunda forma de Colocação Seletiva**

De acordo com a discussão do grupo, a segunda forma de colocação seletiva acontece quando a pessoa com deficiência intelectual contratada por uma empresa realiza a atividade produtiva da empresa nas dependências da Apae. Nesse caso, como no anterior, apesar de a pessoa trabalhar na Apae, verifica-se a geração de renda para o indivíduo e sua família, a obtenção de sua dignidade e elevação da autonomia. Como a pessoa com deficiência, nesse caso, realiza um trabalho ligado à atividade fim da empresa contratante, há exigência no padrão de qualidade do produto por parte da contratante, o que aumenta a responsabilidade da pessoa contratada.

Nos discursos das pessoas com deficiência intelectual contratadas dessa forma, destaca-se a importância da remuneração, tanto do ponto de vista econômico-social quanto da admiração de sua capacidade de produzir. Outro elemento importante nesses discursos refere-se à díade ocupação-desocupação. As falas das pessoas com deficiência revelam a importância de estarem ocupados, em oposição ao “ficar em casa sem ter o que fazer”, o que é apresentado como algo negativo.

Durante a discussão, os profissionais mencionaram como fato positivo a participação das pessoas com deficiência nas festas de confraternização das empresas contratantes, conseguindo, dessa forma, manifestar a sua inclusão. Salientaram que a relação entre esses funcionários que trabalham nas dependências da Apae com os funcionários que trabalham na empresa se dá nessas festas, o que é importante para a interação social das pessoas com deficiência intelectual. Os profissionais relataram que outra estratégia positiva de interação adotada por algumas empresas é a realização de visitas periódicas dos funcionários em colocação seletiva à empresa contratante.

Por fim, os depoimentos de familiares de pessoas na segunda forma de colocação seletiva focalizaram a importância do ganho financeiro para a família, as mudanças positivas que o aumento de renda as levou e evidenciaram que a pessoa com deficiência intelectual passa a ser mais valorizada e respeitada pela família quando começa a trabalhar e a receber um salário.

Abaixo, seguem depoimentos de pessoas com deficiência contratadas nessa modalidade, de representantes de empresas que contrataram pessoas com deficiência nessa modalidade e de familiares:

*“Sempre tive vontade de trabalhar, e quando comecei foi muito bom. Posso ajudar em casa com o dinheiro que ganho. Antes as coisas eram muito difíceis em casa.” (Pessoa com deficiência intelectual, 32 anos).*

*“Eu sempre achava que não conseguia fazer as coisas, hoje eu sei que consigo e posso ajudar minha mãe. Gosto de mim desse jeito.” (Pessoa com deficiência intelectual, 32 anos).*

*“Melhorou muito. Estou achando bom trabalhar. Eu mexo com as plantas, ocupa meu tempo. [...]. Já comprei bicicleta, guarda-roupa, celular, video game, rack e ajudo em casa. O trabalho trouxe muita coisa boa pra mim. Eu sinto bem melhor agora. Eu não fazia nada, só ficava em casa.” (Pessoa com deficiência intelectual, 20 anos).*



*“Com a inserção dos portadores de deficiência no quadro de colaboradores da empresa, mesmo eles não estando aqui todos os dias, nós nos sentimos muito importantes pelo fato de contribuímos para a melhoria da qualidade de vida dessas pessoas, de fazer com que elas se sintam úteis.” (representante da empresa ABC, que tem 400 funcionários, sendo 12 com deficiência).*

*“Nas festas de confraternização de final de ano e nas reuniões que eles participam como qualquer outro funcionário, os outros colaboradores, sem deficiência, passam a se respeitar mais, passam a ter um pouco mais de paciência com o colega de trabalho.” (Representante da empresa ABC, que tem 400 funcionários, sendo 12 com deficiência).*

*“O salário da minha filha está sendo muito abençoado para toda a família. Paga plano de saúde para mim e para os irmãos, é baratinho, ela já tem da empresa. Antigamente não tínhamos quase nada, hoje, com o trabalho de minha filha, temos televisão, fogão novo, sofá, e tudo comprado em nome dela. Ahh... me deu também um tanquinho. Eu lavava roupa na mão... ô sofrimento... O dinheiro de minha filha ajuda muito na despesa da casa, aí de mim se não fosse ela. Nós valorizamos demais a nossa filha... ela trabalha, é respeitada.” (mãe de pessoa com deficiência intelectual).*

## **Terceira forma da Colocação Seletiva**

A discussão do grupo apontou como terceira e última forma da modalidade de colocação seletiva aquela em que as pessoas com deficiência intelectual realizam atividades produtivas na própria empresa contratante. Como a pessoa trabalha diretamente na organização, seguindo as regras aplicadas aos demais funcionários e de forma integrada com eles, essa forma pode ser caracterizada como uma prática de diversidade nas organizações.

Os discursos das pessoas com deficiência intelectual nessa última forma da modalidade de colocação seletiva não se diferenciam muito dos discursos das formas anteriores no que diz respeito à percepção do ganho trazido pela remuneração. Os relatos enumeram os diversos aspectos advindos do poder de compra, que mencionam desde os itens de higiene pessoal até aspectos ligados à religião, à doação para causas sociais, à poupança e ao acesso ao mundo digital. Assim como nas formas anteriores, nessa também há menção à díade ocupação/desocupação, sendo isso sempre ligado à sensação negativa de “fazer nada”, de receber repreensão e censura por isso e de a própria pessoa “reclamar da vida” por não conseguir ter esse reconhecimento nem por parte de si mesma.

E a elevação da autoestima também é um elemento presente nos discursos das pessoas desse estágio, algumas vezes relacionada ao conceito de transformação pessoal: “sou uma pessoa mudada e feliz”.

Do discurso do representante de uma empresa contratante, depreende-se que a pessoa com deficiência recebe da empresa o mesmo grau de exigência e pressão aplicados aos demais funcionários. Isso indica que não há uma atitude protecionista, como ocorre no discurso de alguns familiares de pessoas com deficiência. Além disso, os discursos de pessoas de empresas também revelam que o foco da gestão de pessoas está em “adequar o portador de deficiência à atividade proposta”, ou seja, a concepção adotada é a predominante do mundo do trabalho, onde as atividades estão no centro do processo produtivo, devendo os trabalhadores se adequar aos cargos, e não o contrário. Outro elemento presente no discurso dos contratantes é a percepção de que todos os funcionários, como todas as pessoas, têm limitações, não ficando as limitações dos deficientes mais visíveis.

Por fim, os depoimentos dos parentes de pessoas dessa forma de contratação revelam uma mudança nos membros da família, que deixam de ver as pessoas com deficiência como “coitadinhas” e passam a enxergá-las como pessoas mais autônomas e capazes. A igualdade de tratamento das pessoas com deficiência no ambiente familiar também está presente no discurso dos pais entrevistados como um ganho advindo de sua inserção no mundo do trabalho. Comparando-se os discursos dos familiares com o discurso das pessoas com deficiência, observa-se que os últimos reforçam a ideia de mudança apresentada pelos primeiros, associando-se a essa mudança um processo de amadurecimento pessoal advindo do trabalho. Trechos de depoimentos de diferentes atores envolvidos nessa forma de colocação seletiva são apresentados a seguir:

*“Antes de trabalhar eu precisava pedir a meu pai para comprar as coisas, mas muitas vezes ele não tinha dinheiro para me dar e eu precisava ficar esperando até ele ter o dinheiro. Eu ajudo em casa com R\$50,00, depósito um pouco e o que sobra para mim compro roupa, sapato, DVD de música internacional e popular brasileira. Viajei para Visconde do Rio Branco, comprei um computador, uso a internet para ver notícias e ouvir músicas. É importante trabalhar para ter as coisas, fico animado, fiz amizades. [...] Eu não gostaria de deixar o emprego porque preciso do dinheiro e me sinto muito bem, as pessoas conversam comigo sobre o meu trabalho”. (pessoa com deficiência intelectual, 53 anos).*

*“Antes de trabalhar eu ficava à toa em casa, ia só para o colégio. Mudou muita coisa para melhor. Agora está bem melhor. [...] O dinheiro é para arrumar a casa e comprar coisa pessoal. Compro roupa, sapato. Em casa, arrumei parte da casa, o meu quarto. Tem uma doação mensal que faço para Apae. Comprei uma geladeira e uma televisão. [...] Sem o trabalho, acho que estaria na rua, fazendo nada, só xingando e reclamando da vida.” (pessoa com deficiência intelectual, 21 anos).*

*“Fiquei feliz por ter conseguido o emprego na empresa, a minha vida mudou, em casa sou tratada melhor depois que comecei a trabalhar. Com o dinheiro que recebo, compro arroz, feijão, macarrão, pago a luz, a água. Tem vez que compro xampu e creme pra todo mundo lá em casa. Meu cabelo era espetado pra cima, agora passo pasta pra baixar mais e não fica alto. Compro também desodorante do vidrinho verde pra passar debaixo do braço. Eu quero ajudá minha mãe a comprá as teias, porque, quando chove, móia tudo lá dentro e pintá as paredes que tá manchada por causa da fumaça do fogão de lenha. Agora nós passô ele lá prá fora. Pago a missa pela alma do meu pai. Sinto que sou uma pessoa mudada e feliz.” (pessoa com deficiência intelectual, 19 anos)*

*“Para nossa empresa, de uma forma geral, bem como para os nossos colaboradores sem deficiência, os portadores de deficiência são hoje pessoas que, assim como os demais, têm muito a contribuir. Acontece que a deficiência ou limitação deles é mais visível, pois limitações todos nós temos.” (representante da empresa XYZ, que tem 272 funcionários, sendo 15 com deficiência).*

*“A empresa ABC, assim como outras empresas, tenta adequar o portador de deficiência à atividade proposta. Hoje temos vários colaboradores portadores de deficiência que trabalham conosco, tanto no escritório, como no projeto, e são pessoas que, assim como os demais colaboradores, têm metas de produtividade e trabalham sob pressão, enfim, são tratados da mesma forma que os outros”. (representante da empresa XYZ, que tem 272 funcionários, sendo 15 com deficiência).*

*“Tudo diferente, minha filha ficou mais independente. Antes, quando entrou no setor, chorava muito e emburrava, depois tudo mudou. Quando começou na empresa FGH ela amadureceu muito. [...] Ela tem compromisso com o trabalho e gosta muito de estar trabalhando. [...] Na família as pessoas estão enxergando ela com outros olhos. Minha mãe, por exemplo, falava sempre assim “coitadinha” e fazia tudo por ela. Agora trata ela como trata as outras netas, com carinho, sem passar a mão na cabeça. Ela é uma ótima filha não dá trabalho nenhum, é muito responsável.” (mãe de pessoa com deficiência intelectual).*

### 3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Considerando os depoimentos das pessoas com deficiência intelectual com relação ao trabalho, seja ele na APAE ou na empresa, podemos afirmar que elas conquistaram a sua inclusão no contexto familiar.

É a família quem dá sustentabilidade e apoio para a obtenção da autoestima da pessoa com deficiência intelectual, ajudando-a a conquistar novos espaços. A credibilidade e o respeito conquistados dentro da família, juntamente com a autonomia e a independência conquistadas pela participação no mundo do trabalho, proporcionam a inclusão da pessoa com deficiência intelectual em novos espaços sociais.

Dessa forma, a discussão aponta que não é somente o trabalho dentro da empresa que favorece a inclusão. Entendemos que as formas como o trabalho acontece nas dependências da Apae podem ser vistas como processuais e são igualmente importantes para a pessoa com deficiência intelectual se desenvolver na sociedade, desenvolver-se como ser humano produtivo e consumidor. E é também importante para as empresas, que passam a compreender essa categoria de trabalhadores.

Outra especificidade desse tipo de contratação, destacada pelos especialistas na discussão, é a alegação geral dos empresários de que as atividades de suas empresas são de alto grau de periculosidade, dificultando para eles o cumprimento da lei de cotas para pessoas com deficiência intelectual.

Por fim, o grupo considerou que as alternativas de emprego apoiado na primeira e segunda formas funcionam como uma ponte para a contratação competitiva aberta ou para a contratação na terceira forma, quando o trabalho é realizado na própria empresa contratante, que é o objetivo final da Apae.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para o Movimento Apaeano mineiro, o ideal é desenvolver um processo de trabalho com as empresas para que a colocação seletiva seja efetivada dentro da própria empresa. No nosso entendimento essa é a melhor forma de garantir o acesso à igualdade de oportunidades e, quiçá, a inclusão dessas pessoas no meio empresarial. Esse empregado com deficiência intelectual poderá atuar como agente transformador das práticas organizacionais predominantes nas empresas.

Todavia, cabe apontar que as outras duas formas de colocação seletiva guardam em si o que para nós é o mais importante: o desenvolvimento da autonomia e da independência da pessoa com deficiência intelectual, elevando sua autoestima e levando-a a ser respeitada pelos demais. Vemos que qualquer uma dessas formas poderá dar início à aproximação da pessoa com deficiência intelectual com o mundo empresarial. Isso permitirá que os paradigmas sejam paulatinamente quebrados e que as resistências discriminatórias se suavizem, deixando para os executivos toda a potencialidade das pessoas com deficiência intelectual.

Diante disso, discordamos da essência da Nota Técnica nº 252/RR/DEFIT/SIT/TEM<sup>4</sup>, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em 14/11/2007, que considera a contratação seletiva fora da empresa como não cumpridora da Lei de Cotas. No nosso entendimento, essa diretriz de política pública governamental anula possibilidades ao invés de criá-las.

Embasamos nosso argumento nas formulações teóricas desenvolvidas por Tissi (2000). Essa autora afirma que o processo e as condições de trabalho atestam que inclusão e exclusão não são polos antagônicos.

Diante disso, pode-se inferir que em qualquer uma dessas formas as pessoas com deficiência intelectual fazem parte de um processo produtivo. E mais do que isso, fazem parte de um processo social que se desdobra em múltiplas relações e dimensões sociais. A inserção no trabalho,

---

<sup>4</sup> A nota conclui que a contratação de trabalhadores com deficiência sem integrar aos objetivos da empresa, sem incluí-los com os demais profissionais e em local adverso do controle da empresa, não cumpre a função de integração social das pessoas com deficiência, não permitindo que esses trabalhadores possam ser computados para o cumprimento do percentual exigido pelo art. 93 da Lei 8.213 (Lei de Cotas), de 24 de julho de 1991.

independentemente da sua forma, promove integração econômica, gera renda, possibilita a própria subsistência e a da família, o acesso ao consumo e a recursos materiais.

Ainda segundo essa autora, à integração econômica imbricam-se ganhos no plano simbólico, que são os valores éticos e morais associados à inserção ao trabalho e seus resultados materiais, expressos em dignidade e em opor-se aos “vagabundos, aos que não têm disposição ou capacidade para o trabalho e aos mendigos”, categorias ligadas à desonestidade. No plano da sociabilidade, a inserção no trabalho promove a ampliação das relações sociais, pessoais ou comerciais, sejam boas ou ruins, fazendo oposição ao isolamento.

Por fim, é importante ressaltar o baixo número de contratações de pessoas com deficiência intelectual pelas empresas registrado na Região na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS –, publicada pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Renda em 2008. Essa relação mostra que, do total de pessoas com deficiência empregadas no Brasil, apenas 3,37% são pessoas com deficiência intelectual. Podemos, portanto, inferir que de fato esse público tem menos possibilidade de inserção no mercado de trabalho, o que nos leva a pensar que devemos buscar formas alternativas de gestão para promover seu acesso ao mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

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

BARBOSA, Darci Fioravante Barros. Deficiência mental: definição e sistemas de apoio. Belo Horizonte: Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais, 2009. Working paper.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. Educação profissional e inclusão no trabalho: entraves e possibilidades. In: FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAES. Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais. Brasília-DF, 2003.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Contratação de pessoa com deficiência. Brasília-DF: NOTA TÉCNICA Nº 252/RR/DEFIT/SIT/MTE, 2007.

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

ESTEVES, S. Diversidade nas organizações: uma visão atualizada. Brasília-DF: Ed. Projeto OIT/Mtb/CERT/DIV. OIT, 1999.

ESCOBAL, G.; ARAÚJO, E. A. C.; GOYOS, C. Escolha e desempenho no trabalho de adultos com deficiência mental. Revista Brasileira de Educação Especial, 11(3), 355 – 372, 2005.

TISSI, Maria Cristina. Deficiência e trabalho no setor informal: considerações sobre processos de inclusão e exclusão social. Saude soc., São Paulo, v. 9, n. 1-2, dez. 2000 . Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-12902000000100006&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902000000100006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 27 ago. 2009. doi: 10.1590/S0104-12902000000100006.

TOMASINI, M. E. A. Trabalho e deficiência mental: uma questão a ser repensada. Revista Brasileira de Educação Especial. Piracicaba, v. 3, n. 4, 1996.



**FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAES**



Federação Nacional das Apaes  
Fone: (61) 3224-9922 | Fax: (61) 3223-8072  
[www.apaebrazil.org.br](http://www.apaebrazil.org.br)