

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO
MERCADO DE TRABALHO PELA APAE DE SÃO LUÍS-MA: UMA
ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

***THE INTEGRATION OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITY
S IN EMPLOYMENT BY APAE OF SAINT LOUIS -MA: AN ANALYSIS
IN LIGHT OF THE FEDERAL CONSTITUTION***

ELIANA LIMA MELO RODRIGUES

Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pela Faculdade de Direito do Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Especialista em Semiologia Política com Ênfase em Direito, Democracia e Constituinte pela Universidade Federal do Maranhão (UFMA) 1989. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Faculdade Santa Terezinha (CEST) 2017. Professora Adjunta do Departamento de Direito da UFMA, desde 1987. Delegada de Polícia Civil aposentada.

RESUMO

Aborda-se que a educação profissional e a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência intelectual são orientadas por leis que amparam a formação profissional da pessoa deficiente, bem como estabelecem normas para a sua inclusão na força do trabalho, tanto na área da educação como no trabalho. Analisa-se nos dias atuais, a retórica sobre deficiência e o mundo do trabalho assume novos direcionamentos, admitindo, dessa forma, uma multiplicidade de interlocutores legisladores, familiares, empresariado, pesquisadores e instituições formadoras, dentre outros, adotando como ênfase, a inclusão social, conceito que integra a estrutura básica de concepção da Constituição Federal. Usa-se da análise bibliográfica. Busca-se desvendar que é juridicamente possível configurar a inclusão

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Políticas desenvolvidas pela APAE de São Luís-Ma voltadas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Deficiência Intelectual; Mercado de Trabalho; Constituição Federal; APAE de São Luís- MA.

ABSTRACT

It is approached that professional education and the inclusion in the labor market of people with intellectual disabilities are guided by laws that support the professional training of disabled people, as well as establish norms for their inclusion in the labor force, both in the area of education. as at work. Nowadays, the rhetoric about disability and the world of work are taking on new directions, admitting, in this way, a multiplicity of interlocutors legislators, family members, entrepreneurs, researchers and training institutions, among others, adopting social inclusion as an emphasis, a concept that integrates the basic design structure of the Federal Constitution. Bibliographic analysis is used. It seeks to discover that it is legally possible to configure the inclusion of people with intellectual disabilities in the labor market. Policies developed by APAE of São Luís-Ma aimed at including people with disabilities in the labor market.

KEYWORDS: Intellectual Disabilities; Job market; Federal Constitution; APAE São Luís, MA.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho versará sobre um tema no qual a legislação brasileira é considerada uma das avançadas no mundo: A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

Consoante a Revista Cidadania e Inclusão, módulo 3, editada pelo Ministério da Justiça – ano 2000, é necessário entender o significado da expressão inclusão social, que nada mais é do que tornar as pessoas com deficiência participantes da vida social, econômica e política, assegurando o respeito a seus direitos, no âmbito da Sociedade e pelo Estado, dando proteção e apoio à pessoa com deficiência. (BRASIL, 2000).

Assim, pode-se afirmar que urge a necessidade de implementação de políticas públicas voltadas não só para as pessoas com deficiência, mas também direcionadas à inclusão das pessoas com deficiência, nas mais diversas áreas, tais como: saúde, educação assistência social, trabalho e renda, urbana, transporte e cultura.

Nesse viés, infere-se que esses dados carecem de uma análise do ponto de vista da efetividade legal, levando-se em consideração o fato de que no Brasil existem leis em plena vigência, que visam a inclusão social das pessoas com deficiência, tanto em empresas privadas, como no exercício de cargos públicos.

Consoante Januzzi (2004), no que tange, à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a nível de Brasil, a solução adotada foi a criação na chamada Lei no 8.213/91, denominada de Lei de Cotas, no sentido de tornar obrigatória a integração das pessoas portadoras de deficiência, nas empresas com mais de 100 empregados.

Observa-se que, em que pese a existência de leis disciplinando a inserção das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, a realidade é totalmente distante, haja vista, que tem ocorrido de forma lenta, e muito abaixo das expectativas da sociedade, fato este aliado a vários fatores, dentre os quais vale destacar: o preconceito, a discriminação, acrescidos aos elevados custos para adaptação de locais, de instrumentos de trabalho e de transportes, bem como a falta de habilitação dos trabalhadores.

O presente trabalho visa fazer uma abordagem em diferentes concepções sobre a deficiência intelectual, uma vez que essa condição humana tem sido denominada de várias terminologias, tais como: débeis, doidos, loucos, mongoloides, imbecís, retardados, deficientes mentais, portadores de necessidades

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

especiais, portadores de deficiência e deficiência intelectual, bem como verificar como a APAE de São Luís - Ma promove a qualificação profissional e a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência intelectual.

O tema é atual e apaixonante, devido sua relevância, em razão do grande desafio que é fazer com que pessoas com deficiência, não só intelectual, mas física, auditiva, tenham uma vida com digna, exercendo uma atividade laboral, conquistando dessa forma, sua cidadania.

Para realização deste estudo, tomou-se, por norte, no delinear das observações aduzidas, as disposições previstas na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional, o posicionamento dos doutrinadores e utilizando como técnicas de pesquisa, a bibliográfica e a documental, que se desenvolveu por meio de leitura, compreensão e interpretação de livros e artigos afetos ao tema, bem como da leitura de trabalhos publicados em documentos vinculados nas bases de dados e em Revistas da Federação Nacional das APAES e em depoimentos dos profissionais da APAE de São Luís - Ma, que integram a equipe multiprofissional engajada na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como a minha experiência junto à Instituição, na qual tive o prazer de estar à frente, exercendo o cargo de Presidente, por vários mandatos.

Para uma melhor compreensão, o presente estudo está dividido em capítulos. No primeiro momento, versa sobre o conceito de pessoa com deficiência, e da diferença entre incapacidade e deficiência.

O segundo capítulo trata-se sobre a pessoa com deficiência inserida no ordenamento jurídico brasileiro, enfocando sobre o sistema de cotas no setor privado.

Na sequência, discorre sucintamente sobre as origens do movimento Apaeano no Brasil, enfatizando, por fim, as políticas desenvolvidas pela APAE de São Luís – MA voltadas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Por derradeiro, trata-se das políticas adotadas pela APAE de São Luís-MA, voltadas para a promoção da Inserção da Pessoa com Deficiência Intelectual no Mercado de Trabalho.

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

2 CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA: DIFERENÇAS ENTRE INCAPACIDADE E DEFICIÊNCIA

Consoante o Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei Federal nº 13.146, sancionada em 06 de julho de 2015, mais precisamente em seu artigo 2º considera-se pessoa com deficiência aquela que tem “impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

A Lei nº. 7.853/89, que regulamenta o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1991, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que tem como objetivo assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais dessas pessoas, embasado na conceituação adotada pela Organização Mundial da Saúde - OMS, em seu art. 3º, I, considera deficiência “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”; deficiência permanente – “aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos” e incapacidade como sendo “uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida” (BRASIL, 2012).

3 BASE LEGAL

Fazemos o seguinte questionamento: A quem compete a garantia dos direitos das pessoas com Deficiência?

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

Destaca-se o fato de que as pessoas com deficiência têm seus direitos garantidos na Constituição Federal que, no Art. 23, Inciso II contempla que é competência administrativa comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios cuidar da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência. (BRASIL, 2015), bem como no Art. 93 da Lei nº.8.213/91 – Lei de Cotas, que foi regulamentada pela Lei nº.7.853/89.

Segundo Carvalho (2008), a concretização dos direitos dessas pessoas seria de responsabilidade de todos, que deveriam fazer o que estivesse ao seu alcance para tentar corrigir toda imperfeição que se deparasse. Porém, o papel mais importante caberia ao forte pelo dinheiro, ao sábio, ao competente, aos poderes constituídos, ao clero e às instituições particulares.

Nesse contexto, cita-se a Constituição Federal, garantindo os direitos aos portadores com deficiência:

Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência – Art. 7º, XXXI;

A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão – Art. 37, VIII;

A Garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família – Art. 203, V;

Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos – Art. 227, § 1, II.

Em que pese, ser um assunto atual, as normas legais asseguradoras do pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências e sua efetiva integração social estão em vigor desde 1989, com o advento da Lei 7.853 /89:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos,

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo a infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objeto desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas: III - na área da formação profissional e do trabalho: a) o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns; c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência; d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamenta a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, da a pessoas portadoras de deficiência. (BRASIL, 1989).

Nessa esteira, a Lei n 8.213/91 conhecida como Lei de Cotas, estabelece, em seu Art. 93, a obrigatoriedade das empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregada está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - Até 200 empregados.....	2%;
II - De 201 a 500.....	3%;
III - De 501 a 1.000.....	4%;
IV-De 1.001 em diante.	5%. (BRASIL, 1991).

Nesse passo, embora a legislação se manifeste sobre a matéria em estudo, percebe-se que na prática, existem várias dificuldades para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. E isso deve-se a vários fatores, tanto das empresas, quando das próprias pessoas com deficiência.

Compete, portanto, aos órgãos governamentais, além de cumprirem as leis vigentes no nosso ordenamento jurídico, notadamente a nossa Constituição Federal, criar os diversos meios de capacitá-los, e às empresas, disponibilizarem espaços

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

físicos para que todos consigam almejar o interesse comum, que é formar e integrar cidadãos dignos do trabalho diário, adquirindo, dessa forma, sua dignidade de pessoa.

Nessa esteira a Constituição Federal consagra em seu artigo 1º, o princípio da dignidade da pessoa humana, assegurando através dele, o respeito a todas as pessoas em todos os aspectos de sua existência, inserindo-o como um dos fundamentos que orientam os seus parâmetros, quais sejam: “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e “promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Outro ponto crucial é a dificuldade da concretização da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. Percebe-se, que o grande entrave da inserção e manutenção do portador de deficiência no mercado de trabalho está na carência de qualidade profissional; na carência dos sistemas de habitação e reabilitação; na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas (CARNEIRO, 2008)

Indubitavelmente a Lei nº.8.213/91 estabelece um sistema de cotas eficaz para garantir o acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência, e o que percebe-se, é que no setor privado foi uma grande conquista e uma medida extremamente necessária na luta contra a discriminação quando por ocasião da contratação de dessa categoria de pessoas tão marginalizados, e sua compreensão sistematizada em consonância com a Constituição Federal, eleva o Brasil ao patamar de um país que dispõe de uma das mais avançadas legislações mundiais de proteção e apoio à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Dessa forma, infere-se que a Lei de cotas constitui-se em um mecanismo bastante salutar no que pertine a proteção e combate à discriminação, devido ao grande número de pessoas com deficiência não abarcadas pelo mercado de trabalho.

Em que pese, ser uma sistema legal altamente benéfico e necessário, no entendimento de Costa (2000), as empresas, na sua grande maioria, não disponibilizam de uma estrutura para recebê-los, não têm pessoas aptas a capacitá-los e fazer desenvolver seu lado intelectual para ocuparem tais vagas, em regra, há

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

a necessidade de algumas adaptações físicas serem realizadas, tais como: instalações de rampas, de banheiros adaptados para cadeiras de rodas, de sinais sonoros e instruções em Braille para deficientes visuais.

O homem é um ser social por natureza, e por conseguinte, o trabalho deve ser focado sob o prisma de ser considerado como um elemento de constituição do ser social que é. O trabalho dignifica o homem, o torna um ser útil, produtivo perante a sociedade. Nesse contexto, é que a inclusão social da pessoa com deficiência deve ser focada, o que se verificará através de sua inserção no mercado de trabalho, pois é através do trabalho que a pessoa com deficiência irá consolidar sua natureza humana, nas perspectivas de uma consciência de liberdade, independência e sentindo-se uma pessoa útil.

O Estado deve valorizar o trabalho, pois o indivíduo possuidor de mão de obra também participa da circulação de riquezas, e esse deve propiciar também “condições para a livre iniciativa atuar nos mercados, conferindo não só a segurança jurídica necessária para o indivíduo empreender, mas também toda a infraestrutura necessária para estimulá-lo a empreender e, com isso, promover a circulação de riquezas”(BAGNOLI,2013.p.77).

Dessa forma, para a perfeita efetivação da completa inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, urge a necessidade de elaboração de políticas voltadas para as áreas da educação, saúde, conscientização das empresas, que, somando-se com as disposições constantes na lei de cotas, venham a dirimir discriminações visando dessa forma a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

4 O MOVIMENTO APAEANO NO BRASIL

O movimento Apaeano, pioneiro no Brasil, iniciou-se no Rio de Janeiro, na década de 50, por intermédio de um casal norte-americano que fazia parte do corpo diplomático dos Estados Unidos no Brasil e tinha um filho portador de Síndrome de

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

Down, fato que ensejou sua mãe Beatrice Bemis participar da criação da APAE, por ficarem inconformados de não existir no Brasil, uma instituição dessa natureza.

Certo é que, após vários encontros com pais, amigos, professores, e médicos de pessoas com deficiência e juntos, construíram a primeira APAE da Guanabara, na cidade do Rio de Janeiro, no dia 11.12.1954, data esta, que ficou consagrada como o dia do nascimento do movimento Apaeano no Brasil.

Atualmente a instituição compõe uma rede que agrupa a Federação Nacional das APAES, 23 Federações Estaduais nos Estados e mais de duas mil APAES em todo o território brasileiro.

A rede Apae conta com a participação de pais, amigos, pessoas com deficiências, voluntários, profissionais e instituições parceiras – públicas e particulares – visando a promoção e a defesa dos direitos de cidadania e a inclusão social das pessoas com deficiência.

O movimento Apaeano é o maior movimento social pela dignidade e inclusão das pessoas com deficiência, nas suas múltiplas variáveis.

Durante toda essa trajetória de existência, as APAES obtiveram várias conquistas em prol da pessoa com deficiência, dentre elas, a inclusão educacional e profissional, o desenvolvimento da tecnologia do Teste do PEZINHO e sua incorporação na rede pública de saúde, a prática de esportes e a inserção das linguagens artísticas, como ferramentas pedagógicas na formação dessas pessoas, e a introdução de novas técnicas para a estimulação precoce, para auxiliar no desenvolvimento da criança com deficiência.

Destaca-se algumas frentes de atuação das APAES:

APOIO A INCLUSÃO ESCOLAR que compreende: atendimento educacional especializado ao estudante com deficiência intelectual e múltipla, promovendo sua inclusão em escolas comuns; acolhimento.

ESCOLA ESPECIAL DA APAE: visa a efetivação do acolhimento aos estudantes com deficiência intelectual e múltipla nas séries iniciais do ensino fundamental, quando necessitam de apoio intensivo.

INCLUSÃO NO TRABALHO: promove a articulação com os vários setores e preparação do estudante/trabalhador para o processo de inclusão social.

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

O movimento Apaeano é o maior movimento social pela dignidade e inclusão das pessoas com deficiência, nas suas múltiplas variáveis.

A APAE de São Luís, foi criada no dia 10 de março de 1971, graças a iniciativa da primeira Dama do Estado, à época, Dona Eney Santana, e na ocasião se fizeram presentes, pais, amigos e profissionais ligados à área da habilitação e reabilitação.

Atualmente a APAE de São Luís – MA, consoante dados fornecidos pela própria instituição, atende cerca de cinco mil e quinhentas pessoas com deficiência intelectual (levando-se em consideração as APAES existentes em todo o Maranhão), além de realizar atendimentos nas Áreas da Saúde, Educação e de Assistência Social.

4.1 ATUAÇÃO DA APAE- SÃO LUIS-MA, NA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO

Quais as políticas que efetivamente estão sendo desenvolvidas pela APAE de São LUÍS-MA visando a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Na área de Educação Especial, a APAE São Luís - Ma mantém uma escola de nível básico, denominada de Escola Eney Santana, desenvolvendo atividades tais como: Escolarização, Educação de Jovens e Adultos (EJA), Programa Pedagógico Especializado, Oficinas Pedagógicas, Cursos de qualificação profissional, Inclusão no Trabalho e Acompanhamento no mercado de trabalho.

Atualmente a APAE de São Luís – MA realiza o pleito junto a rede do Sistema S , termo que define o conjunto de organizações voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, e mantém parcerias com o SENAC e o SENAI para formalização do termo de colaboração que objetiva qualificar os alunos com deficiência para a inclusão no mercado de trabalho.

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

No ano de 2005, a Federação Nacional das Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais – FENAAPAES lançou o Livro Metodologias Aplicadas na Educação Profissional de Pessoas com Deficiência Mental e Múltipla, cujo objetivo é disseminar, em âmbito nacional, as metodologias que resultaram em experiências bem-sucedidas de qualificação e de geração de trabalho, emprego e renda de pessoas com deficiência mental, múltipla e seus familiares. (FEDERAÇÃO NACIONAL DAS ASSOCIAÇÕES DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS, 2005).

Nessa perspectiva, Escola Eney Santana, desenvolve Programas direcionados à de Inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, através da implementação de cursos de qualificação profissional, que tem como objetivos:

- a) Proporcionar o desenvolvimento de habilidade e tendência para o desempenho de uma atividade laboral;
- b) Vivenciar situações reais de trabalho;
- c) Proporcionar tolerância, resistência e ajustamento social no ambiente de trabalho.

Nestes termos, o Programa nesta Escola abrange quatro etapas:

- a) Avaliação inicial;
- b) Preparação para o trabalho e;
- c) Colocação no mercado de trabalho.

Na primeira etapa “avaliação inicial”, é feito um levantamento das habilidades psicomotoras do aprendiz, para que ele possa ser encaminhado adequadamente às oficinas pedagógicas, que são: espaços de aprendizado para identificação e habilidades e competências necessárias à qualificação profissional.

Concluída esta fase, que dura aproximadamente um ano letivo, passa-se à terceira etapa, onde os aprendizes participam de cursos ministrados por órgãos competente, que em parceria com a APAE- São Luís- Ma, ministram cursos na própria Instituição, para isso, contam com parcerias.

Já na última etapa, a APAE-São Luís- Ma mantém contato com as empresas, e uma vez estabelecida oportunidade de vagas para os aprendizes, são

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

feitas visitas a estas empresas, pelas Assistentes Sociais, acompanhadas da Pessoa com Deficiência Intelectual e sua Família, para verificar, in loco, as reais condições de trabalho, e a partir disso, serem estabelecidas as funções que estes irão desempenhar.

O ingresso do aprendiz na empresa, é acompanhado por uma equipe técnica da APAE, composta por: Assistente Social, Psicóloga, Terapeuta Ocupacional, que será responsável em avaliar o seu desempenho profissional, assim como o seu desenvolvimento social ou alguma alteração comportamental, que eventualmente venha ocorrer durante sua permanência na empresa.

A Educação Profissional da APAE - São Luís - Ma reúne aprendizes a partir da faixa etária de 14 (quatorze) anos aptos a desenvolverem atividades laborais, proporcionando-lhes experiências que os valorizem como cidadãos e assegurem seus direitos ao exercício profissional.

De 2019 a 2020(até o momento), 12 (quinze) aprendizes com deficiência intelectual foram inseridos no mercado de trabalho, e essa pequena quantidade, deve-se ao fato do surgimento da pandemia causada pelo novo Corona vírus (vírus Sars-Cov-2 ou Covid 19),o que ocasionou a paralisação das atividades a nível mundial nos primeiros meses do anos de 2020, que, consoante dados informados pela OMS, com mais de vinte milhões de pessoas infectadas em apenas sete meses e mais de setecentos mil mortos.

Entretanto, em que pese toda essa situação, a Apae de São Luís -Ma, já tem três pessoas com deficiência já aptas a ingressarem no mercado de trabalho que serão direcionadas para a empresa Burger King, já devidamente entrevistados e conseqüentemente, habilitados para o início de suas atividades laborais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sob essa ótica, aduz-se que a inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho deve ser efetuada com o acompanhamento de uma equipe multiprofissional, que realize ações voltadas tanto para o cunho

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

educacional, como terapêutico, possibilitando, dessa forma, um maior desenvolvimento de habilidades e competências para a vida profissional, valorizando assim, os aspectos afetivos envolvidos no processo de inclusão.

Ressalte-se que a atuação das empresas, nas quais a pessoa com deficiência intelectual vai ser inserido, deve ser direcionada no sentido de que incentivem os funcionários com deficiência intelectual, destacando a importância de seu trabalho, não apenas para seu sucesso profissional, mas também para a formação de agentes multiplicadores dos valores de equidade social e incluso, possibilitando, uma disseminação dos valores de cidadania.

Depreende-se também, que as dificuldades das pessoas com deficiência intelectual não se resumem a não encontrar vagas no mercado de trabalho, mas sim na falta de qualificação que garanta sua inclusão neste mercado.

Destaca-se que a Lei de cotas representou uma grande conquista no enfrentamento da luta contra a discriminação de pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho, mas não restam dúvidas, que de outra banda, percebe-se que esse sistema de cotas não representa um instrumento eficaz para coibir que a discriminação aconteça, e isso sempre ocorre, no exato momento da contratação, pois na maioria das vezes, as empresas, quer públicas ou particulares, fazem a escolha do candidato que possui um tipo de deficiência menos severa e que seja mais vantajoso para a empresas, em outras palavras, preferem pessoas com um tipo de deficiência que exija menores adaptações sociais ou investimento empresarial.

No presente artigo, vislumbra-se o efetivo empenho desenvolvido pela Apae de São Luís – Ma, no que pertine à capacitação de pessoas com os mais diversificados tipos de deficiência, demonstrando dessa forma, que é possível combater a discriminação e os obstáculos criados por algumas empresas, e conseqüentemente, seja promovida a inclusão social de pessoas deficientes no mercado de trabalho.

Por fim, em face da grande quantidade de desafios a serem almejados, e analisando-se o trabalho de inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho realizada pela APAE de São Luís- MA, acredita-se que essa

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

Instituição nos deixa um grande legado, visto que a Instituição tem feito um trabalho na sociedade, não só a nível de São Luís - MA, mas em todo o Brasil, de inclusão a essas pessoas com Deficiência Intelectual e Múltipla no Mercado de Trabalho.

REFERÊNCIAS

BAGNOLI, Vicente. **Direito Econômico**. 6ª ed. São Paulo :Atlas, 2017, p.77

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

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei 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. Brasília, 1999.

BRASIL. **Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, 1989.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Cidadania e inclusão**: módulo 3—o planejamento da política de inclusão. Brasília: Ministério da Justiça, 2000.

CARNEIRO, Moacir Alves. **O acesso de alunos com deficiência às escolas e classes comuns**: possibilidades e limitações. Brasília: Instituto Interdisciplinar de Brasília, 2005.

CARVALHO, Rosita Elder. **Escola Inclusiva**: a reorganização do trabalho pedagógico. Porto Alegre: Mediação, 2008.

COSTA, Sandra Morais de Brito. Inserção no Mercado de Trabalho da pessoa com deficiência. In: _____. **Dignidade humana e pessoa com deficiência**: aspectos legais e trabalhistas. São Paulo: LTR, 2000.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS ASSOCIAÇÕES DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS. **Metodologias aplicadas na educação profissional de pessoas com deficiência mental e múltipla**. Brasília: FENAPAES, 2005.

Personalidade Acadêmica Homenageada:

Ivan Dias da Motta (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

JANUZZI, Gilberto de Martino. **A educação do deficiente no Brasil**: dos primórdios ao início do século XXI. [S.l.]: Autores Associados, 2004.

JUCÁ, Francisco Pedro; KNOERR, Fernando Gustavo; MONTESCHIO, Horácio. DIREITOS HUMANOS E INCLUSÃO SOCIAL. **Revista Jurídica - UNICURITIBA**, v. 4, n. 53, p. 478 - 507, dez. 2018.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; SILVA, Sofia Vilela de Moraes e; RESENDE, Emerson Albuquerque. A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado do Trabalho no Brasil: Em Busca da Efetividade das Agências do Sistema Nacional de Emprego. **Revista Jurídica - UNICURITIBA**, v. 3, n. 52, p. 306 - 325, set. 2018.