

# ADMINISTRAÇÃO DE OPORTUNIDADES IGUAIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO:

## GUIA PRÁTICO PARA EMPRESAS



**FENAPAES**  
Federação Nacional das Apaes



**ADMINISTRAÇÃO DE OPORTUNIDADES  
IGUAIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
INTELLECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO:**

**GUIA PRÁTICO PARA EMPRESAS**

# 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)

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 de 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



## **Agradecimentos**

Professor Marcelo Milano

Professora Luciana Mourão

Articuladores Regionais de Trabalho, Emprego e Renda

## **Elaboração**

Sérgio Sampaio Bezerra

## **Colaboração**

Marli Helena Duarte Silva

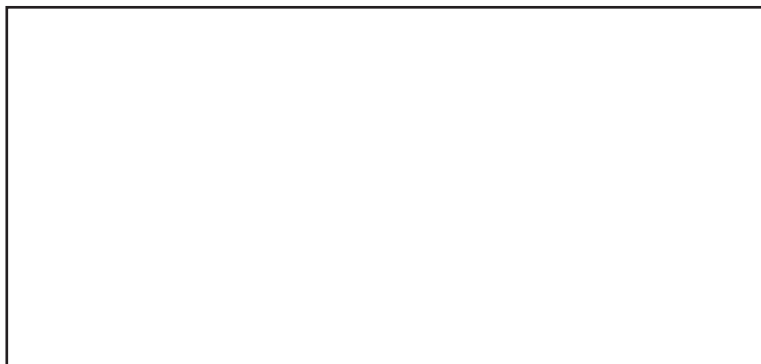
## **Revisão**

Amanda Cadore – Nova Leitura

Maria Cristina Xavier

## **Normalização**

Alberth Sant´Ana



Brasília

Federação Nacional das Apaes

2011



# Sumário

APRESENTAÇÃO .....	11
1 INTRODUÇÃO.....	13
2 RECRUTAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL .....	20
3 SELEÇÃO DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL .....	21
4 TREINAMENTO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL .....	23
5 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL .....	25
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
REFERÊNCIAS .....	27



## APRESENTAÇÃO

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

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

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

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

---

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



# 1 INTRODUÇÃO

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

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

Numa perspectiva histórica, em que pese a relação da sociedade com a deficiência, constata-se que a forma de “pensar” a pessoa com deficiência e também de interagir com ela foi se modificando ao longo do tempo - sobretudo, se forem consideradas as condições sociais e históricas -, até a modernidade. Termos como deficiência, deficiente e portador de necessidades especiais, por exemplo, surgiram no século XX.

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

Foi somente no século XX que passaram a ser vistos como cidadãos, com direitos e deveres de participação na sociedade (GOYOS; ARAÚJO, 2006).

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

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

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

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

Com o propósito de garantir oportunidades a esse segmento da sociedade, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu os seguintes

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

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

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

Para promover a inserção desses indivíduos no mundo do trabalho, a legislação brasileira estabeleceu uma reserva legal de cargos conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei no 8.213/91). Esta determina que a empresa privada com 100 ou mais empregados preencha de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas deficientes, habilitadas, na seguinte proporção: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%, e de 1.001 em diante, 5%.

---

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

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

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

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

No entanto, o fato de essas pessoas estarem contratadas pelas organizações não significa, necessariamente, que haja efetiva igualdade de oportunidades; principalmente se considerarmos a atual estrutura das empresas. Equiparar as oportunidades oferecidas aos trabalhadores com deficiência às oferecidas àqueles que não são envolve a remoção de barreiras, a fim de que os sistemas gerais da sociedade, como o de acesso ao mercado de trabalho, realmente incorporem a pessoa com deficiência. Tenório (2007) corrobora esse ponto de vista quando afirma que se preocupar efetivamente com o trabalhador, como cidadão dentro do ambiente organizacional, implica promover a adoção de um novo modelo de gestão e a cidadania.

Carvalho-Freitas (2009) oferece uma importante contribuição para o entendimento dessa questão quando analisa a percepção das pessoas sobre a adequação de práticas de seleção, treinamento, promoção e transferência realizadas pelas empresas que visam empregar pessoas com deficiência auditiva, física e visual. O estudo da autora, que é de natureza



quantitativa, não incluiu trabalhadores com deficiência intelectual. Esse estudo foi realizado numa grande empresa brasileira, com mais de mil funcionários com deficiência. Os resultados encontrados mostram que, com relação às práticas de recursos humanos, a empresa precisa garantir a igualdade de oportunidades nos processos de promoção e transferência dessas pessoas.

A questão torna-se ainda mais complexa quando se discute a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência intelectual, já que não se sabe, objetivamente, o que seria a acessibilidade para esses indivíduos, diferentemente do verificado quanto às outras formas de deficiência, cujas discussões encontram-se mais avançadas. Nesse sentido, a definição de deficiência intelectual tem um papel fundamental, pois é a partir daí que se poderá, ou não, inserir esse público no mercado de trabalho. Nas duas últimas décadas, a Associação Americana de Deficiência Intelectual e Desenvolvimento (AADID)<sup>3</sup> tem evidenciado a importância da definição do conceito. Segundo essa associação, a deficiência intelectual é:

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

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

Na área conceitual, os componentes são:

- *a linguagem (receptiva e expressiva);*
- *a leitura e a escrita;*
- *o conceito de dinheiro;*
- *a autodireção.*
- *Na área social, onde se verificam novas preocupações com a adoção de comportamentos visando à defesa e à proteção, os componentes são: a interpessoalidade;*

---

<sup>3</sup> Antes denominada Associação Americana de Retardo Mental (AARM).

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

A área prática é composta por:

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

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

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

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

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

## 2 RECRUTAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

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

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

### 3 SELEÇÃO DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

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

- *1° Verificar a possibilidade de desmembrar as funções do cargo de modo a adequá-las às características do candidato;*
- *2° Compreender que a maioria das pessoas com deficiência intelectual não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo, mas pode realizar grande parte delas;*
- *3° Procurar dar mais ênfase à pessoa, e não à deficiência que ela possui.*

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

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

Existem dois caminhos para a empresa realizar a seleção de trabalhadores com deficiência intelectual. O primeiro é contratar instituições que trabalhem com a formação profissional desse público para que elas façam a seleção, mas considerando que esse processo poderá ser muito distante dos interesses da empresa. O outro caminho é se estruturar para esse processo de seleção, mesmo que temporariamente, adequando a equipe de recursos humanos com pelo menos um profissional que conheça esse público. Como podemos constatar, os dois caminhos envolvem um acréscimo de custos para a empresa.

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

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

## 4 TREINAMENTO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

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

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

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

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

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

Outro ponto relevante no treinamento dessas pessoas para o trabalho e que tem promovido oportunidades iguais é o contrato de aprendizagem, que é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, com duração máxima de dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao adolescente com idade superior a 14 anos e até 18 anos e ao jovem, a partir dos 18 anos até os 24, inscritos em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT).



## 5 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

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

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

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

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

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

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

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

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

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

## REFERÊNCIAS

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

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

\_\_\_\_\_. Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais. Brasília, DF: MTE/PDET, 2008. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/pdet>>. Acesso em: 03 out. 2011.

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

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

DINIZ, Débora; SQUINCA, Flávia; MEDEIROS, Marcelo. Deficiência, cuidado e justiça distributiva. Brasília, DF: Letras Livres, 2007. (Série Anis, n. 48). Disponível em: <[http://www.anis.org.br/serie/artigos/sa48\\_dinizsquincamedeiros\\_deficiencia.pdf](http://www.anis.org.br/serie/artigos/sa48_dinizsquincamedeiros_deficiencia.pdf)>. Acesso em: 03 out. 2011.

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

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

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

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

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



**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)