INSERÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DOSSIÊS NA ÁREA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL E INCLUSIVA

Annie Gomes Redig: Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Priscila de Paiva Martins: Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Eixo Temático 12: Educação Especial; Profissionalização; Programa de transição e; Trabalho.

Categoria: Comunicação oral

Resumo: Este artigo tem como objetivo investigar a produção científica na área da Educação Especial e Inclusiva no que se refere à profissionalização de pessoas com deficiência e inserção no mundo do trabalho. Nesta direção, foram analisados os dossiês temáticos publicados na base de dados do Scielo, no período de 2015 a 2017. Iniciamos a pesquisa no ano de 2015, por causa da Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015). Para tal, foi utilizada como metodologia a revisão integrativa, com palavras-chaves para a busca dos dossiês. Neste período, encontramos 17 dossiês, entretanto apenas quatro artigos abordam a temática da profissionalização e inserção no mundo do trabalho. Sendo assim, concluímos a necessidade de maior aprofundamento nas pesquisas sobre esse aspecto e a importância em investir na profissionalização destes sujeitos.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Mercado de trabalho; Inserção no mercado de trabalho; Inclusão.

Introdução

Com o propósito de investigar como acontece a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a presente pesquisa buscou analisar os dossiês com a temática de Educação Especial e/ou Inclusiva, publicados entre o período de 2015 a 2017, na base dados do Scielo. A linha de corte se deu a partir do ano de 2015, devido à publicação da Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015), com o objetivo de investigar as mudanças nos campos teóricos e práticos, após essa Lei.

Devemos lembrar que a Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015) esclarece que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha, isso significa de fato dar autonomia a essa população. O artigo 34 parágrafo 4º desta Lei (BRASIL, 2015) preconiza que

> A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

A habilitação profissional da pessoa com deficiência permitirá que a mesma possua nível profissional, habilidades e aptidões para exercer a função, lembrando também que deverá acontecer em ambientes que apresentem acessibilidade física, pedagógica e se possível com parceria com outras instituições. É importante lembrar que a lei deve ser efetivada de fato e reconhecer a sua importância não só para empregadores, mas para o seu público alvo. É fundamental também, que as pessoas com deficiência estejam conscientes de seus direitos.

Apesar de muitos estudos e pesquisas sobre a profissionalização da pessoa com deficiência a realidade sobre a sua colocação no mercado de trabalho ainda é distante do que os especialistas almejam que é uma prática social voltada para que os jovens ou adultos com deficiência realmente estejam inseridos de forma efetiva no mundo do trabalho. A legislação brasileira vem apontando para a necessidade de mudança da postura das empresas em relação à contratação destas pessoas e da importância da escola se preocupar com este aspecto (REDIG; MARTINS; OLIVEIRA, 2017). Como exemplo, podemos citar a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) que informa no artigo 6, que são direitos sociais a educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, entre outros, direitos básicos para uma vida digna independente da classe, gênero, ou etnia.

Quando diz respeito às pessoas com deficiência, a legislação garante a inserção, permanência e qualificação profissional, para que os mesmos possam cada vez mais se desenvolver no mercado de trabalho. Tal direito é visto em vários documentos legais (BRASIL, 1991, 1996, 1999, 2008, 2015, entre outros), no decreto 3.298/99 (BRASIL, 1999), o artigo 15 preconiza que as entidades da Administração Pública Federal prestarão serviços que possibilitem à pessoa com deficiência reabilitação integral que permita a sua inserção em atividades laborais, além da formação e capacitação.

Metodologia

Para a realização desta pesquisa foi utilizada como metodologia a revisão integrativa que segundo Souza, Silva e Carvalho (2010, p.102) “proporciona a síntese do conhecimento e a incorporação da aplicabilidade de resultados de estudos significativos na prática”. Sendo assim para esses autores (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010) é um estudo que com a mais ampla abordagem metodológica no que diz respeito às revisões bibliográficas.

Esta investigação foi realizada nos dossiês temáticos na área de Educação Especial e/ou Inclusiva, publicados na base de dados do Scielo, no período de 2015 a 2017. Para a realização desta pesquisa foram utilizadas as palavras-chave: dossiê, educação especial, educação inclusiva, pessoas com deficiência, pessoas com necessidades educacionais especiais, inclusão escolar, inclusão profissional, inclusão. Desta forma, foram encontrados 17 dossiês publicados nesta temática. Entretanto após a leitura dos títulos, palavras-chave e resumos, apenas quatro artigos abordavam o tema desejado.

Para atender o objetivo de desenvolver uma pesquisa teórico-reflexiva (REDIG; BURKLE, 2009; REDIG; MASCARO; GLAT, 2011) a coleta de dados foi realizada da seguinte maneira: os artigos foram salvos e lidos na íntegra para preenchimento de uma folha de codificação com as informações referentes as referência bibliográfica do artigo, título, resumo, objetivos, público

alvo, metodologia, desdobramentos, considerações finais; para então a criação de categorias.

O que os artigos discutem sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Apesar de muitos estudos e pesquisas sobre a pessoa com deficiência, poucos abordam como é a colocação e adequação dessas pessoas no mercado de trabalho (REDIG; MARTINS; OLIVEIRA, 2018; REDIG; MASCARO; PINHEIRO; NASCIMENTO, 2018). Então, a partir da análise de quatro artigos selecionados (ALMEIDA, 2017; GARÉ; BRASILEIRO, 2017; REDIG; MASCARO 2017; VÍLCHEZ, 2017) nos dossiês pesquisados, entre os anos de 2015 e 2017, percebemos que todos os quatro estudos foram publicados no ano de 2017. Observamos também, que dos quatro textos, três (ALMEIDA, 2017; GARÉ; BRASILEIRO, 2017; VÍLCHEZ, 2017) fazem parte do mesmo dossiê intitulado “Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva (Parte 1)” da Revista Educação, Cultura e Sociedade.

Consideramos com essa informação, que o estudo sobre a profissionalização e colocação de pessoas com deficiência em atividades laborais ainda é escasso e por isso há necessidade de maior aprofundamento.

Para a análise dos artigos selecionados, criamos três categorias: 1) Profissionalização e inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual (GARÉ; BRASILEIRO, 2017; REDIG; MASCARO, 2017); 2) Inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência visual (VÍLCHEZ, 2017); 3) Perspectiva dos empregadores (ALMEIDA, 2017).

A educação se preocupada principalmente com a aquisição de competências e transmissão de conhecimentos e nesse sentido a inclusão também é uma grande preocupação no cenário atual do Brasil. Os dados da pesquisa mostraram a importância do trabalho como forma de inserção social, como por exemplo, a Lei de Cotas (BRASIL, 1991), que obriga empresas a contratar pessoas com deficiência e a importância da aplicação da lei e a

garantia do acesso e permanência de pessoas com deficiência no trabalho e sua formação. Contudo, Leme (2015, p. 133) aponta que

> a própria Lei de Cotas é contraditória em seu âmago: ao mesmo tempo em que abre possibilidades de inscrição social às pessoas com deficiência, marca-as, põe em destaque sua diferença, enfatiza justamente aquele aspecto que as tem mantido alijadas do mundo do trabalho e do convívio social.

Esse aspecto da marca, do estigma é muito forte no grupo em que é denominado como minoria, o grupo que não segue os padrões da normalidade e as pessoas com deficiência são estigmatizadas, principalmente no que se refere à crença na incapacidade. Nesta direção alguns empregadores colocam impedimentos na hora de contratar funcionários com deficiência, pois acreditam que não são capazes de trabalhar ou exigem formações e capacitações que eles não possuem.

Antes de discutirmos a inclusão laboral desses indivíduos, precisamos pensar como é a inclusão escolar e consequentemente a sua escolarização. O que percebemos é que os alunos com deficiência, especialmente os com deficiência intelectual, apresentam dificuldades na aprendizagem e com isso, em alguns casos, não conseguem finalizar o seu percurso escolar ou terminam de forma precária. Sendo assim, a qualificação deste sujeito fica aquém do solicitado pelo empregador. Por isso, é fundamental que a escola pense no desenvolvimento de habilidades para a empregabilidade deste aluno e a vida independente. Assim, o educando sairá da escola com condições de se inserir no mundo do trabalho e na vida adulta e por outro lado, a empresa poderá ofertar qualificação específica para a atividade proposta, sem se preocupar em questões que deveriam ser de cunho escolar.

Alguns autores como Almeida (2017), Garé e Brasileiro (2017) apontaram em suas pesquisas que os empregadores apresentam receio ao contratar pessoas com deficiência além de relatar algumas barreiras para essa contratação, como a falta de capacitação desses sujeitos para o trabalho. De

acordo com Almeida (2017, p.429) “a falta de PCDs [pessoas com deficiência] habilitadas também é um problema, pois a capacitação é precária por não ter incentivo social, financeiro, familiar, estadual, e também por existirem poucas organizações voltadas a este fim”.

As empresas costumam considerar a preparação antes obtida pelas pessoas com deficiência e sua formação e capacitação um fator importante. No passado eram vistas como pessoas incapazes, mas com o crescente interesse dos mais variados setores da sociedade, os que antes não aceitavam a inclusão, atualmente percebem que a melhor forma de uma cidadania verdadeira é aceitar as diferenças.

O artigo “Processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios” (ALMEIDA, 2017) buscou pesquisar como os coordenadores das instituições preparatórias e os responsáveis de Recursos Humanos (RH) das empresas dos respectivos contratantes enfrentam e se posicionam diante da inclusão, numa cidade do interior do estado de São Paulo. A autora (ALMEIDA, 2017) apresentou uma abordagem qualitativa e analisou as percepções dos coordenadores que preparam as pessoas com deficiência, dos empregadores e responsáveis pelo RH.

Alguns representantes de RH manifestaram satisfação em trabalhar com pessoas com deficiência, alegando que muitos provaram que poderiam desempenhar trabalhos eficientes.

> Sobre o desempenho das PCDs [pessoas com deficiências], os participantes afirmaram que dentro das empresas, elas efetuam um trabalho satisfatório e muitas vezes até acima do esperado. Como qualquer outro funcionário, algumas possuem maiores dificuldades, mas são capazes de superar seus limites executando suas tarefas de forma satisfatória. (ALMEIDA, 2017, p.434)

Esse dado da pesquisa de Almeida (2017) vai de encontro com a concepção de que as pessoas com deficiência são capazes, contrariando a incerteza das empresas em contratar essa população. Essa informação é

importante, pois prova que a inclusão mesmo com alguns desafios pode ser alcançada de fato.

Segundo Redig e Mascaro (2017), o trabalho é uma forma de inserção social e ajuda as pessoas com deficiência em sua valorização perante a sociedade e o reconhecimento enquanto indivíduos que produzem e possuem habilidades especificas. Essas autoras buscaram discutir sobre a inserção de sujeitos com deficiência intelectual em atividades laborais.

É importante a união entre a educação, as políticas e práticas de inserção dessas pessoas no mundo do trabalho, com ações que possibilitem a flexibilização do currículo escolar em que tenha como objetivo profissionalização e/ou preparação para atividades de trabalho unido com as oportunidades de contratação e capacitação de funcionários em atividades que considerem as possibilidades dessas pessoas, assim a inclusão escolar, social e laboral de indivíduos com deficiência, acontecerá de fato (REDIG; MASCARO, 2017).

Na categoria que aborda a inserção de pessoas com deficiência visual no trabalho, Vílchez (2017) coloca que ainda existem muitos desafios e o trabalho realizado no Peru demonstrou que precisa ainda de avanços para que a inclusão seja efetiva. O autor (VÍLCHEZ, 2017) informa que há preferência dos empregadores em contratar pessoas com deficiência física e auditiva, visto que, não demanda tantos recursos de acessibilidade.

Sendo assim, foi apontado que existe uma desigualdade para contratar funcionários com deficiência visual ou outros tipos de deficiência em que o comprometimento e a vulnerabilidade são maiores. Vílchez (2017) explica que erradamente as empresas consideram que as pessoas com deficiência visual precisariam de mais tempo e recursos para executar o trabalho.

Ao contrário do que muitas empresas antes entendiam, foi comprovado que a inclusão de pessoas com deficiência em atividades laborais e a convivência com pessoas sem deficiência ajuda a afirmar que muitas barreiras podem ser superadas e a autonomia dos sujeitos com deficiência mostra que

eles podem exercer várias funções. Vílchez (2017) relatou que outras empresas em que os profissionais de recursos humanos foram consultados, descreveram que pessoas com deficiência podem mostrar um foco maior em algumas atividades o que beneficia as empresas e a sua inclusão. Observou-se que o preconceito com a deficiência visual no trabalho, o desconhecimento das capacidades, a dificuldade de adaptação e treinamento, barreiras burocráticas e dificuldades de políticas públicas adequadas, foram alguns dos problemas encontrados pelas empresas. Os aspectos mostrados na pesquisa de Vílchez (2017) realizada no Peru não diferem muito do que encontramos no Brasil (REDIG, 2016).

No artigo que retrata o trabalho da Apae na cidade de Bragança Paulista no estado de São Paulo (GARÉ; BRASILEIRO, 2017), relata a inserção no mercado de trabalho e profissionalização de pessoas com deficiência intelectual com o objetivo de proporcionar à elas a possibilidade de gerirem seu próprio sustento e se tornarem parte da população ativa do país. Para as autoras as associações desenvolvem ações de uma educação empreendedora ao mesmo tempo em que acolhem e procuram educar pessoas com deficiência. Esse trabalho realizado é considerado importante, pois serve para a superação das dificuldades da inclusão social.

> É possível conhecer como seu trabalho é importante para pessoas com necessidades especiais, por isso, ao entrevistar os representantes da APAE de Bragança Paulista, no estado de São Paulo, foi possível captar nas falas destes diretores e de funcionários e professores da unidade, que de fato ali acontece um trabalho feito com dedicação e amor. (GARÉ; BRASILEIRO, 2017, p.289)

Garé e Brasileiro (2017) consideraram importante a parceria entre a Apae e a Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, na qual elaborou um documento norteador para organizar o trabalho das APAEs no que se refere ao currículo e projetos desenvolvidos pela instituição. Essa parceria, segundo as autoras, foi considerada um avanço, pois em relação à ajuda do

governo, os repasses para instituições foram cortados e o surgimento deste acordo foi uma vitória para a Associação e para o reconhecimento da importância da inclusão escolar e no mercado de trabalho.

A partir da análise dos textos selecionados percebemos que ainda temos um longo caminho a traçar, pois as instituições escolares precisam elaborar estratégias para conduzir o aluno com deficiência para a construção de conhecimentos acadêmicos, sociais e laborais e por outro lado, a empresa precisa ressignificar seus conceitos e concepções sobre o trabalho da pessoa com deficiência. É necessário encontrar um equilíbrio entre a escola, trabalho e sociedade para que realmente alcancemos a inclusão de todos (REDIG, 2016).

Manica e Caliman (2015, p.143) em entrevistas com pessoas com deficiência relataram que eles “expressam o desejo de ter oportunidade de trabalho digno e com carteira assinada, bem como desejam que o empresário acredite no potencial que carregam, dando-lhes garantias de empregabilidade”. Todos tem o direito de trabalhar, para tal, é fundamental possibilitar escolarização adequada e acesso ao mercado de trabalho.

Considerações finais

A inclusão é um processo pelo qual a sociedade se adequa para alcançar a participação das pessoas com deficiência em todos os seus setores, mesmo as que possuem necessidades educacionais especiais. Após a análise dos textos, concluímos que mesmo com as exigências da Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015), na prática ainda temos que avançar para garantir a real inclusão social desta população.

Através dos artigos analisados, percebemos que algumas empresas estão de acordo com o processo de inclusão e contribuem para que seja realizado de forma efetiva sem que ocorra alguma obrigação. Outra característica que deve ser levada em conta é a permanência dessas pessoas em atividades laborais e a capacitação adequada e oportunidade de trabalho.

Apesar de precisar de maiores incentivos, as pessoas com deficiência ultimamente tem encontrado apoios de empresas e órgãos que acreditam que o investimento em profissões e habilidades é importante. Esse fator contribui para que esse público sinta-se valorizado e apoiado e de fato consiga desenvolver seus talentos e obter promoção profissional.

REFERÊNCIA BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Rita de Cássia Santos, Processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios. *Revista Educação, cultura e sociedade.* p. 428-443; v. 7, n. 2**.** Dez /2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988.

BRASIL. *Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.*

BRASIL. *Lei de Diretrizes e Bases 9.394*, de 20 de dezembro de 1996. 1996.

BRASIL. *Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999.* 1999.

BRASIL. *Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva.* 2008.

BRASIL. *Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146, de 6 de julho de 2015.* 2015.

GARÉ, Ruth Maria Rodrigues; BRASILEIRO, Alessandra de Falco. Apae: Um modelo de educação empreendedora. *Revista Educação, cultura e sociedade.* p. 282-296, v. 7, n. 2, jul./dez. 2017.

LEME, Maria Eduarda Silva. *Deficiência e o mundo do trabalho: discursos e contradições.* Campinas, SP: Autores Associados, 2015.

MANICA, Loni Elisete; CALIMAN, Geraldo. *Inclusão das pessoas com deficiência na educação profissional e no trabalho: limites e possibilidades.* Jundiaí: Paco Editorial, 2015.

REDIG, A. G. *Inserção profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual*. Curitiba: Editora Appris, 2016.

REDIG, Annie Gomes; BURKLE, Thyene Silva A Educação Especial e Inclusiva na perspectiva da Revista Nova Escola: o estado da arte. In: *V Congresso Brasileiro Multidisciplinar de Educação Especial*, Londrina/PR: 2009.

REDIG, Annie Gomes; MARTINS, Priscila de Paiva; OLIVEIRA, Thayane Louize Carvalho de. A profissionalização da pessoa com deficiência à luz da legislação. In: *IX Seminário Internacional Redes Educativas e Tecnologias.* p. 1-10. Rio de Janeiro, 2017.

REDIG, A. G.; MARTINS, P de P.; OLIVEIRA, T. L. C. de. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: o que as pesquisas nas Revistas RBEE e REE falam. In: *V Colóquio Internacional Educação, Cidadania e Exclusão.* Niterói, 2018.

REDIG, Annie Gomes; MASCARO, Cristina Angélica Aquino de Carvalho. Acesso ao mundo do trabalho para estudantes com deficiência intelectual: caminhos necessários na escola contemporânea. *Revelli: Revista de Educação, linguagem e literatura.* p.56 -69.v.9 n.2. Junho/2017

REDIG, Annie Gomes; MASCARO, Cristina Angélica Aquino de Carvalho; GLAT, Rosana. A Revista Brasileira de Educação Especial e a produção de conhecimento na área de comunicação alternativa e complementar de 2005 a 2011: o estado da arte. In: *VI Congresso Brasileiro Multidisciplinar de Educação Especial,* Londrina/PR: 2011.

REDIG, Annie Gomes; MASCARO, Cristina Angélica Aquino de Carvalho; PINHEIRO, Vanessa Cabral da Silva; NASCIMENTO, Vanêssa Lima do. Perspectivas para a vida adulta de estudantes com deficiência: uma discussão necessária no cotidiano da escola contemporânea. In: *V Colóquio Internacional Educação, Cidadania e Exclusão.* Niterói, 2018.

SOUZA, Marcela Tavares de; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel de. Revisão integrativa: o que é e como fazer. In: *Einstein.* p. 102-106. Portugal: 2010.

VÍLCHEZ, Iván Carlos Curioso. Trabalho e deficiência: Lacunas no mercado laboral de pessoas adultas com deficiência visual. *Revista Educação, cultura e sociedade.* p. 444-456 v. 7, jul./dez. 2017