

# INDÚSTRIAS E EMPRESAS DO RAMO ALIMENTÍCIO DO MUNICÍPIO DE ERECHIM: INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Industries and enterprises of the food sector in erechim: inclusion of people  
intellectual handicapped

Micheli Silvestrini<sup>1</sup>; Denise Aparecida Martins Sponchiado<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Pedagogia e bolsista de iniciação científica pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI Erechim. *E-mail*: michelisolvestrini9@gmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Educação pela Unisinos/RS. Professora do Curso de Pedagogia da URI Erechim-RS. *E-mail*: smdenise@uricer.edu.br

Data do recebimento: 27/08/2018 - Data do aceite: 25/09/2018

**RESUMO:** O Trabalho intitulado “Indústrias e empresas do ramo alimentício do município de Erechim: inclusão de pessoas com deficiência intelectual” tem como objetivo central verificar como acontece a inclusão do deficiente intelectual no mercado de trabalho e descobrir que métodos e estratégias são utilizados com o intuito de facilitar o processo de inclusão. A sociedade modificou a forma de ver o outro, diferente da maioria, contribuindo para o acesso ao mercado de trabalho. Diante disso, o presente trabalho resulta de uma pesquisa bibliográfica associada à de campo, realizada no município de Erechim, RS, em instituições do ramo alimentício, especificamente duas empresas e duas indústrias, as quais incluem, no quadro de funcionários, pessoas com deficiência intelectual. A referida pesquisa contou como instrumento de análise um questionário, composto por oito questões abertas. Estas foram respondidas pelos responsáveis do setor de Recursos Humanos de cada empresa e indústria. Após a aplicação de todos os questionários, as respostas foram codificadas, analisadas e interpretadas à luz do marco teórico de referência. Durante a realização da pesquisa, pôde-se perceber a importância da família no processo de contratação e auxílio para que o deficiente sintá-se autônomo, o que contribui para o seu desenvolvimento humano. Do mesmo modo, pôde-se verificar a relevância das instituições estarem preparadas para recebê-los e, fundamentalmente, saber lidar e trabalhar com as diferenças presentes no ambiente de trabalho. Só assim a inclusão pode ocorrer de forma significativa e produtiva.

**Palavras-chave:** Inclusão. Deficiência Intelectual. Mercado de trabalho.

**ABSTRACT:** The work entitled “industries and enterprises of the food sector in Erechim: inclusion of intellectual handicapped” has the aim to verify how the inclusion of the Intellectual Handicapped in the labor market takes place and to discover which methods and strategies are used with the purpose of facilitating the inclusion process. The different ways in which society sees Intellectual Handicapped Individuals have been modified over the years. A positive evolution in several sectors, including access to the labor market has been noticed. Therefore, the present work is the result of a field and bibliographical research, carried out in the city of Erechim, RS, in food industry institutions, specifically two companies and two industries, which include, in the staff, people with Intellectual Disability. A questionnaire with eight open questions was used as the instrument of analysis. The questions were answered by the Human Resources Department Officer of each company and industry. After the application of all the questionnaires, the answers were codified, analyzed and interpreted in the light of the theoretical frame of reference. During the research, it was possible to perceive the importance of the family in the hiring and aid process so that the disabled feel autonomous, which contributes to human development. Also, the relevance of the institutions being prepared to receive Intellectual Handicapped and, fundamentally, deal with the differences present in the work environment was noticed. Only in this way inclusion can take place in a meaningful and productive way.

**Keywords:** Inclusion. Intellectual Disability. Job market.

## Introdução

Tendo em vista o predomínio de uma sociedade baseada na relação social e mediada pelo capital, percebe-se que o mundo do trabalho é, fundamentalmente, produtivo, isto é, a produção de bens visa à geração de ganho monetário. Esta realidade permite a todos os cidadãos presenciarem o crescimento das exigências de especialização da força de trabalho do homem como condição para ingressar no mundo do trabalho. Em um país com relações de produção de caráter capitalista, todos os outros complexos sociais

são diretamente afetados, de modo especial, a inclusão de pessoas com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho.

A profissionalização das pessoas com Deficiência Intelectual, apesar da consolidação de seus direitos e leis favoráveis, ainda apresenta controvérsias no que tange à forma como estão sendo tratadas e aos métodos utilizados para que, devidamente, a inclusão se transforme em uma realidade inquestionável.

Considerando que o trabalho exerce grande influência no processo de estruturação e formação da sociedade, o que contribui para o desenvolvimento dos cidadãos, destaca-se

a necessidade do mesmo fazer parte da vida das pessoas, conforme afirma Neto (2003, apud RIBEIRO et al., 2014, p. 25):

O trabalho tem importante repercussão na vida de todos os indivíduos, principalmente pessoas com Deficiência Intelectual, é apontado como atividade fundamental para a realização pessoal, desenvolvimento da autoestima, interação social, sentimento de pertinência e capacidade, bem como, construção de identidade e autonomia.

Diante do propósito de melhor compreender a importância do trabalho na vida das pessoas com alguma limitação, haja vista a necessidade das mesmas se sentirem incluídas e ativas, ou seja, sujeitos de direitos e pertencentes a um grupo social, justifica-se a relevância da pesquisa realizada em indústrias e empresas do ramo alimentício do município de Erechim, RS.

O presente artigo originou-se de um trabalho de conclusão do curso de Pedagogia da URI Erechim. Sob tais pressupostos, o artigo estrutura-se da seguinte maneira. Em um primeiro momento apresenta o contexto histórico da inclusão de deficientes intelectuais no mercado de trabalho, após aborda sobre a pesquisa que coloca em evidência a presença dos mesmos no mercado de trabalho no município de Erechim, com o intuito de descobrir como acontece a inclusão dos mesmos. Realizou-se em empresas e indústrias alimentícias do município de Erechim, RS, que incluem, em seus quadros de funcionários, pessoas com Deficiência Intelectual.

## Inclusão do Deficiente Intelectual no Mercado de Trabalho

A capacitação profissional deve buscar romper com práticas assistencialistas,

recreativas e super-protetoras que limitam o trabalho, e oferecer à pessoa com deficiência a possibilidade de mediar suas relações com o mundo, buscando autonomia, constituindo-se e utilizando o trabalho como via de inclusão social e criando possibilidades concretas para a sua própria humanização e cidadania. (SILVA, 2001, p. 6).

Sob tal perspectiva, é necessário enfatizar a primazia de uma educação de qualidade, cujo intuito é o de estimular e abrir possibilidades para as pessoas com deficiência se integrar no mercado de trabalho, contando com apoio permanente para que o mesmo possa se considerar um sujeito autônomo e capaz de realizar seus próprios objetivos, o que contribui para sua valorização pessoal. Em conformidade com o Art. 35 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, a inclusão do deficiente no mercado de trabalho pode ocorrer de três formas, a saber:

**Colocação Seletiva:** O deficiente pode ser contratado em regime especial, com horários flexíveis, proporcionalidade de salário e ambiente de trabalho adequado para que uma ou mais limitações funcionais possam sem compensadas.

**Colocação Competitiva:** A contratação não é diferenciada pela deficiência, o trabalhador será cobrado e avaliado com igualdade dos demais, inclusive no fator de qualidade e eficiência na prestação dos serviços. A utilização de apoios não é excluída desta modalidade.

**Promoção de trabalho por conta própria:** São as formas de trabalho autônomo, cooperativas ou em regime de economia familiar, desenvolvida pela própria pessoa ou através de uma ou mais pessoas, visando a independência financeira. (BRASIL, 1999, Art. 35, **grifo nosso**).

Mesmo com toda a legislação em vigor e oportunidades à inclusão e à permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda são apontadas dificuldades do mesmo ser incluído sentir-se incluído no ambiente em que atua. Sendo assim, o deficiente intelectual continua sendo visto, pela sociedade, com certa inferioridade em relação às demais pessoas. Não obstante, não há razão para ser considerado inferior pelo fato de apresentar limitações ou falta de capacidade apropriada para desenvolver algumas atividades. Não se pode esquecer de que todo ser humano carrega consigo limitações. Complementar ao exposto são as ideias de Amiralian (1986, p. 42):

Outra condição socialmente comum e que traz implicações significativas para o ajustamento de sujeitos desviantes é a confusão generalizada entre os termos incapacidade e inferioridade. Na maioria das vezes, estas duas palavras são usadas como sinônimos e utilizadas indiscriminadamente como o mesmo significado. Todavia, a busca de uma compreensão mais cuidadosa destes termos mostra diferenças essenciais entre eles. A incapacidade é definida como uma lesão de uma estrutura ou função, e a inferioridade como a resultante do efeito da incapacidade em si e das relações pessoais e sociais sobre a capacidade funcional do sujeito.

Nessa linha de raciocínio, pode-se afirmar que as pessoas com deficiência têm possibilidades de se adaptar a diferentes ações e situações vivenciadas em sociedade. Entretanto, para que isso ocorra, é necessário que as pessoas, de modo geral, deixem de lado o preconceito em relação a eles e às suas capacidades.

O preconceito é uma das maiores dificuldades, comumente, as pessoas com deficiência intelectual deparam-se com olhares diferenciados de dirigentes e funcionários

que atuam nas empresas. Desta maneira, a discriminação ocorre de forma direta ou indireta, por meio de um simples olhar ou por uma inconveniente expressão verbal. Entre os aspectos que a fortalecem, destacam-se a ignorância e a falta de conhecimento sobre o assunto, ambos fortemente presentes nos mais diferentes contextos, conforme corrobora Ribas (1997, p. 63):

Ignorância não é atributo apenas dos mais pobres ou dos que têm menos estudo. É algo que está presente em todas as camadas sociais, em muitas famílias, grupos de empresários, funcionários do governo e até mesmo, em muitos médicos que não se especializaram em reabilitar pessoas portadoras de deficiência ou que não têm prática no tratamento de algumas restrições do corpo.

Por constituir-se um aspecto cultural, o preconceito é praticado pelas pessoas sem levarem em consideração o que, realmente, veem; apenas definem o deficiente como incapaz para exercer qualquer função por conta de suas limitações. Ademais, as pessoas preferem ignorar suas fragilidades em vez de buscarem conhecimentos novos para poderem agir e incluir aqueles que não estão no padrão determinado pela sociedade, tanto no mercado de trabalho como em todos os demais setores que estruturam a sociedade.

Segundo Silva (2001), é preciso compreender que a pessoa com deficiência possui capacidades e também especificidades que não devem ser ignoradas. Suas limitações e possibilidades lhes são próprias, assim como são próprias as limitações e possibilidades de todos os seres humanos, pois fazem parte da constituição humana. Sob tal pressuposto, pode-se admitir que para a inclusão, com efeito, ocorrer no mercado de trabalho, é necessário que as pessoas vejam o Deficiente Intelectual como uma pessoa capaz de aprender, exercer funções, trabalhar em diferentes

espaços e sentir-se integrado ao ambiente e com as pessoas ao seu redor.

Sendo a sociedade composta por todos, pela diversidade, o respeito às diferenças deve ser a norma a ser compartilhada. Porém a sociedade, como está organizada, exclui as pessoas que não se enquadram no padrão de normalidade vigente. Esses processos de exclusão ocorrem no trabalho, no transporte público, nos espaços de lazer, etc. que não estão adaptados para a diversidade humana. Nesse sentido a deficiência é da sociedade que não se organiza para ser acessível a todos. (CARVALHO, 2009, p. 12).

Tendo em vista a necessidade de valorização da inclusão de Deficientes Intelectuais no mercado de trabalho, de acordo com o aporte teórico, e com o intuito de tomar conhecimento dos processos que auxiliam e promovem a integração dos mesmos, o foco da pesquisa foi direcionado a duas indústrias e a duas empresas do ramo alimentício do município de Erechim, RS, seguindo um percurso metodológico, explicitado na próxima seção.

## **Análise de Dados**

Os dados obtidos foram submetidos a um processo de análise de conteúdo e análise descritiva. A abordagem qualitativa compreendeu um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam descrever e decodificar componentes de um sistema complexo, na tentativa de compreender os significados, sensações e emoções dos sujeitos pesquisados. A análise quantitativa possibilitou uma análise estatística na descrição dos dados obtidos, sem deixar de considerar a qualidade do fenômeno estudado. Além disso, forneceu critérios provenientes do próprio material para sua consideração como indicador de um fenômeno de interesse científico, levando-

-se em conta, essencialmente, o resgate do aporte teórico.

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade, a fim de se obter aprovação para realização da pesquisa. Após aprovação, foram entrevistados os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos (RH) das instituições selecionadas. Na sequência, aplicou-se o instrumento de pesquisa no formato de questionário. Em síntese, a pesquisa se desenvolveu em três etapas específicas e intercomplementares. A primeira restringiu-se à revisão bibliográfica, tendo em vista a construção do marco teórico de referência, o que alicerçou a pesquisa como um todo.

A segunda etapa correspondeu à pesquisa de campo. Inicialmente, agendou-se horário para contato presencial com os responsáveis pelo RH de cada instituição. Em cada um dos encontros, foram apresentados os objetivos da pesquisa, bem como os procedimentos metodológicos para coleta de dados.

A escolha do uso do questionário como instrumento de pesquisa justifica-se pela possibilidade de se obter respostas pontuais, mas não fechadas em si mesmas, ou seja, respostas que permitem análise e interpretação. (DENZIN; LINCOLN, 2006). Com o propósito de preservar o anonimato, as instituições foram identificadas por nomes de flores: Rosa, Girassol, Jasmim e Violeta.

Na terceira etapa, a pesquisadora entrou em contato com as empresas e indústrias para desenvolver a coleta dos dados. Por interesses pessoais, a empresa denominada Jasmim não pôde participar do desenvolvimento da pesquisa. Apesar disso, a coleta prosseguiu nas demais instituições selecionadas por serem as únicas no município que contam com pessoas com Deficiência Intelectual no quadro de funcionários. O questionário, composto por oito questões abertas, foi entregue em momento oportuno, de acordo com horários

previamente estabelecidos. As respostas das questões foram analisadas por meio de análise de conteúdo.

Para que a inclusão ocorra, é importante que haja interesse e envolvimento de todos os setores de empresas e indústrias, adaptando-se ao cenário de inclusão, pois as transformações nas estruturas dos grupos de trabalhos e em suas relações são necessárias para que haja adequação às especificidades dos deficientes, assim como destaca a **Empresa Rosa**:

“Falta conhecimento. Faltam pessoas capacitadas para trabalhar com as diferenças e que procurem estudar para buscar aprender mais.” Carvalho (1998) evidencia que as pessoas, em geral, sentem-se despreparadas e desmotivadas para trabalhar ou conviver com pessoas com deficiência que precisam de recursos específicos e auxílio. Desse modo, a sociedade passa a integrar a pessoa e não incluí-la em sua completude.

A construção de uma sociedade inclusiva requer tempo e sensibilização por parte de todos para compreenderem a necessidade de se adequarem e aprimorem seus conhecimentos sobre as deficiências, buscando aprender mais e mais, com a pretensão de adquirir noções básicas que possam contribuir no convívio social.

Quanto aos desafios encontrados para efetivar a inclusão no mercado de trabalho, a **Empresa Girassol** declara:

O desafio maior é sensibilizar gestores e colegas para realizarem a inclusão e contribuir para o desenvolvimento das pessoas com deficiência intelectual, bem com ajudá-los a compreender que estas pessoas possuem algumas limitações (ritmo, velocidade, entendimento, etc.) diferentes, mas que podem e conseguem realizar as tarefas para as quais são designados. Requer paciência e maior acompanhamento. Além disso, temos também o desafio de

conseguir o comprometimento da família da pessoa com deficiência intelectual para que o processo de inclusão ocorra com maior tranquilidade e melhores resultados.

Ainda em relação aos desafios, a **Empresa Violeta** destaca que “**O maior desafio é lidar com as pessoas com deficiência. A maioria não tem vontade de trabalhar**, alguns vêm uma vez por semana, enquanto outros vêm todos os dias, mas comem tudo que há no estoque.” (**grifo nosso**). Percebe-se, então, o grande desafio presente na sociedade: encontrar profissionais capazes de ter empatia e trabalhar em prol do bem da empresa e das pessoas ali presentes. Isso implica saber acolher, ajudar e auxiliar deficientes, estimulando-os para que cresçam e se sintam incluídos realmente nas empresas. Desse modo, terão estímulos para trabalhar e desenvolver habilidades de maneira adequada e apropriada.

Complementando o que foi exposto, a **Empresa Rosa** acredita que “o maior desafio é a convivência, saber lidar e entender as deficiências, colocar-se no lugar do outro e ajudá-lo a desenvolver-se.” Ao identificar as dificuldades de relacionamento existentes entre os colaboradores a empresa desenvolveu métodos para vencer tais entraves.

O primeiro método desenvolvido é conhecido como “Programa Superação: valorizando competências e respeitando as diferenças” e tem como objetivo principal mostrar que nenhuma barreira é empecilho para quem possui força de vontade e determinação. Esse método procura ajudar os colaboradores ou funcionários independente da sua condição, a se sentirem bem no ambiente de trabalho, destacando o quanto a empresa cresce com as diferenças.

O Programa garante vários benefícios, principalmente para os deficientes, como transporte gratuito, restaurante da empresa, plano de saúde, atendimento psicológico e

odontológico gratuito, seguro de vida, presença premiada e padrinhos.

A presença premiada, segundo a **Empresa Rosa**, “É uma forma de estimulá-los a vir trabalhar, a gente percebe que eles se sentem felizes em desempenhar suas funções porque sabem que terão prêmios no final do mês e ficam ansiosos pra mudar a cor da toca.”

Esse prêmio refere-se à participação e à presença no emprego voltado somente para as pessoas que possuem alguma deficiência. Funciona da seguinte maneira: a pessoa com deficiência que trabalha todos os dias do mês ganha uma toca com cor diferenciada dos demais e uma lembrança. Isso funciona como uma forma de destacar o trabalho e valorizar a dedicação com a empresa, estimulando-os a continuar progredindo.

Além disso, o Programa garante padrinhos para cada pessoa com deficiência incluída na empresa. Dessa forma, conseguem sanar dúvidas e receber auxílio diariamente de pessoas comprometidas a ajudá-las durante o trabalho. A escolha dos padrinhos acontece por meio de sorteio; cada funcionário com limitação possui dois que são do seu setor de trabalho.

Em relação a esse Programa de superação e às formas de estímulo às pessoas com deficiência, a **Empresa Rosa** afirma que:

Nós procuramos fazer dos desafios encontrados uma forma de motivação e procurar maneiras de saná-los. Deste modo, não somente os deficientes, mas todos os funcionários crescem em um ambiente que há cuidado, atenção e comprometimento. Pretendemos aumentar os números de Deficiente Intelectuais, ir além do que é previsto na lei de cotas. Somos a favor da inclusão e dessas pessoas maravilhosas, que têm diferenças assim como nós todos temos também.

Dando continuidade à análise, as instituições foram questionadas a respeito da contri-

buição à vida profissional para colaboradores incluídos. A **Empresa Girassol** declara que “oferecer oportunidade de trabalho já é o primeiro passo para contribuir.” Ainda há poucas empresas que oferecem oportunidades às pessoas com deficiência intelectual, mas essas oportunidades, além de contribuírem para o desenvolvimento de habilidades, promovem uma postura profissional adequada.

De forma complementar, a **Empresa Violeta** reforça a importância das empresas oferecerem oportunidades que podem favorecer o processo de inclusão social, a construção de aprendizagens e o desenvolvimento social e intelectual.

Para a **Empresa Rosa**, “O trabalho para os deficientes intelectuais que atuam na empresa é a vida deles, se tirar o trabalho, tira tudo de bom que eles têm.” Enfatiza, também, o quanto a própria instituição cresce com a presença deles. Argumenta que não somente os deficientes intelectuais têm dificuldades, existem pessoas consideradas demais servidores, que não fazem parte do programa de inclusão, que possuem diversos comportamentos inadequados. Constata-se, pela exposição, que todos são iguais, porém cada pessoa tem suas particularidades.

De acordo com as ideias de Almeida (2015), o trabalho é necessário tanto às pessoas denominadas normais quanto para os deficientes, pois o ato de exercer uma função faz com que todos se considerem membros ativos de uma sociedade, bem como sujeitos capazes de crescer e fazer novas descobertas no mundo em que se vive, como assevera Viana (2010, p. 22):

A inclusão dos deficientes no mercado de trabalho se constitui num dos meios de viabilizar o processo de integração dessas na sociedade. Através do trabalho eles podem demonstrar suas potencialidades, capacidades e competências, construir uma vida mais independente e autônoma,

contribuir para seu sustento e ter maiores possibilidades de expandir suas perspectivas de vida, inclusive sob o aspecto dos relacionamentos sociais.

Complementarmente, Engels (2004) diz que o trabalho é a fonte de toda riqueza. Por conseguinte, ao lado da natureza que se encarrega de fornecer materiais, o trabalho converte-os em riqueza. Não obstante, o trabalho é muito mais que isso; é a condição básica e fundamental de toda a vida humana.

Em relação aos benefícios que a inclusão de pessoas com Deficiência Intelectual traz às empresas participantes da pesquisa, a **Empresa Girassol** destaca:

Os funcionários com Deficiência Intelectual que se comprometem com a empresa e com o trabalho desenvolvido tornam-se exemplos para os demais, fazendo com que se espelhem neles. Além disso, há reconhecimento por parte dos clientes que valorizam a inclusão e sentem-se muito bem atendidos por eles.

Entretanto, a **Empresa Violeta** discorda, expondo que “Os Deficientes Intelectuais não trazem nenhum lucro para a empresa, pelo contrário, aumentam os afazeres.” Informa, do mesmo modo, que a presença deles faz com que os clientes sintam-se oprimidos, influenciando na **perda de vendas. (grifo nosso)**. Para Bauman (2008), essa forma de pensar prevê o consumismo indiscriminado, sem valor ao humanismo.

Os mais variados empreendimentos comerciais que surgem envoltos por um momento do capitalismo em que o consumo é parte central da valorização do capital, criam uma sociedade direcionada a consumir indiscriminadamente, podendo ser denominada de “Sociedade do Consumo” onde o foco passa a ser somente nos lucros e nos ganhos, esquecendo o lado “humano”. (BAUMAN, 2008, p. 15).

A sociedade consumista provoca determinadas consequências no trabalho destinado aos Deficientes Intelectuais, uma vez que estes são comparados a máquinas que devem gerar lucro às empresas. A justificativa para isso é que quanto mais as pessoas ganham, mais bens querem adquirir. Com as empresas, não é diferente, pois, na maioria das vezes, o lucro passa a ser prioridade, deixando de lado fatores elementares e primordiais como a humanização das pessoas e os benefícios que a acompanham.

Visando estimular mais a inclusão e a empatia de seus funcionários, a **Empresa Rosa** garante que a presença de Deficientes Intelectuais é de grande valia e importância, pois contribuem diretamente para os acontecimentos positivos da empresa. Sob tal argumento, garante que “[...] essa diversidade e diferenças fazem com que a empresa cresça e se desenvolva cada vez mais.”

Por meio da análise e interpretação de dados explicitada, depreende-se que ainda são necessários muitos esforços e investimentos para que se possa avançar em vários aspectos relacionados ao processo inclusivo no mercado de trabalho. Isso tanto por parte da administração das empresas quanto por meio da conscientização de gestores e responsáveis por ações governamentais, além da organização de procedimentos e instrumentos que favoreçam e facilitem o processo de inclusão.

## Considerações Finais

Há sempre um número demasiado deles. “Eles” são os sujeitos dos quais devia haver menos – ou, melhor ainda, nenhum. E nunca há um número suficiente de nós. “Nós” são pessoas das quais devia haver mais.

(Zygmunt Bauman)



Ao finalizar este Trabalho que teve como eixo norteador o objetivo de verificar como acontece a inclusão de pessoas com Deficiência Intelectual em indústrias e empresas do ramo alimentício do município de Erechim, RS, faz-se uso das palavras de Bauman (2005, p. 47), as quais condicionam a uma reflexão sobre o olhar da sociedade para outros. Ou seja, uma sociedade que os caracteriza como os indesejáveis, os estranhos, os inadequados, os diferentes, os deficientes, os anormais. E quanto a “Nós”, os mesmos, os inteligentes, os adequados, os iguais, os normais.

Muitas vezes, essa classificação que a sociedade atribui influencia na diferenciação das pessoas, estabelecendo um desejo incessante de ordem, segundo o qual, o que é diferente é julgado como errado. Essa prática não funciona com a intenção de excluir, mas de incluir, conhecer e governar por meio da governamentalização da população, o que pode ser um grande equívoco. Essa visão se evidencia, também, no que diz respeito à inclusão do Deficiente Intelectual no mercado de trabalho.

Ao configurar a análise dos dados obtidos, pôde-se deduzir que as empresas participantes da pesquisa são marcadas pela ruptura dessa visão ultrapassada de incapacidade que não permite a inclusão social. Todavia, evidenciou-se a existência do mito de incapacidade, do estereótipo de coitadinho, imposto à pessoa com deficiência. Destaca-se que essa visão só ocorre devido ao mercado de trabalho ter como foco lucros, sendo baseado pelo capitalismo.

Isso posto, infere-se que as prioridades concentram-se nos interesses e necessidades do grande capital e não nas pessoas, o que ultrapassa, inclusive, limites da legalidade e dos direitos humanos.

Destarte, atualizar e reavaliar as concepções que fundamentam os conceitos atribuídos às pessoas com Deficiência Intelectual, bem como ampliar as informações no sentido de modificar atitudes geradoras de situações de exclusão vividas pelas mesmas é essencial, urgente e obrigatório.

No decorrer da pesquisa, verificou-se que o deficiente continua sendo visto como um ser incapaz devido ao desconhecimento e à desinformação sobre o tema. Isso gera preconceitos e dificulta as oportunidades de inclusão social. Se, ao contrário, a sociedade, como um todo, passar a ter acesso à informação adequada, pode se constituir em uma poderosa fonte de sensibilização, tendo em vista o desenvolvimento social e o respeito à diversidade no trabalho.

Sob tal perspectiva, por meio da pesquisa podemos afirmar que a inclusão no mercado de trabalho possibilita um exercício de aproximação e conhecimento de sujeitos, antes, afastados e considerados incapazes. Apesar de alternativas de sensibilização desenvolvidas por determinadas instituições, com a finalidade de ajudar a sociedade, em geral, a aceitar a diferença, é consenso de estudiosos que a inclusão da pessoa com Deficiência Intelectual só será efetiva a partir do momento em que ideias pré-concebidas deixem de influenciar atitudes humanas.

Cabe às empresas, portanto, disseminar essa visão de reconhecimento do valor das diferenças, estimulando um saber compartilhado e cooperativo, pautado na ética das relações humanas e na valorização da diversidade para construção de uma sociedade mais justa e igualitária, por meio da inclusão do Deficiente Intelectual no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- \_\_\_\_\_. 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. Coordenação de Estudos Legislativos – CEDI. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 23 jan. 2018.
- ARAUJO, J. Inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial** [online]. v.12, n.2, p. 241-254, 2006.
- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001. \_\_\_\_\_. **Comunidade: a busca por segurança no mundo atual**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.
- CARVALHO, A. **Ensino e aprendizagem: referenciais teóricos e dados empíricos das sequências de ensino investigativas**. Uberlândia: EdUFU, 1998.
- CARVALHO, A. **Ensino e aprendizagem: referenciais teóricos e dados empíricos das sequências de ensino investigativas**. Uberlândia: EdUFU, 1998.
- ENGELS, F. Manifesto do Partido Comunista. São Paulo: CPV, 2004. revisão sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 12, n. 2, p. 268-276, 2014.
- RIBAS, J. **As pessoas portadoras de deficiência na sociedade brasileira**. Brasília, DF: Corde, 1997.
- RIBEIRO, J.Q. **Ensaio de uma teoria da administração**. São Paulo: FFCL/USP, 2009.
- ROSA, A.C. **O sujeito com deficiência e a escola inclusiva**. São Paulo: Paulinas, 2010.
- SILVA, M. **Responsabilidade e inclusão social**. 2001. 36 f. Projeto de Pesquisa de Monografia de Conclusão de Curso. Curso de Graduação em Administração - Faculdade Cenecista de Capivari - FACECAP. Capivari, SP, 2001.