

## 4

### **Desafios de inclusão e de manutenção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal no Pólo Industrial de Manaus/AM**

O presente capítulo tem por objetivo discutir a inclusão e a manutenção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal nas empresas que formam o Pólo Industrial de Manaus.

A partir da realização da pesquisa exploratória foram analisados os desafios de inclusão e de manutenção da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho.

#### 4.1

#### **O processo de industrialização e desenvolvimento do Amazonas**

Para o entendimento do surgimento do Pólo Industrial de Manaus, no Estado do Amazonas, se faz necessário analisar a conjuntura política, econômica e social do Estado, do Brasil e do mundo no final do século XIX e início do século XX.

A Amazônia passou a integrar a grande divisão internacional do trabalho no final do século XIX, na condição de fornecedora de matéria-prima, inicialmente através da expansão do mercantilismo português e, mais tarde, com o extrativismo. A sociedade extrativista que se formou, apoiada pela Inglaterra, tinha por natureza produzir excedentes econômicos pela exportação de produtos primários, principalmente o látex (Costa, 1986).

Segundo o autor, no período da extração de látex nos seringais da Amazônia, o Estado do Amazonas, e em especial a capital Manaus, viveu seu período áureo, tendo seu auge em 1907, quando começou uma extração de borracha natural silvestre, impulsionado por uma demanda externa sempre crescente, baseada em avanços tecnológicos que exigiam quantidades cada vez mais de látex.

Todo o processo de enriquecimento dos donos dos seringais, assim como o luxo que a capital Manaus ostentou no período áureo da borracha se deu à

custa da pauperização de seringueiros oriundos da Região do Nordeste brasileira.

Na afirmação de Costa (1986), apesar da Amazônia ter sido considerada uma região longínqua, marginalizada no contexto nacional, com pouco mais de 1.000.000 de habitantes, no início do século XX foi a responsável pela produção de mais de 38% das divisas do país, e por meio da riqueza adquirida a partir da exploração da borracha sustentou o Brasil, gerando libras esterlinas para a manutenção do equilíbrio de seu comércio internacional, pagamento do serviço de sua dívida externa e o embelezamento do Rio de Janeiro, na construção das estradas de ferro do Centro-Sul, além de outros investimentos.

Porém, toda ostentação da riqueza dos donos dos seringais e do próprio governo entra em declínio a partir do momento da dominação dos ingleses sobre a borracha. Ou seja, os ingleses estudaram a botânica da seringueira, árvore que produzia o látex, e levaram amostras de sementes da planta para serem cultivadas em seu país de origem.

Com isso, em 1912 a Inglaterra entrou no mercado internacional de látex, produzindo e comercializando com o resto do mundo. Posteriormente serão os países do Oriente que concorrerão na venda da matéria-prima da borracha, superando o Estado do Amazonas tanto na produção quanto no preço. Mediante a situação, Costa (1986, p.51) afirma que:

O Estado do Amazonas, próspero e com um futuro brilhante na primeira década do século, rapidamente tornou-se isolado, atrasado e sem esperança no futuro. As condições sanitárias, piores no interior pela falta de medicamentos, pareciam um problema sem solução. Abandonados e isolados, os seringueiros migraram para Manaus, capital do Estado, que viveu uma profunda crise social. Os comerciantes sem dinheiro circulante fecharam suas portas e muitos deixaram a cidade, falidos ou desanimados. A população rural abandonou a extração da borracha e passou a morar na cidade. Os navios da Europa para Manaus eram raros. O Governo do Estado não tinha recursos financeiros, as utilidades públicas foram abandonadas e as escolas fechadas por falta de professores.

A crise econômica da Amazônia foi ignorada pelo o governo federal por algum tempo. Somente em 1939, com a participação do Brasil na II Guerra Mundial e por ter tido 5 de seus navios atingidos por torpedos dos submarinos alemães, Getúlio Vargas quebra a sua política de neutralidade. Nesse momento, a Amazônia foi convocada a contribuir nesse processo com látex.

Por meio da intervenção do governo dos Estados Unidos da América, com a aceitação do governo brasileiro, foi criada a Companhia de Desenvolvimento da Borracha que tinha por finalidade investir recursos financeiros para melhorar

os meios de transporte e comunicação e facilitar a importação do material necessário à extração de borracha, concedendo crédito aos produtores e investidores na melhoria das condições de extração (Costa, 1986, p.53).

Porém, nem mesmo com essa ação foi possível salvar a economia extrativista da Amazônia devido aos seguintes motivos: dificuldade para o desenvolvimento da indústria da borracha nativa; a distância das árvores uma das outras na floresta, o que tornava a extração de látex um trabalho árduo e improdutivo; os técnicos oriundos de outros países ou regiões do Brasil desconheciam a realidade da região Amazônica e tinham dificuldades para abrir estradas.

Com o final do ciclo da borracha, Manaus herdou todo o acervo material e humano representado pelos milhares de novos ocupantes dos seringais, para lá encaminhados com a ajuda oficial conjunta dos governos dos Estados Unidos e do Brasil.

Houve um aumento populacional considerável, a partir da década de 1940, gerando novos problemas sociais e o aumento dos que já existiam. Ainda de com base em Costa (1986, p.55):

Com uma população que havia crescido de 363.166 para 438.000 (20,6%) em uma década, sem geração de novos recursos para seu sustento, os problemas sociais exigiam o investimento de recursos financeiros que o Governo do Estado não dispunha. Esse quadro era mais grave ainda porque o êxodo rural no mesmo período de 1920 a 1930 tinha sido de 40, 55 %. O interior do Estado, portanto, estava abandonado e Manaus crescia face às massas humanas que fugiam dos Municípios, além da vinda de contingentes de fora do Estado. Como se tudo isso não bastasse, Manaus ainda possuía 3.941 estrangeiros e 219 naturalizados, em 1940, quando a população total era de 106.399 pessoas.

Mediante estes dados relacionados ao contingente populacional no Estado do Amazonas e a preocupado com a relação capital/trabalho, a partir dos anos 1930, o Governo Federal, na pessoa do presidente Getúlio Vargas, começou a pensar em soluções e colocou na Constituição de 1937 instrumentos que propiciassem o surgimento de uma política social oficial. No Amazonas o Governo propõe então a criação de um Programa de Assistência Social para o Estado. Desse programa surge o Serviço Social, a partir de 1940.

A Zona Franca de Manaus foi idealizada como projeto geopolítico no final da década de 1950. Na época, as atividades econômicas da região amazônica se concentravam em Belém, capital do Pará e a mais importante cidade da Amazônia. Abrigando mais gente e conseqüentemente maior mercado, melhor infra-estrutura econômica, com um porto praticamente no Oceano Atlântico, e

tendo ligação terrestre com o restante do país através da rodovia Belém-Brasília, a capital paraense constituía o principal centro de atração para os investimentos regionais.

A força centrípeta exercida pela capital do Pará esvaziava o lado ocidental da Amazônia, onde a cidade de Manaus ocupa o centro geográfico. Com uma população inferior a 150 mil pessoas, a capital amazonense definha em termos urbanos, econômicos e sociais. Possuindo um ensino superior incipiente, sofrendo escassez de energia elétrica, com um mercado reduzido e de baixo poder aquisitivo, sistemas de transporte e comunicação precários, Manaus oferecia um cenário de fragilidade econômica e sem a menor perspectiva de mudanças.

Manaus constituía mero entreposto comercial que ligava a economia extrativista praticada no interior com o resto do mundo, que consumia produtos exóticos coletados da floresta como madeira em tora, borracha, sorva, castanha, pau rosa, cumarú, breu, resinas, sementes oleaginosas, essências aromáticas, além de animais como quelônios, peixes e seus subprodutos (couros e peles silvestres, por exemplo).

No início do ciclo militar de 1964, o projeto atinge maturação e a Zona Franca de Manaus é criada pelo Decreto-Lei 288/67, em 28 de fevereiro de 1967. Este foi um dos últimos importantes atos da administração Castello Branco - inspirador e defensor da ideia.

Para colocar o projeto em prática, houve um pacto tripartite celebrado entre o governo federal, o governo do Amazonas e a Prefeitura de Manaus, em que cada participante ofereceu uma parcela de contribuição ao conjunto dos incentivos aos projetos que se instalassem na Zona Franca de Manaus.

Para atrair investimentos, foram criados incentivos no âmbito dos impostos indiretos que impactavam os custos das empresas como Imposto de Importação (II), Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) e Imposto Sobre Serviço (ISS). A novidade em relação aos incentivos feitos anteriormente na região é que não há nenhum subsídio ou empréstimo de capital, como ocorria na Superintendência de Desenvolvimento da Amazônia (Sudam) e na Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste (Sudene).

Mesmo assim, os novos incentivos compensavam as desvantagens de localização da Zona Franca de Manaus e a ausência de mercado local.

A Zona Franca de Manaus praticamente se circunscreve a Manaus. Seus incentivos viabilizaram a instalação de um moderno pólo industrial.

Potente motor de crescimento, o Pólo Industrial de Manaus ampliou a demanda agregada regional e nacional e irradiou influência positiva a toda a Amazônia, projetando reflexos favoráveis a outros estados em razão do significativo valor adicionado que acarreta na economia nacional.

A Zona Franca de Manaus é o único gerador de crescimento econômico no Amazonas, sendo responsável - direta e indiretamente - pela quase totalidade do Produto Interno Bruto (PIB) e da arrecadação tributária do Estado.

Enfim, com a chegada da Zona Franca, Manaus transformou-se radicalmente. Seus habitantes multiplicaram-se, chegando a atingir cerca de dois milhões em 2007, segundo o IBGE (dados do Censo 2000).

Com perfil de uma cidade-estado, concentra 55% da população e é responsável por 96% dos tributos do Amazonas. É facilmente perceptível a influência econômica do modelo Zona Franca de Manaus, em especial na formação da renda *per capita* de Manaus, que se equipara hoje às mais altas entre as capitais brasileiras. Estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostrou que Manaus tinha o terceiro maior PIB per capita do País - R\$ 13.534 em 2002, ultrapassando grandes centros econômicos como São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre.

O vigoroso crescimento econômico chamou a atenção de migrantes, principalmente, dos estados do Ceará, Maranhão e Pará, além dos ribeirinhos do próprio Amazonas. Este movimento populacional tem pressionado as ofertas de serviços de saúde, educação, saneamento básico, transporte etc (Bentes, 2003).

E assim, acumulou-se um passivo social enorme, em que exclusão e riqueza convivem lado a lado. A dicotomia econômico-social é péssima para a cidade. Mesmo com o Pólo Industrial de Manaus proporcionando bilhões de reais aos cofres públicos, essa situação social é calamitosa, exigindo imediata definição de políticas públicas que melhorem a qualidade de vida da população e elevem a competitividade da economia.

## 4.2 O Pólo Industrial de Manaus

No Amazonas, o Pólo Industrial de Manaus é uma área criada pela Superintendência da Zona Franca de Manaus<sup>77</sup> (Suframa) com o intuito de implantar um pólo fabril na cidade de Manaus (Bonfim & Botelho, 2009).

Segundo dados da Suframa<sup>78</sup>, atualmente estão em atividade no Pólo Industrial de Manaus cerca de 500 empresas de grande, médio e pequeno porte e aproximadamente 100.0000 trabalhadores. Esse número de profissionais contratados é de pessoas trabalhando diretamente no pólo.

Os cinco principais setores industriais do Pólo Industrial de Manaus são o eletroeletrônico (incluindo bens de informática), duas rodas, químico, metalúrgico e termoplástico. Juntos representaram 89,19% do faturamento do pólo.

Esse importante parque fabril da América Latina abriga mais de 500 empresas com elevados índices de inovação tecnológica, competitividade e produtividade. Apresenta um faturamento estimado de US\$ 25 bilhões e gera quase 100 mil empregos diretos e 450 mil indiretos, somente na cidade de Manaus e outros 60 mil nos demais estados da região.

A indústria de eletroeletrônicos (fabricantes de TVs, DVDs, aparelhos de som e fornos entre outros) é responsável por 34,58% do faturamento industrial de Manaus. O segundo lugar vem das empresas de bens de informática com 22,26%. Em seguida estão as empresas do cluster de motocicletas com 16,81% do faturamento.

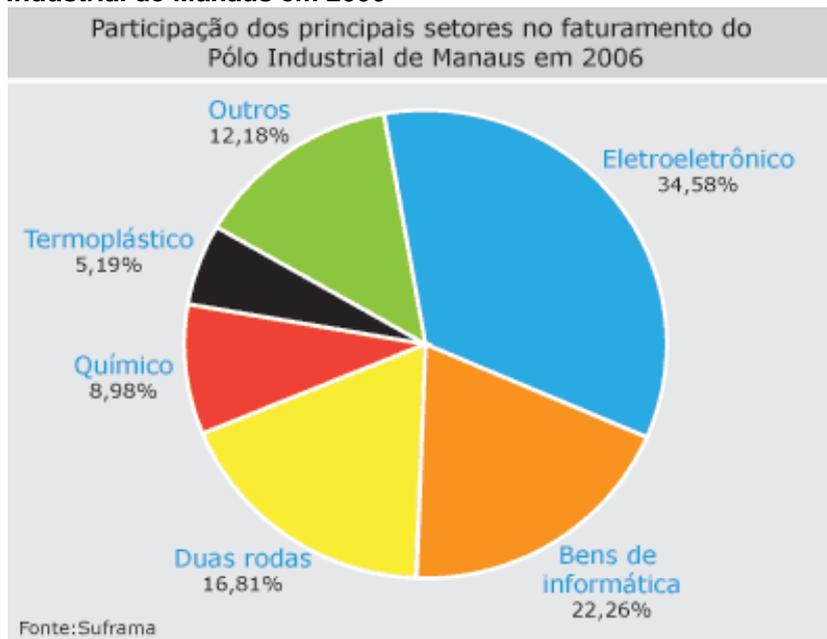
O gráfico a seguir ilustra a participação dos principais setores no faturamento do pólo:

---

<sup>77</sup> O Decreto-Lei n. 288, de 28 de fevereiro de 1967, que criou a Superintendência da Zona Franca de Manaus – SUFRAMA, e em seu artigo 10 conferiu a sua competência originária: “A administração das instalações e serviços da Zona Franca será exercida pela Superintendência da Zona Franca de Manaus – SUFRAMA, entidade autárquica, com personalidade jurídica e patrimônio próprio, autonomia administrativa e financeira, com sede foro na cidade de Manaus, capital do Estado do Amazonas” (BONFIM & BOTELHO, 2009, p.29).

<sup>78</sup> Disponível em <<http://www.suframa.gov.br>>. Acessado em 12/02/2010.

**Grafico 1- Participação dos principais setores no faturamento do Pólo Industrial de Manaus em 2006**



Fonte: Suframa

É interessante lembrar que não são fabricados somente os produtos finais em Manaus. Alguns produtos como motos de baixa cilindrada têm todas as suas peças produzidas na cidade.

São diversos os produtos feitos na Zona Franca de Manaus dos principais: televisões, aparelhos de DVDs, microsystems, fornos de microondas, celulares, aparelhos telefônicos, faxes, máquinas fotocopiadoras, motos, relógios, óculos, lentes de contato, cosméticos em geral, CDs, DVDs, brinquedos e produtos metalúrgicos.

As indústrias do Pólo Industrial de Manaus, boa parte transnacionais, adotam modernos métodos de gestão, investem em produtividade e, a cada dia, adquirem maior competitividade, sem deixar nada a dever aos grandes centros industriais do País e do exterior.

Uma das vantagens do pólo é que ele tem alta densidade tecnológica, elevado valor unitário, e absorver com rapidez mudanças na tecnologia de produto, relevantes para assegurar a especialização, o aumento da escala de produção e a elevação dos níveis de produtividade e competitividade.

Um dado interessante é o fato de as principais empresas estarem certificadas com as Normas das séries ISO 9000, 14000 e 18000, o que denota o alto índice de competitividade existente.

Importante situar que a Zona Franca de Manaus surgiu durante o governo militar brasileiro, dentro da política do “Integrar para não entregar”. A fórmula de isenção fiscal acabou atraindo cada vez mais empresas. O principal alicerce da economia do Estado do Amazonas, a zona franca é também, segundo seus defensores, um importante componente contra a devastação da floresta amazônica.

O Pólo Industrial de Manaus possui uma nítida evolução em seu faturamento ao longo de sua existência.

Entre as crises dos anos 1990, o pólo apresentou significativa resistência com as empresas instaladas em Manaus, reinventando seus processos de tal maneira que se tornaram excelentes competidoras até em nível internacional.

Atualmente, o Pólo tem expectativa de crescimento devido ao PAC (Plano de Aceleração do Crescimento), anunciado no começo de 2007. Nele o governo pretende desenvolver o plano da Televisão Digital no Pólo industrial de Manaus. Mas não há projetos específicos para atendimento às necessidades de trabalhadores com deficiência.

#### 4.3

#### **O mercado de trabalho para a pessoa com deficiência intelectual na Região Norte e em Manaus/AM**

O censo do IBGE de 2000 registrou 2.812.557 habitantes no Estado do Amazonas. Entretanto, o Censo realizado em 2010 contabilizou um aumento da população amazonense que, atualmente, conta com 3.350.773<sup>79</sup>. Em Manaus, foram registrados cerca de 1.718.584 habitantes, ou seja, mais de 50% da população reside na capital do Amazonas.

Porém, em relação a dados sobre a pessoa com deficiência no Brasil, os dados pertencem ao Censo de 2000, realizado pelo IBGE<sup>80</sup>, que indicam um percentual de 14,5% da população total, o que equivale a 24,6 milhões de

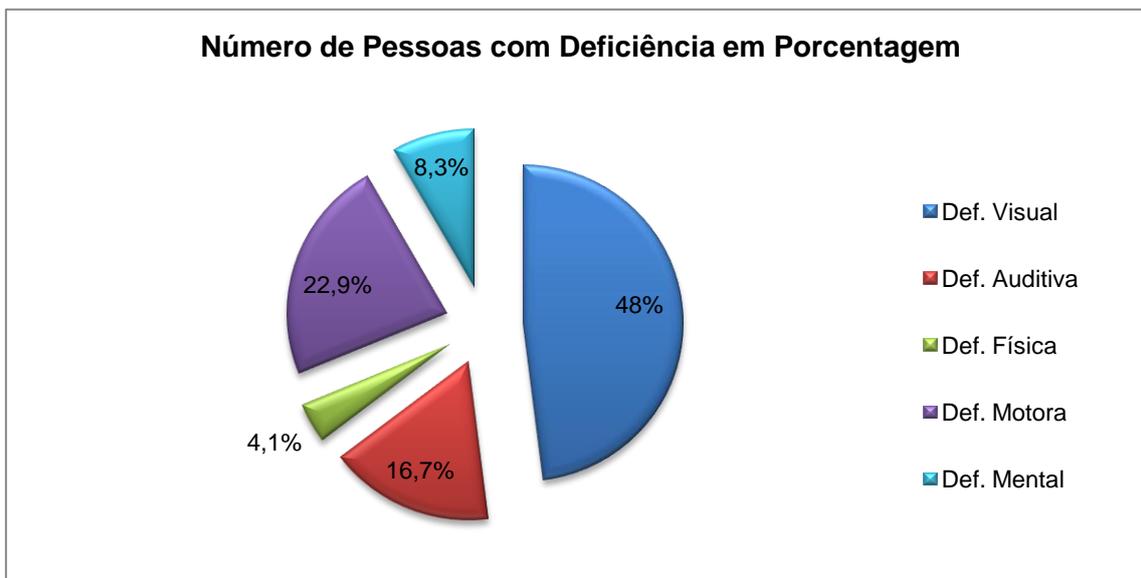
---

<sup>79</sup> Dados do Censo de 2010 e publicados no Diário Oficial da União no dia 04/11/2010.

<sup>80</sup> O Censo/IBGE/2000 utiliza o termo “deficiente”. Porém, a partir da aprovação da Convenção da ONU, como Emenda Constitucional, em 9 de Julho de 2008, sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a terminologia correta é pessoa com deficiência em substituição a “deficiente”.

peças com algum tipo de deficiência. O gráfico n. 2 demonstra a porcentagem de pessoas com deficiência, por tipo de deficiência, no Brasil.

**Gráfico 2- Número de Pessoas com Deficiência em Porcentagem**



Fonte: Censo 2000/IBGE

Desse total, 16,7% são pessoas com deficiência auditiva, 48,0% são pessoas com deficiência visual, 22,9% são pessoas com deficiência motora, 4,1% são pessoas com deficiência física e 8,3% são pessoas com deficiência mental. Na Região Norte do Brasil existe um total de 11.947.933 pessoas vivendo com algum tipo de deficiência. A tabela a seguir espelha a distribuição de pessoas com deficiência, por tipo de deficiência, na Região Norte.

**Tabela 1- Distribuição por tipo de deficiência na Região Norte**

Estados/Região	Def. Visual	Def. Auditiva	Def. Física	Def. Motora	Def. Mental
<b>Acre</b>	55.424	17.462	5.532	22.900	10.608
<b>Amapá</b>	47.178	12.048	3.715	15.886	5.789
<b>Amazonas</b>	298.649	80.572	22.423	108.692	41.755
<b>Pará</b>	708.871	190.907	52.623	257.018	86.719
<b>Rondônia</b>	140.208	38.915	10.669	46.438	19.680
<b>Roraima</b>	30.323	8.129	2.180	9.742	3.708
<b>Tocantins</b>	134.720	41.397	10.383	45.846	21.642
<b>Região Norte</b>	<b>1.415.373</b>	<b>389.430</b>	<b>107.525</b>	<b>506.522</b>	<b>189.901</b>

Fonte: Censo 2000/IBGE

O Estado que aparece liderando é o Pará, com um total de 1.297.138. Em segundo lugar está o Estado do Amazonas com 552.091 pessoas com alguma deficiência. Entretanto, cerca de mais da metade dessas pessoas com deficiência residem na capital Manaus.

Em relação ao número de pessoas com deficiência intelectual observa-se um quantitativo considerável de 41.755. Porém, como será analisado, se o quantitativo de pessoas com deficiência intelectual citado é relevante para a implementação de políticas sociais que proporcionassem o acesso aos serviços de âmbito público e privado, em nada o quantitativo mostrado reflete o número dessa população incluída no mercado de trabalho.

Para tratar do mercado de trabalho da pessoa com deficiência faz-se necessário analisar dados estatísticos de pessoas com deficiência existente no território nacional e o número de pessoas com deficiência intelectual que foram incluídas no mercado de trabalho a partir de 2006 a 2010 em Manaus/AM. Foi nesse período de tempo que o movimento das pessoas com deficiência no Brasil foi ampliando suas conquistas e se reafirmando politicamente quanto movimento e grupo social. Exemplos da organização do movimento deficiente podem ser configurados na realização das Conferências de Direitos das pessoas com deficiência nas esferas municipais, Estaduais e federal e a ampla de criação de conselhos de direito em municípios e estados brasileiros.

Segundo dados do Atlas do Observatório do Mercado de Trabalho<sup>81</sup> do Ministério do Trabalho, no que se refere aos trabalhadores inseridos no mercado de trabalho com algum tipo de deficiência (física, sensorial, intelectual e múltiplas), nos anos de 2007 a 2008, na Região Norte, temos os seguintes números:

---

<sup>81</sup> Órgão de assessoramento técnico do Ministério do Trabalho e Emprego, dedicado à promoção de conhecimentos sobre o mundo do trabalho e a legislação trabalhista e correlata. O Observatório do Mercado de Trabalho nacional é um instrumento de pesquisa e planejamento que objetiva produzir e difundir informações, análises e propostas de ação, assessorando gestores de políticas públicas e subsidiando instituições governamentais, não-governamentais, públicas e privadas que desenvolvem políticas e ações relativas às questões do trabalho, na construção do projeto de desenvolvimento econômico e de inclusão social. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/observatorio/>>. Acessado em 22.06.2011.

**Tabela 2- Trabalhadores inseridos no Mercado de Trabalho com Necessidades Especiais**

Região	Ano 2007	Ano 2008	Total
Norte	11.310	12.021	23.331
Nordeste	60.110	52.019	112.129
Sudeste	168.305	175.516	343.821
Sul	60.944	59.982	120.929
Centro-Oeste	48.149	23.672	71.821

Fonte: Dados retirados do *Georreferenciados do Mercado de Trabalho/Atlas* do Observatório do Mercado de Trabalho da Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho.

Quanto à inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, o quantitativo de duas algumas regiões do Brasil superam o das outras regiões, em especial as regiões norte e nordeste:

**Tabela 3- Trabalhadores com deficiência intelectual inseridos no mercado de trabalho por Região**

Região	Ano 2007	Ano 2008	Total
Norte	116	209	325
Nordeste	511	751	1.262
Sudeste	4.549	6.216	10.765
Sul	2.174	3.044	5.218
Centro-Oeste	1.057	644	1.701

Fonte: Dados retirados do *Georreferenciados do Mercado de Trabalho/Atlas* do Observatório do Mercado de Trabalho da Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho.

Torna-se perceptível a grande diferença do total de deficientes intelectuais inseridos na Região Norte, compostas pelos estados do Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins, com o total de outras regiões brasileiras. Apesar do avanço que houve entre os anos de 2007 a 2008 no que se refere à inclusão de deficientes intelectuais no trabalho, o número torna-se inexpressivo em relação aos outras regiões.

Provavelmente o aumento do número de pessoas com deficiência intelectual incluída no mercado de trabalho deveu-se a realização da I Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência<sup>82</sup>, realizada em Brasília-DF, em maio de 2006. Dentre as deliberações aprovadas, destaca-se a

<sup>82</sup> A I Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Acessibilidade: Você Também Tem Compromisso! – teve como finalidade promover um amplo debate sobre as questões referentes à pessoa com deficiência visando aprimorar as políticas públicas existentes e apontar o futuro da Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

seguinte: “Implementar política de emprego e geração de renda em prol da pessoa com deficiência, visando incorporá-la ao sistema produtivo e emancipá-la econômica, social e pessoalmente” (ANAIS DA I CONFERÊNCIA NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, 2006, p. 89).

Sobre os estados da Região Norte que mais possibilitaram a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, percebe-se que o Estado do Pará teve o maior quantitativo. Em segundo lugar encontra-se o Amazonas com 60 pessoas deficientes intelectuais inseridas no mercado de trabalho no período de 02 anos.

**Tabela 4- Trabalhadores com deficiência intelectual inseridos no mercado de trabalho por Estado**

Região Norte	Ano 2007	Ano 2008	Total
Acre	10	00	10
Amapá	04	11	15
Amazonas	23	37	60
Pará	44	103	147
Rondônia	23	31	54
Roraima	04	04	08
Tocantins	08	10	18

Fonte: Dados retirados do *Georreferenciados do Mercado de Trabalho/Atlas* do Observatório do Mercado de Trabalho da Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho.

É importante ressaltar que o maior quantitativo de pessoas com deficiência intelectual inseridas no mundo do trabalho formal encontra-se nas capitais dos Estados. No Amazonas a maioria da população deficiente incluída morava em Manaus. Entretanto, não se pode afirmar que os sujeitos deficientes intelectuais tenham sido inseridos no Pólo Industrial de Manaus, pois os registros não elucidam o campo de trabalho que o deficiente foi incluído.

No ano 2009, de acordo com os dados da RAIS<sup>83</sup>, do total de 41,2 milhões de vínculos ativos em 31 de dezembro, 288,6 mil foram declarados como

<sup>83</sup> A RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, instituída pelo Decreto nº 76.900/75, é um registro administrativo de responsabilidade do Ministério Trabalho e Emprego, criado com o objetivo inicial de acompanhar e controlar a mão-de-obra estrangeira, prestar subsídios ao FGTS e à Previdência Social, bem como possibilitar a geração de informações estatísticas sobre o mercado de trabalho formal. Hoje, a RAIS, por sua rigorosidade técnica e multiplicidade de informações de interesse social, é assumida como um dos pilares do sistema estatístico do País. Em razão de possuir uma cobertura acima de 97% do universo formal é reconhecida como um censo anual do mercado de trabalho formal. Entretanto, é importante registrar que, a RAIS, como todo Registro Administrativo, apresenta limitações sendo a principal delas a omissão de declarações. Nesse sentido, o MTE recomenda cautela na utilização e interpretação dos dados. A

peças com deficiência, representando 0,7% do total de vínculos empregatícios. Esse resultado apresentou uma redução em relação ao ocorrido no ano anterior (323,2 mil vínculos). Do total de vínculos de trabalhadores com deficiência em 2009, verifica-se a predominância dos classificados com deficiência física (54,68% ou 157,8 mil vínculos), seguido dos auditivos (22,74% ou 65,6 mil vínculos), visuais (4,99% ou 14,4 mil vínculos), mentais (4,55% ou 13,1 mil 18 vínculos) e deficiências múltiplas (1,21% ou 3,5 mil vínculos).

Em 2010, os dados referentes à inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho, tanto no âmbito nacional quanto no estadual, estão contidos no “Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho – pessoas com deficiência<sup>84</sup>”.

Segundo o referido Boletim, em relação ao primeiro quadrimestre de 2010,

a geração recorde de postos de trabalho no primeiro quadrimestre de 2010 tem-se refletido positivamente para os trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência. No referido quadrimestre, 642 postos de trabalho foram ocupados pelo segmento, resultado considerado muito positivo frente ao apresentado no mesmo período de 2009, no qual foram destruídos 4 mil postos de trabalho ocupados por esses trabalhadores (Boletim– PCD,n.01, 2010).

Em relação ao segundo e ao terceiro quadrimestre de 2010,

a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no 2º quadrimestre de 2010, continua apresentando resultados positivos. Neste período, foram ocupados praticamente o triplo dos postos de trabalho ocupados no mesmo quadrimestre do ano anterior. Ressalta-se que, em 2009, o mercado de trabalho estava se recuperando dos efeitos da crise financeira internacional. Frente ao 1º quadrimestre de 2010 (642 postos de trabalho), registrou-se um incremento de mais de 300% no nº de postos ocupados por pessoas com deficiência. Em relação ao último quadrimestre de 2010, o mês de dezembro foi o único a apresentar redução do número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ainda assim, o saldo para o quadrimestre ficou positivo em 1.210 admissões. Para o ano

---

necessidade de contar com base de dados confiáveis para subsidiar o planejamento de políticas públicas de emprego e renda, levou o Ministério do Trabalho e Emprego a envidar esforços no sentido de aprimorar os Registros Administrativos sob sua responsabilidade. Nesse sentido, a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS constitui uma das principais fontes de informações sobre o mercado de trabalho formal, apresentando uma história de dados bem consolidada e de qualidade, capaz de subsidiar diagnósticos e fundamentar políticas públicas, tanto nos aspectos do setor privado, quanto do setor público, permitindo aos gestores atuar sobre cenários desfavoráveis, em busca de uma maior equidade social.

<sup>84</sup> O Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho – Pessoa com Deficiência faz parte do Observatório do Mercado de Trabalho Nacional do Ministério do Trabalho. São feitos a partir de dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED que foi criado pelo governo Federal, através da Lei nº 4.923/65, que instituiu o registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Este Cadastro Geral serve como base para a elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que subsidia a tomada de decisões para ações governamentais. Os dados são enviados pelas Superintendências do Trabalho dos Estados da Federação. O Boletim é quadrimestral.

de 2010, verificou-se um saldo de 4.021 deficientes empregados, representando uma expansão de 1,39%. O resultado ficou bem acima saldo de 2009, que fechou em -1.286 empregos (BOLETIM – PCD, n.02 e 03, 2010).

Cabe ressaltar que no ano de 2010 fechou com saldo positivo para as pessoas com deficiência intelectual, só perdendo para as pessoas com deficiência física. Conforme o Boletim, no ano de 2010 a deficiência do tipo física foi a que apresentou maior participação, chegando a um saldo de 2.866 vagas, seguida por 1.850 vagas de portadores de deficiência mental.

No que se refere aos setores que empregaram e demitiram as pessoas com deficiência, temos o seguinte:

os setores de **Serviços** e **Comércio** [grifo meu] foram os que mais absorveram deficientes em sua mão-de-obra durante o ano de 2010. Do saldo de 4.021 empregos gerados, 2.590 corresponderam ao setor de Serviços e 1.714 ao setor de Comércio. O setor que mais demitiu foi de **Agropecuária**, extração vegetal, caça e pesca (-529 vagas), seguido pelo de **Construção Civil** (-370) e **Serviços industriais de utilidade pública** [grifo meu] (-327). Na Indústria de transformação (537), Administração Pública (339) e Extrativa mineral (67) o saldo foi positivo (BOLETIM– PCD, n.03, 2010).

Outro ponto se suma importância contido no Boletim está relacionado às regiões que se destacaram no ano de 2010, tanto na inclusão das pessoas com deficiência no mercado trabalho quanto nas demissões. Vejamos.

O destaque regional coube ao Sudeste, com 4.302 contratações além das demissões. No entanto, somente a região Nordeste também apresentou saldo positivo de vagas (418), sendo que no Sul (-413), Centro-Oeste (-278) e **Norte** [grifo meu] (-8) o número de demissões foi superior ao de admissões (BOLETIM – PCD, n.03, 2010).

Pode-se observar que houve um avanço na inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho no Brasil. Possivelmente essa visibilidade e inclusão da população deficiente deveu-se ao amadurecimento político e aos espaços democráticos, como os conselhos municipais e estaduais de defesa dos direitos da pessoa com deficiência, voltados a debater e deliberar sobre ações políticas, sendo uma delas o direito ao trabalho.

Em 2008, foi realizada a II Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência<sup>85</sup>. Entre as deliberações aprovadas em relação ao trabalho pode-se considerar:

---

<sup>85</sup> A II Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, convocada pelo Decreto de 29 de abril de 2008 e Publicado no Diário Oficial da União nº 82, de 30 de abril de 2008, Seção 1,

1. Fiscalizar rigorosamente o Estado, e assegurar que ele, em suas três esferas, além de cumprir a legislação, exija de suas empresas contratadas e terceirizadas o cumprimento da cota legal para pessoas com deficiência por meio da inserção de cláusulas no edital de licitação e nos contratos e convênios, inclusive aqueles relativos à contratação de estagiários; (...) 9. Desenvolver campanhas de sensibilização e conscientização através da mídia e outras ferramentas de comunicação voltadas para os empregadores nos setores público, privado e terceiro setor, com o objetivo de incentivar a contratação de pessoas com deficiência, inclusive as que apresentam maior grau de comprometimento, destacando, nas campanhas, o potencial produtivo das pessoas com deficiência e as alternativas de contratação (aprendizes, estagiários, lei de cotas, etc.), indicando bancos de dados (ANAIS DA II CONFERÊNCIA NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, 2008).

Em Manaus, os dados sobre o quantitativo de pessoas com deficiência foi construído pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado do Amazonas (SRTE-AM):

Nos últimos três anos (2007, 2008, 2009) foram admitidas no mercado de trabalho local, 3.500 pessoas com deficiência. Os dados são do Núcleo de Apoio às Atividades de Fiscalização (NAAF). Somente no ano de 2009, mais de mil novos postos de trabalho foram ocupados, os números foram gerados a partir das 671 inspeções em empresas, entre os meses de janeiro a novembro. Em 2010, a estimativa é de que esse número alcance uma meta de 1.500 trabalhadores (SRTE-AM, setembro, 2010).

Em pesquisa realizada *in loco* nos órgãos de promoção e fiscalização do trabalho (SRTE-AM e SINE/Manaus) no município de Manaus, não havia dados estatísticos disponíveis e tornados públicos sobre a inclusão de pessoas por tipo de deficiência no período de 2006 a 2010, assim como não foram fornecidas informações documentais e precisas sobre quais as empresas que mais contrataram pessoas com deficiência no mesmo período, inclusive a intelectual.

Com exceção do SINE-AM, que apresentou informações referentes ao banco de dados do cadastro do Núcleo de Apoio a Pessoa com Deficiência, como se pode observar na tabela 5:

Tabela 5- Dados de pessoas com deficiência cadastradas no SINE/AM

Deficiência	Período de 1992 a 2010	Período de 2010 a 2011
Auditivo	906	43
Visual	546	31
Físico	1989	105
Mental	148	04
Múltipla	44	00
<b>Total</b>	<b>3.781</b>	<b>183</b>

Fonte: Núcleo de Apoio a pessoa com deficiência. SINE/AM

Os dados são referentes aos sujeitos deficientes cadastrados. Porém, ao ser indagada sobre o número de pessoas que foram incluídas em alguma empresa do Pólo Industrial de Manaus, a coordenadora do Núcleo não respondeu positivamente a essa questão. O informado foi que as pessoas com deficiência intelectual são mais absorvidas por setores da área do comércio, como, por exemplo, supermercados. Nesses locais eles exercem atividades de reposição, embaladores, mensageiros, ou outra atividade que não represente nenhum perigo ou empecilho para a sua execução.

#### 4.4

#### **Empresas do Pólo Industrial de Manaus: a negação para o acesso e para a realização da pesquisa**

Para a realização da pesquisa de campo foram selecionadas inicialmente 10 (dez) empresas do Pólo Industrial de Manaus, consideradas de grande porte.

Segundo a Lei n. 10.165, de 27 de dezembro de 2000<sup>86</sup>, artigo 17-D estabelece que: “II – empresa de grande porte, a pessoa jurídica que tiver receita bruta anual superior a R\$ 12.000.000,00 (doze milhões de reais)”. Entretanto, em 2007 a Lei n. 11.638<sup>87</sup>, no artigo 3º estabelece que:

<sup>86</sup> Altera a Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.

<sup>87</sup> O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE se constitui no principal provedor de dados e informações do país, que atendem às necessidades dos mais diversos segmentos da sociedade civil, bem como dos órgãos das esferas governamentais federal, estadual e municipal.

Considera-se de grande porte, para os fins exclusivos desta Lei, a sociedade ou conjunto de sociedades sob controle comum que tiver, no exercício social anterior, ativo total superior a R\$ 240.000.000,00 (duzentos e quarenta milhões de reais) ou receita bruta anual superior a R\$ 300.000.000,00 (trezentos milhões de reais).

Dentre os critérios estabelecidos para a configuração do porte das empresas a serem pesquisadas, um deles era que situasse também o número de funcionários contratados. Segundo o IBGE, *considera-se uma empresa ou indústria de grande porte aquela que possui um quadro de funcionários acima de 500 (quinhentos).*

O objetivo no estabelecimento dessa metodologia para a escolha das empresas a partir do porte seria o de perceber um universo bem maior de pessoas com deficiência (intelectual, sensorial, física ou múltipla), contratadas a partir da Lei n. 7.853/89 (regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99) que estabelece as empresas acima de 501 a 1000 funcionários devem reservar de 4 a 5 por cento das vagas ao segmento deficiente.

Assim, de forma hipotética, as empresas de grande porte escolhidas poderiam, por meio do questionário/entrevista encaminhado/realizado ao responsável pela contratação de pessoal no setor de Recursos Humanos (vide Anexo B), relatarem as experiências de trabalhos feitos para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual, ou se já havia alguma no espaço da produção fabril.

Foram realizados vários contatos telefônicos e encaminhamentos, seguindo normas burocráticas, aos departamentos/setores de Recursos Humanos das empresas selecionadas a fim de agendar ou de apenas buscar o questionário fornecido. Contudo, não houve retorno algum dos questionários encaminhados às empresas, devido à informação fornecida, por parte das empresas, de que responsáveis não se encontravam no setor ou estavam de férias e, ainda, por não haver ninguém que pudesse responder ao questionário enviado.

Em relação às entrevistas, somente 03 (três) das 10 empresas selecionadas fizeram o agendamento. Entretanto, ao se aproximar a data da entrevista, as mesmas foram canceladas, com remarcação devido à “falta de tempo” dos responsáveis pelos Recursos Humanos das empresas.

Reis (2006, p. 80) indica que “a linguagem se configura de diferentes formas, podendo denominar uma ação, um gesto, uma enunciação ou um **silêncio** [grifo meu]”. Segundo a autora, o silêncio pode carregar inúmeros

significados. Faz-se necessário entender esses significados, pois podem indicar uma resignação, omissão, medo e ocultação.

Conclui-se que, a partir das recusas das empresas em não conceder espaço para a realização da pesquisa de campo, há um suposto “silêncio” que, como já explicitado, pode ter diversas significações ou interpretações.

Seria medo ou resistência de se descobrir que possivelmente não havia ou nunca houve a contratação de um deficiente intelectual no local? Seria o medo da empresa ser considerada não inclusiva, desrespeitando normas internacionais e nacionais que tratam da política de inclusão no trabalho para todas as pessoas com deficiência, inclusive a mental? Haveria a possibilidade da empresa se utilizar da Lei 7853/89 para somente contratar pessoas com deficiência considerada “leve”? Ou seria medo de assumir que há um “preconceito” relacionado a pessoa com deficiência intelectual na esfera do mundo industrial, que exige um profissional cada vez mais qualificado, ágil, eficiente e eficaz?

Comungando da ideia de Reis (2006) “o que estaria por trás dessas vozes ocultas”?

#### 4.5

#### **O trabalho das instituições que tratam da promoção educacional e/ou profissional e da defesa e fiscalização do direito ao trabalho das pessoas com deficiência intelectual em Manaus/AM**

Como não foi possível a realização da pesquisa exploratória com a aplicação do questionário direcionado aos Recursos Humanos nas empresas do Pólo Industrial de Manaus, a pesquisa foi feita a partir das visitas e entrevistas realizadas em instituições governamentais e não governamentais de promoção educacional e profissional, assim como às instituições de defesa e fiscalização do direito ao trabalho das pessoas com deficiência da cidade de Manaus/AM. A tabela 6, a seguir, traz a caracterização das referidas instituições.

**Tabela 6- Caracterização das instituições de caráter governamental e não governamental, promoção educacional e/ou profissional de pessoas com deficiência intelectual em Manaus/AM**

Instituição	Ano de Criação	Atividade desenvolvida	Bairro	N. de PCD e PCDI
<b>ACERPAM</b>	2006	Preparo profissional	Novo Israel	2.225
<b>ADEME AM</b>	- 1986	Apoio pedagógico e psicopedagógico, habilitação e reabilitação e assistência.	Aleixo	205
<b>AMA - AM</b>	2004	Apoio pedagógico e psicopedagógico, habilitação e reabilitação e assistência.	Adrianópolis	34
<b>APAE</b>	s/d	Apoio pedagógico e psicopedagógico, habilitação e reabilitação e assistência; oficinas profissionalizantes.	Parque Dez	
<b>APAM</b>	1979	Apoio pedagógico e psicopedagógico, habilitação e reabilitação e assistência.	Distrito Industrial	150
<b>SEMASDH</b>	s/d	Preparo profissional e auxílios	<b>Centro</b>	<b>28</b>
<b>SINE/AM</b>		Preparo profissional e encaminhamento	<b>Centro</b>	
<b>SINE/Manaus</b>		Preparo profissional e encaminhamento	<b>Centro</b>	<b>00</b>

Fonte: pesquisa de campo.

PCD – Pessoas com deficiência; PCDI – Pessoas com deficiência intelectual

Foram visitadas 5 (cinco) instituições não governamentais: Associação de Capacitação, Emprego e Renda para Pessoas com Deficiência do Amazonas (ACERPAM)<sup>88</sup>; Associação Amazonense de Integração de Pais de Deficientes Mentais (ADEME-AM)<sup>89</sup>; Associação de Amigos dos Autistas do Amazonas (AMA-AM)<sup>90</sup>; Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Manaus

<sup>88</sup> ACERPAM – é uma entidade sem fins lucrativos que tem o objetivo de qualificar e encaminhar ao mercado de trabalho pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência de baixa renda. A Acerpam trabalha também na orientação dos direitos das pessoas com deficiência e na luta pela inserção dos mesmos na sociedade.

<sup>89</sup> ADEME-AM – é uma ONG que visa proporcionar às crianças e adolescentes com necessidades especiais, serviços gratuitos adequados através de meios modernos e com profissionais altamente qualificados, a fim de, proporcionar melhoria da qualidade de vida, garantia dos seus direitos e apoio sócio-econômico aos seus responsáveis.

<sup>90</sup> AMA-AM - é uma entidade sem fins lucrativos que apresenta um quantitativo de 100 pessoas portadoras de condutas típicas (autistas) cadastradas, tem como objetivo primordial promover assistência social, saúde e educação, incentivar a pesquisa, desenvolver projetos sociais e fazer

(APAE/Manaus); Associação Pestalozzi de Manaus (APAM)<sup>91</sup>. Também foi visitada 1 instituição governamental - Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos (SEMASDH)<sup>92</sup>.

Apesar da distinção da natureza (público/privado) das instituições visitadas, todas possuem dois objetivos em comum: 1) o apoio pedagógico educacional especializado e; 2) a preparação, treinamento e encaminhamento para o mercado de trabalho.

Por organizações não governamentais (ONG's) considera-se nesta dissertação um grupo social organizado, sem fins lucrativos, constituído formal e autonomamente, caracterizado por ações de solidariedade no campo das políticas públicas e pelo exercício de pressões políticas em proveito de populações excluídas das condições da cidadania.

Porém, o conceito de ONG não é unívoco e possui muitas divergências. Estas organizações podem ainda complementar o trabalho do Estado, realizando ações onde ele não consegue chegar, podendo receber financiamentos e doações do mesmo, e também de entidades privadas, para tal fim. Atualmente estudiosos têm defendido o uso da terminologia "*organizações da sociedade civil*" para designar as mesmas instituições. No Brasil, três figuras jurídicas correspondentes no novo Código Civil compõem o denominado terceiro setor: associações, fundações e organizações religiosas.

As instituições governamentais são aquelas que pertencem ao corpo do Estado e que devem operacionalizar as políticas sociais, defender direitos e fiscalizar ações consideradas inconstitucionais numa sociedade que tem por base a democracia. Estas instituições também podem ser consideradas "instituições estatais", sendo instituídas por leis ou decretos.

Também foram visitadas e realizadas entrevistas com representantes de instituições de encaminhamento e fiscalização do trabalho, conforme mostra a tabela 7.

---

cumprir os direitos conferidos pela Constituição Federal e pelo Estatuto da Criança e do adolescente.

<sup>91</sup> APAM - Associação Pestalozzi do Amazonas é uma entidade filantrópica, que através de convênios com órgãos públicos, doações de amigos, voluntariados e funcionários que atuam na área de pessoas portadoras de necessidades educativas especiais. Criada em 1979, a Pestalozzi, através de sua escola "Centro de Ensino Especial Helena Antipoff. Atualmente atende 180 alunos portadores da Síndrome de Down, Autismo, Mental, Paralisia Cerebral e Hipotireoidismo. Os alunos são triados pela Assistente Social, Fisioterapeuta, Médica e outros técnicos.

<sup>92</sup> Programa "Acesso a Cidadania para a Pessoa com Deficiência".

**Tabela 7- Caracterização das instituições governamentais de defesa e fiscalização do direito ao trabalho da pessoa com deficiência intelectual em Manaus/AM**

<b>Instituição</b>	<b>Bairro</b>
<b>Superintendência Regional do Trabalho-AM</b>	Aleixo
<b>Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência</b>	Chapada

Fonte: pesquisa de campo.

As instituições de encaminhamento e fiscalização do trabalho visitadas foram a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado do Amazonas (SRTE/AM), o Sistema Nacional de Emprego do Estado do Amazonas (SINE/AM) e o Sistema Municipal de Empregos (SINE/Manaus). E o Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência tem por atribuição deliberar ações que promovam o acesso a efetivação dos direitos, inclusive ao trabalho, da pessoa com deficiência em todo o Estado. Atualmente o Conselho Trabalha em parceria com as Secretarias Estaduais, objetivando assessora-las para a implementação da política estadual da pessoa com deficiência no Amazonas.

A Superintendência Regional do Trabalho/AM tem por finalidade:

Art. 1º As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego nos Estados do Amazonas, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Pará, Paraná, Pernambuco e Santa Catarina, unidades descentralizadas subordinadas diretamente ao Ministro de Estado, compete a execução, supervisão e monitoramento de ações relacionadas a políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego na sua área de jurisdição, especialmente as de fomento ao trabalho, emprego e renda, execução do Sistema Público de Emprego, as de fiscalização do trabalho, mediação e arbitragem em negociação coletiva, melhoria contínua nas relações do trabalho, e de orientação e apoio ao cidadão, observando as diretrizes e procedimentos emanados do Ministério (REGIMENTO INTERNO DA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO/AM).

Para cumprimento de sua missão institucional a SRTE/AM executa os seguintes serviços em horário ininterrupto: orientações trabalhistas; recepção, orientação e encaminhamento ao DATAMEC (Sistemas e Processamento de Dados) do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), bem como fornecimento do respectivo programa; registro profissional; recepção e orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) em atraso, antecipação e retificação, bem como fornecimento da cópia do programa; informação sobre emprego; intermediação de conflitos coletivos; homologação

das rescisões contratuais; orientação institucional do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT); orientação, registro e autenticação de documentos trabalhistas; mesa de entendimento; fiscalização do cumprimento das Normas de Proteção e das relativas ao FGTS; **combate as formas degradantes e discriminatórias de trabalho**; processamento dos autos de infração e notificação para depósito do FGTS; **Inspeção das condições de segurança ao trabalhador**; emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social, inclusive para estrangeiros; habilitação ao trabalhador ao Seguro-Desemprego; orientação e encaminhamento ao MTE dos pedidos de registro de empresas de serviço temporário; orientações sobre o processo de autorização de trabalho a estrangeiros; emissão de Certidão de Tempo de Serviço; informações sobre PIS.

O Sistema Nacional de Emprego/AM é coordenado e supervisionado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e está sob a responsabilidade da Secretária de Estado do Trabalho no Amazonas. Com o objetivo de reintegrar o profissional ao mercado de trabalho, também abre espaço e oferece a população o acesso ao Seguro Desemprego, Seguro Defeso e cadastro para cursos de Qualificação Profissional. Ao todo são 11 postos. Além da Sede, é possível encontrar a estrutura do sistema de empregos no NAC Sul (Educandos), PAC São José, PAC Alvorada, PAC Compensa, PAC Cidade Nova, PAC Educandos e nos Municípios de Tabatinga, Tefé, Coari, Manacapuru e Itacoatiara.

Já o Sistema Nacional de Emprego – Sine/Manaus, instituído pelo Decreto nº 76.403 de 08.10.1975, tem como objetivo buscar a inclusão do trabalhador no mercado de trabalho. Este Sistema é coordenado e supervisionado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)/Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE)/Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat). Em Manaus está sob a responsabilidade da Secretaria Municipal do Trabalho e Desenvolvimento Social (SEMTRAD).

Na capital, o Sine Manaus desempenha sua função nas seguintes áreas: cadastro dos trabalhadores; orientação aos trabalhadores; intermediação de mão-de-obra; pessoas com deficiência; qualificação profissional; telecentro; seguro-desemprego formal; seguro-desemprego do pescador artesanal e emissão de CTPS.

Para analisar os desafios de inclusão e de manutenção da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho no Pólo Industrial de Manaus, fez-se necessário visitar e entrevistar os responsáveis pelas instituições que realizam algum serviço relacionado aos campos educacional e profissional.

Em outras palavras, as organizações não governamentais que trabalhassem na “habilitação” ou “reabilitação” do deficiente intelectual.

A preocupação com a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência para acesso ao trabalho iniciou-se na comunidade internacional na década de 1950, do século passado. A OIT instituiu a Recomendação<sup>93</sup> 99 que versa sobre habilitação e reabilitação vocacional das pessoas com deficiência, pois quaisquer que sejam a origem e natureza têm direito aos meios de reabilitação profissional para poderem exercer um emprego adequado (Assis & Pozzoli, 2005, p.330).

A questão da habilitação e reabilitação somente tornou-se assunto de pauta na agenda governamental em 1991. O texto da Convenção<sup>94</sup> n. 159 foi aprovado pelo art. 1 do Dec. Leg. N. 51/89 e promulgado pelo Decreto n. 129 de 22 de maio de 1991. Segundo Mendonça (2010), faz-se necessário entender o conceito legal de habilitação e reabilitação de pessoas com deficiência. Para o autor,

somente as pessoas com deficiência é que poderão ser enquadrados na condição de *deficiente habilitados* [grifo do autor] (aqueles que são recrutados no mercado de trabalho, para ocupar cargos nas empresas) ou empregados *deficientes reabilitados* [grifo do autor] (aqueles que já se encontravam no mercado de trabalho, mas que por algum motivo foram afastados e posteriormente readaptados por determinação do Instituto Nacional de Previdência Social (INSS) para exercer outro cargo ou função na empregadora (p.46).

Os conceitos de habilitação e reabilitação profissional estão previstos no Decreto n. 3.298 de 1999:

Art.28 (...)

§ 3o Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

(...)

Art.31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que as pessoas portadoras de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para o ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

<sup>93</sup> As recomendações da OIT servem para orientar a política, a legislação e a prática no âmbito nacional dos países membros.

<sup>94</sup> As convenções, quando ratificadas pelos países membros, impõem o dever de iniciar o procedimento interno no sentido da aplicação das disposições nelas contidas. A convenção da OIT n.159 de 1983 define pessoa deficiente "todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada".

Para que haja a habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência faz-se necessário a intervenção do Estado, da sociedade e da família (no apoio ao deficiente). Porém, na realidade, poucas são as intervenções estatais na habilitação ou reabilitação dos sujeitos deficientes. Na verdade, esse trabalho fica a cargo das instituições ou associações filantrópicas que se responsabilizam por preparar o sujeito para sua vida laborativa e social.

No que concerne ao deficiente intelectual, as únicas instituições, na capital do Amazonas, que os “habilitam” para uma possível inclusão no mercado de trabalho são: Associação de Capacitação, Emprego e Renda do Amazonas (ACERPAM); Associação de Pais e Amigos do Excepcional de Manaus (APAE); Associação Pestalozzi de Manaus (APAM); Associação de Amigos dos Autistas do Amazonas (AMA-AM); Associação Amazonense de Integração de Pais de Deficientes Mentais (ADEME).

Das 5 instituições visitadas e entrevistadas, somente a ACERPAM e a APAE-Manaus têm por objetivo preparar o deficiente intelectual para o mercado de trabalho, por meio de cursos de capacitação voltados para o segmento. A ACERPAM também faz encaminhamento dos deficientes. Para onde?

Perguntadas sobre as atividades realizadas na habilitação das pessoas com deficiência intelectual (vide Anexo C), as outras instituições (APAM, AMA-AM e ADEME) responderam que apenas trabalham o aspecto pedagógico da pessoa com deficiência intelectual objetivando ampliar o aspecto educacional e pedagógico, como também trabalhar o deficiente na sua autonomia e independência para realizar suas atividades de vida diária (AVD) e prática (AVP) com o trabalho de terapia ocupacional. A tabela 8 traz elementos sobre as atividades realizadas pelas organizações no que se refere ao trabalho de preparação da pessoa com deficiência intelectual para o mercado de trabalho.

**Tabela 8- Atividades realizadas pelas instituições na preparação do deficiente intelectual para o mercado de trabalho**

Instituição	Atividade desenvolvida	N. de PCD e PCDI
<b>ACERPAM</b>	Preparo profissional	2.225
<b>ADEME-AM</b>	Apoio Pedagógico e psicopedagógico, habilitação e reabilitação e assistência.	205
<b>AMA-AM</b>	Apoio Pedagógico e psicopedagógico, habilitação e reabilitação e assistência.	34
<b>APAE</b>	Apoio Pedagógico e psicopedagógico, habilitação e reabilitação e assistência; oficinas profissionalizantes.	
<b>APAM</b>	Apoio Pedagógico e psicopedagógico, habilitação e reabilitação e assistência.	150
<b>Acesso a cidadania</b>	Preparo profissional e serviços assistenciais	28

Fonte: pesquisa de campo

PCD – Pessoas com deficiência; PCDI – Pessoas com deficiência intelectual

Questionadas sobre o processo de encaminhamento das pessoas com deficiência intelectual ao mercado de trabalho no Pólo Industrial de Manaus, somente o presidente da ACERPAM respondeu a esta questão. As demais instituições informaram que não fazem o encaminhamento.

*As pessoas com deficiência são cadastradas e preparadas com os cursos de capacitação ofertadas pela instituição. Depois de qualificadas, são encaminhadas para as empresas parceiras como Honda, Coca-Cola, Philco, entre, outras. Em relação a pessoas com “deficiência mental” de 2006 a 2009 somente foram incluídas 02 pessoas e não foram para as empresas do distrito (presidente da Arcepam, pesquisa de campo).*

Outro ponto do questionário respondido por todas as instituições visitadas, tanto governamentais quanto não governamentais, foi se “as pessoas com deficiência são muito requisitadas pelas empresas?”. A resposta foi unânime: “*não há interesse por parte das empresas do Distrito Industrial*”.

Destarte, várias outras questões atinentes a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mundo do trabalho fabril foram respondidas da mesma forma: “As pessoas com deficiência intelectual são muito requisitadas para o

trabalho? Resposta: “NÃO”; As empresas contratam pessoas com deficiência intelectual? Resposta: “NÃO”; Houve um aumento na procura por pessoas com deficiência intelectual para o trabalho depois das conferências nacionais de direitos da pessoa com deficiência? Resposta: “NÃO”.

Ou seja, mesmo tendo a chamada “Lei de Cotas” para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a realização das I e II Conferências Municipais, Estadual e Federal dos Direitos da Pessoa com Deficiência, nas quais as deliberações tratam da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, com a criação dos Conselhos Municipal e Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência pouco se avançou em relação a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, inclusive nas empresas do Pólo Industrial de Manaus.

Segundo o IBGE<sup>95</sup> *o tipo de deficiência que dificulta mais a inserção no mercado de trabalho é a deficiência mental.*

Provavelmente essa dificuldade de inserção e até mesmo a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, seja no setor de serviços, comércio ou industrial deve-se a uma falta de entendimento e de compreensão sobre a deficiência e a exigência posta para a execução de um trabalho.

Por mais que seja difícil a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal, ainda há um grupo que é mais aceito pelos empregadores e que foi citado pelas instituições entrevistadas: a pessoa com Síndrome de Down.

Segundo Werneck (2000), “na síndrome de Down, o déficit cognitivo é de leve a moderado. O comprometimento está relacionado a alterações referentes ao tamanho de cérebro, à quantidade de células nervosas e as funções neuroquímicas inadequadas (p.65)”. Por ser considerada uma pessoa “dócil” e “treinável”, as pessoas com síndrome de Down são mais apreciadas e aproveitadas pelos empregadores, no cumprimento da Lei de Cotas, pelas empresas.

---

<sup>95</sup> Comunicação social do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística de 16 de setembro de 2005. Disponível em [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br). Acessado em 22.06.2011.

#### 4.6

### Os desafios de inclusão da pessoa com deficiência intelectual na visão das instituições estudadas

Na atualidade o grande foco para a garantia do exercício da cidadania das pessoas com deficiência esta no processo de inclusão social. Entretanto, o que é inclusão? Como ela acontece? Será que somente as pessoas que possuem alguma deficiência é que podem exercê-la?

Para responder essas questões faz-se necessário entender o conceito inclusão e seus processos históricos.

A ideia de uma sociedade que proporcionasse o acesso aos espaços ou círculos sociais das pessoas com deficiência no mundo e no Brasil não pode ser considerada nova. Não se pode deixar de analisar as lutas travadas entre o movimento político da pessoa com deficiência e de profissionais vinculados às reivindicações do segmento, o que configurou o modelo social da deficiência, e a visão unívoca de incapacidade e doença do modelo médico. A partir desse conflito, o conceito e o processo de “integração social” surgiram no Brasil em finais da década de 1970.

A integração social apareceu como uma forma de conter a segregação social da pessoa com deficiência mental. A prática de internação em instituições de caridade servia como forma de substituir a ociosidade através de atividades:

A idéia de integração social surgiu para derrubar a prática da exclusão social a que foram submetidas as pessoas deficientes por vários séculos. A exclusão ocorria em seu sentido total, ou seja, as pessoas portadoras de deficiência eram excluídas da sociedade para qualquer atividade porque antigamente elas eram consideradas inválidas, sem utilidade para a sociedade e incapazes para trabalhar, características estas atribuídas indistintamente a todos que tivessem alguma deficiência (Sasaki, 1997, p. 30-31).

Segundo Werneck (2000, p. 21) “o movimento pela sociedade inclusiva é internacional. Tem regras bem definidas. Foi explicitado pela primeira vez em 1990 pela Resolução 45/91, da Assembleia Geral das Nações Unidas. Esta resolução defendia uma sociedade para todos”.

No alvorecer do século XXI, consolidando as propostas de uma sociedade inclusiva discutida nos espaços democráticos em finais dos anos 1980, a Declaração Internação de Montreal Sobre a Inclusão, aprovada pelo Congresso Internacional de Sociedade Inclusiva, em 2001, na cidade de Montreal – Canadá, teve por objetivo alertar a comunidade internacional para o

reconhecimento da necessidade de garantias adicionais de acesso para certos grupos. Na Declaração, o esforço rumo a uma sociedade inclusiva para todos é a essência do desenvolvimento social sustentável (Gurgel, 2006).

A partir desse movimento histórico, a inclusão social passou a ser um conceito difundido no meio acadêmico, midiático e nas políticas sociais que lidam com as pessoas com deficiência.

Em relação ao conceito de Inclusão Social, Sasaki (2006), faz algumas considerações:

Conceitua-se a inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria equacionar, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (p. 39-40).

O conceito inclusão social trabalhado por Sasaki envolve a responsabilidade do Estado, da sociedade e do próprio deficiente. Dentro deste conceito de inclusão coexistem elementos com “autonomia”, “independência” e “empoderamento”.

Entretanto, para que haja a inclusão faz-se necessário, como já citado por Sasaki, uma parceria a fim de equacionar e decidir sobre soluções para efetivar a equiparação de oportunidades para todos. E esse “todo” também inclui a pessoa com deficiência intelectual.

Porém, como discutido no tópico anterior, não há interesse por parte dos empregadores do Pólo Industrial de Manaus na inclusão ou mesmo na manutenção da pessoa com deficiência intelectual no trabalho. E a questão seria: qual o motivo para não haver esse interesse?

No que se refere aos desafios de inclusão da pessoa com deficiência intelectual no Pólo Industrial de Manaus, as repostas fornecidas por todas as instituições entrevistadas foram:

*A falta de coerência social e **preconceito** (auditora da SRTE-AM).*

***Preconceito** e falta de qualificação profissional (coordenadora do NUPCD Sine/AM).*

***Preconceito** ao pensar que a pessoa com deficiência intelectual não é produtiva. Como também a família tem medo de perde o Benefício de Prestação continuada (assistente social da APAM).*

**Preconceito;** falta de uma legislação específica; falta de apoio da família (coordenadora do acesso a cidadania).

**Preconceito** e falta de conhecimento em relação a deficiência mental (presidente da ADEME).

**Preconceito** (presidente da ACERPAM).

Por unanimidade a resposta foi que o preconceito é considerado o maior desafio que impede a pessoa com deficiência intelectual de ser incluída no Pólo Industrial de Manaus. Logo depois vem a falta de conhecimento da deficiência, falta de qualificação profissional e de uma legislação específica e a falta de apoio da família.

Porém, o que é o preconceito? Como ele se origina? Quais são seus processos? E suas consequências?

Do ponto de vista etimológico a palavra preconceito significa um prejulgamento, uma maneira de se chegar a uma conclusão antes de qualquer análise.

Segundo Crochik (apud Bartalotti, 2006, p.25) o “preconceito diz respeito a um mecanismo desenvolvido pelo indivíduo para poder se defender de ameaças imaginárias, e assim é um falseamento da realidade, a qual o indivíduo foi impedido de enxergar”.

Ou seja, o preconceito tem sua origem no medo do que não se conhece. Por desenvolver um medo do desconhecido, a pessoa acaba criando mecanismos para se defender de uma ameaça existente ou não.

Mas, para que se possa ter uma compreensão da relação entre preconceito e deficiência, faz-se necessário entender o que tornaria o outro um estranho, um diferente. Para isso, Amaral (apud Bartalotti, 2006, p.27) aponta três parâmetros utilizados para definir diferenças tidas como significativas, ou seja, determinantes da “anormalidade”: 1) o critério estatístico que está associado ao conceito matemático de norma, ou seja, a constatação daquilo que seria característico da maioria das pessoas frente ao fator pesquisado; 2) o critério da integridade da forma, quanto à competência da função, e; 3) a comparação de uma pessoa (ou grupo de pessoas) com um padrão definido como “ideal” pelo grupo dominante.

O preconceito é uma atitude que viola, simultaneamente, no mínimo, três normas básicas: a norma da racionalidade, a da afeição humana e a da justiça.

O preconceito é uma violação dos direitos humanos, pois consiste em uma predisposição negativa, hostil, frente a outro ser humano. Uma desvalorização

do outro como pessoa, indigno de conviver no mesmo espaço, excluído moralmente.

Não se pode confundir preconceito com a discriminação. O preconceito.

Ainda em relação à pessoa com deficiência, o processo histórico da construção do conceito de deficiência intelectual ficou por muitos anos a cargo dos chamados médicos alienistas, que associaram por muito tempo a deficiência intelectual com doença mental, criando uma marca ou estigma que, por desconhecimento da etiologia da deficiência, espalhou-se nos diversos grupos e camadas sociais.

Sendo assim, o deficiente intelectual foi tratado e legitimado legalmente no Brasil do início do século XX como louco, demente, idiota, infantil, tornando-se incapaz de uma vida autônoma e independente como os demais deficientes.

A desconstrução da “incapacidade” do deficiente intelectual no exercício de seus direitos civil, político e social na realidade concreta, por parte do Estado, do mercado, da sociedade e da própria família do deficiente, estão se gerindo a passos curtos.

Na medida em que as pessoas com deficiência intelectual não conseguem ser inseridas no mercado de trabalho por serem consideradas “incapazes” ou “improdutivas”, lhes são negados o direito ao trabalho e a equiparação de oportunidade, violando sua dignidade.

Outro problema não menos relevante está relacionado a escolarização da pessoa com deficiência intelectual. Não há muitas escolas especializadas na educação especial e inclusiva do deficiente intelectual. Essa responsabilidade se volta para as associações não governamentais.

Sabe-se que as pessoas com deficiência intelectual têm potencial de aprendizagem. Apesar de seu déficit de inteligência, elas têm capacidade de aprendizagem na assimilação de tarefas. Porém, faz-se necessário estímulo e confiança. Especialmente nos profissionais de ensino que tratam desse segmento. Porém, cada vez mais as políticas públicas e sociais, inclusive a educação, estão sendo privatizadas e tendo redução nas verbas públicas.

A família tem um papel fundamental no incentivo da participação da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. O grupo familiar torna-se um problema ao deficiente intelectual na medida em que o infantiliza ou simplesmente contenta-se com o Benefício de Prestação Continuada (BPC) da Política de Assistência Social, e não o incentiva a exercer o seu direito ao trabalho por meio da Lei de Cotas.

Porém, há de se observar que a instituição família está passando por transformações e que a maioria das famílias de pessoas com deficiência intelectual pertencem às classes que possuem um renda inferior a 3 salários mínimos. Muitas dessas famílias podem se configuradas como famílias “monoparentais” femininas, tendo a mãe como provedora.

Além das instituições que realizam um trabalho na promoção educacional e profissional da pessoa com deficiência, também foram consideradas, para este estudo, as instituições de defesa e de fiscalização dos direitos da pessoa com deficiência.

Segundo Kalume (2005) os dispositivos que cuidam da fiscalização relativa à contratação da mão-de-obra de deficientes e das ações coercitivas do Estado tendentes a constranger as empresas ao cumprimento dessa obrigação constam das seguintes legislações: a) Previdência social; b) da Lei n. 7.853/89 e do seu Regulamento, Decreto n. 3.298/99; e c) do Trabalho.

Na capital Manaus está localizado o Ministério Público do Trabalho, a Superintendência Regional do Trabalho (SRTE-AM), os Conselhos Municipal e Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONEDE). Entretanto, somente as duas últimas instituições participaram da pesquisa, fornecendo outras informações precisas sobre a atuação de defesa e fiscalização do direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

Segundo o art. 36 da Lei n.7.853/89, as empresas com até 200 funcionários são obrigadas a contratar um percentual de pessoas com deficiência.

Apesar das resistências das empresas no cumprimento da legislação pertinente, tanto o SRTE-AM, quanto o CONEDE estão atuando e fiscalizando para que as pessoas com deficiência, inclusive a intelectual, possam ser inseridas no mercado de trabalho, em todos os setores produtivos.