



O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência intelectual: Entraves e oportunidades

The labour market and the person with intellectual disabilities: Barriers and opportunities

Karine Helena MORAIS [1](#)

Recibido: 20/09/16 • Aprobado: 16/10/2016

Conteúdo

- [1. Introdução](#)
 - [2. Metodologia](#)
 - [3. Processos de investigação](#)
 - [4. Considerações finais](#)
- [Referências](#)

RESUMO:

Este artigo tem como objetivo analisar a produção de pesquisas desenvolvidas em Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado) sobre a pessoa com deficiência intelectual e sua inserção no mercado de trabalho, além das barreiras e oportunidades encontradas neste processo. Terá como pressuposto a pesquisa de caráter bibliográfico sobre as publicações da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) no período de 1991 a 2015. Os estudos demonstram que por mais que o Brasil esteja avançado no que diz respeito à legislação, outros requisitos são importantes para que o deficiente se torne, de fato, parte do grupo de trabalhadores.

Palavras-Chave: Deficiência Intelectual; Trabalho; Educação; Qualificação Profissional.

ABSTRACT:

This article aims to analyze the production of research developed in the Graduate (Master) on the people with intellectual disabilities and their integration into the labor market, beyond the barriers and opportunities found in this process. The study will take for granted the bibliographical survey of publications of the Digital Library of Theses and Dissertations (BDTD) from 1991 to 2015. Studies show that while Brazil is advanced in terms of legislation, other requirements are important for the people with disabilities become, in fact, part of the group of workers.

Keywords: Intellectual Disability; Work; Education; Professional Qualification.

1. Introdução

A Constituição Federal de 1988 foi um passo importante no que diz respeito à inclusão da pessoa com deficiência na sociedade. Após a publicação desta Constituição, a pessoa com deficiência instituiu e conquistou o direito a educação, saúde, lazer e trabalho. Com relação ao trabalho, a Constituição Federal de 1988, contribuiu significativamente com o processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, garantindo o direito e a oportunidade de trabalhar a qualquer pessoa, independente da sua deficiência.

Em 1991, o Brasil tornou compulsória a contratação de pessoas com deficiência com a criação da Lei nº 8.213/91, a chamada Lei de Cotas. Esta Lei obriga que as empresas que possuem mais de 100 funcionários reservem de 2% a 5% das vagas do quadro de funcionários a pessoas com deficiência (DOTA, 2015, p. 15). O governo vem trabalhando através de fiscalizações para que esta Lei seja rigorosamente cumprida e, na maioria das vezes, a contratação das pessoas com deficiência acontece somente por obrigatoriedade da Lei.

A educação tem papel fundamental no rompimento da exclusão social das pessoas com deficiência. Através da educação a PcD (Pessoa com Deficiência) obtém mais oportunidades para a vida social e profissional desconstruindo a visão de pessoa vulnerável e incapaz dando lugar a autonomia e independência, buscando, através da educação profissional, a qualificação, capacitação e reconhecimento no mercado de trabalho.

Exercer uma atividade profissional possibilita diversos benefícios à pessoa com deficiência intelectual, que é foco deste artigo, porém é necessário o incentivo a educação profissional, que as leis sejam cumpridas, uma qualificação profissional adequada que cumpra com os requisitos necessários pelo mercado de trabalho exigente facilitando assim a inserção destas pessoas e, conseqüentemente, melhorando a sua qualidade de vida. Algumas questões foram levantadas: A qualificação profissional oferecida para as PcD está adequada para a relação direta com a prática no mercado de trabalho? A Lei de cotas é um aliado positivo para a inserção da PcD no mercado de trabalho? A educação profissional oferecida suporta as exigências das empresas no mercado de trabalho competitivo atual? No decorrer deste artigo, procurarei responder aos questionamentos, à luz das pesquisas (dissertações) encontrados na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD).

Pesquisas realizadas no Brasil entre os anos de 1991 a 2015 a respeito da inserção do mercado de trabalho das pessoas com deficiência intelectual e as barreiras e oportunidades que são encontradas por este grupo serão analisadas neste artigo onde o período escolhido teve como critério a criação da chamada Lei de Cotas – Lei nº 8.213/91. Na primeira seção, será apresentada a metodologia utilizada na busca das fontes e dos dados referentes ao número de pesquisas desenvolvidas em Programas de Pós-Graduação em Educação. Na segunda seção, serão citados os processos investigativos, referentes aos temas abordados nas pesquisas, objetivos, sujeitos de pesquisa e principais resultados das investigações realizadas e, por fim, as considerações finais.

2. Metodologia

A coleta de dados ocorreu na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). Foram realizadas buscas de teses e dissertações publicadas no ano de 1991 até o ano de 2015, utilizando as seguintes palavras-chave: qualificação profissional; deficiência intelectual; trabalho; educação.

Muitas pesquisas tem tido como foco a deficiência intelectual em diferentes áreas de atuação, tratando-se de um assunto quase sempre polêmico. Tendo como referência a criação da Lei de Cotas em 1991 e as palavras-chave acima citadas, foram localizadas 5 pesquisas apenas. Desta quantia, 1 está voltada a Pós-Graduação em Ciências Médicas – Psiquiatria (Mestrado), 1 voltada a Pós-Graduação em Sociologia (Mestrado) e 3 envolvidas em Pós-Graduação em Educação (Mestrado). Para as finalidades deste estudo, me prenderei na análise das pesquisas realizadas na área da educação e sociologia.

Tabela 1 – Pesquisas em Deficiência Intelectual e Mercado de Trabalho – Área da Educação e Sociologia (1991/2013).

Ano	Dissertações	Teses	Total
1991	0	0	0
1992	0	0	0
1993	0	0	0
1994	0	0	0
1995	0	0	0
1996	0	0	0
1997	0	0	0

1998	0	0	0
1999	0	0	0
2000	0	0	0
2001	0	0	0
2002	0	0	0
2003	0	0	0
2004	0	0	0
2005	0	0	0
2006	0	0	0
2007	0	0	0
2008	1	0	1
2009	1	0	1
2010	0	0	0
2011	2	0	2
2012	0	0	0
2013	1	0	1
Total	5	0	5

Fonte: Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (<http://bdtd.ibict.br/>)

A Tabela 1 evidencia uma preocupante situação a respeito do crescimento de pesquisas sobre a temática. No ano de 2011, como mostra a Tabela 1, houve uma pequena evolução, porém nada muito significativo para o estudo da temática abordada. Após a leitura dos resumos, foi constatado que das 4 pesquisas selecionadas, tratam de questões referentes a pessoas com deficiência em cargos com baixa qualificação profissional, baixo nível de escolaridade, educação e formação profissional de baixa qualidade, a Lei de cotas como garantia de inserção no mercado de trabalho, barreiras encontradas pela PcD para permanecer no emprego, falta de qualificação profissional como obstáculo para ingressar no mercado de trabalho, dentre outros. Destas 4 pesquisas, 2 foram desenvolvidas com pessoas com deficiência intelectual, auditiva, visual e física, e 2 foram desenvolvidas somente com jovens com deficiência intelectual.

As pesquisas desenvolveram-se em instituições localizadas em diferentes estados como São Paulo - SP, São Luis - MA, Curitiba - PR e São Leopoldo - RS, o que permitiu conhecer como a temática vem sendo desenvolvida e discutida em diferentes contextos e regiões do Brasil.

3. Processos de investigação

As pesquisas analisadas neste artigo trazem para discussões questões relacionadas à PcD e sua inserção no mercado de trabalho. O direito a inclusão no mercado de trabalho, a Lei nº 8.213/91 legitimadora que garante o direito de trabalho a pessoa com deficiência, o baixo nível de escolaridade como barreira para inserção no mercado de trabalho, a qualificação profissional como oportunidade ou obstáculo para inserção no mercado de trabalho, foram investigados e discutidos nestas 4 pesquisas examinadas.

Os temas abordados nas pesquisas foram agrupados em tópicos de discussão sendo: 1) O direito a inclusão no mercado de trabalho e a Lei nº 8.213/91 legitimadora que garante o direito de trabalho a pessoa com deficiência; 2) A educação profissional, o baixo nível de escolaridade como barreira para inserção no mercado de trabalho; 3) a qualificação profissional como oportunidade ou obstáculo para inserção no mercado de trabalho?

Os objetivos, sujeitos de pesquisa e principais resultados alcançados pelas pesquisas desenvolvidas por Shimono (2008), Dahmer, Santos (2011), Barros (2013), são abordados na sequência.

3.1. O direito ao trabalho

Após a Constituição de 1988, a pessoa com deficiência obteve o direito a saúde, educação, trabalho e lazer, possibilitando uma chance de ingressar no mercado de trabalho, porém o despreparo, tanto escolar quanto para exercer uma função profissional, dificulta e até impossibilita o deficiente de ingressar e assumir uma função no mercado de trabalho.

Somente após a Constituição de 1988 o deficiente começou a ganhar seu espaço e possíveis reconhecimentos no mercado de trabalho, deixando de ser visto como uma pessoa incapaz desempenhar uma função no mercado de trabalho, ganhando autonomia e melhorando a sua qualidade de vida. Santos (2011) partilha do pensamento de Fontoura e Piccinini (2008, p. 42):

Até o final da década de 1980 pouco se falava em PPDs [pessoas portadora de deficiência e na terminologia atual pessoas com deficiência] e, menos ainda, em sua inclusão no mercado de trabalho no Brasil. Mudanças significativas começaram a acontecer na realidade brasileira a partir da Constituição de 1988, quando esta se manifestou em defesa dos direitos das chamadas minorias, entre as quais as pessoas com deficiência.

Os direitos sociais, como direitos fundamentais do ser humano, reconhecem que o mercado de trabalho não é palco de justiça social, assim, havendo a necessidade de uma intervenção estatal para que a justiça social seja efetivada com a pessoa com deficiência pela baixa expectativa em relação à função no mercado de trabalho que a sociedade atribui a essas pessoas.

A Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991, a chamada lei de cotas, que disponibiliza sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, estabelece a reserva de vagas (de 2% a 5%) em empresas com 100 funcionários ou mais para pessoas com deficiência. Mendonça (BRASIL, 1991), a legislação brasileira é avançada no que diz respeito à inclusão de pessoas

com deficiência no mercado de trabalho possuindo uma base constitucional adequada assim como um conjunto de princípios legais que asseguram uma vida digna a essas pessoas. Com a obrigatoriedade imposta as empresas pela lei de cotas cabem nos questionar: Ao conseguir uma vaga no mercado de trabalho através da obrigatoriedade da Lei de cotas, o deficiente está qualificado profissionalmente para assumir a função proposta a ele? O trabalho adquirido através da reserva de vagas garante o reconhecimento profissional da PcD?

As pesquisas desenvolvidas por Shimono (2008), Dahmer (2011), Santos (2011) e Barros (2013) trazem contribuições neste sentido. Embora tenham desenvolvido suas pesquisas em contextos diferentes, as pesquisadoras abordam o tema com opiniões não muito distintas, mas vista por diferentes perspectivas.

Shimono (2008) em sua pesquisa buscou analisar o histórico de vida de pessoas adultas com deficiência (física, auditiva, visual e intelectual) que se encontram dentro do mercado de trabalho e suas trajetórias de vida pessoal, escolar e profissional que as conduziram para uma inclusão bem sucedida no mercado de trabalho.

Sua pesquisa apresenta um cenário onde as pessoas com deficiência, ainda lutam pelo reconhecimento de suas competências profissionais e exigem da sociedade e do governo a igualdade de oportunidades, revela a Lei de cotas como garantia e obrigatoriedade da reserva de vagas, porém a autora alerta que "não se pode isolar da análise o processo de educação, sobretudo a profissional. Ela é fundamental para o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e sua inclusão econômica" (2008, p. 36).

Já Dahmer (2011) descreve sua pesquisa com foco investigativo analisando a compreensão da temática aprendizagem e qualificação profissional como ações de capacitação profissional para inclusão social e permanência no mercado de trabalho no contexto do "Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da Pessoa com Deficiência" (programa antes chamado de Menor Aprendiz que para PcD antes era chamado Programa de Aprendizagem), o projeto tem como eixo central a inclusão da PcD no mercado formal de trabalho através da qualificação profissional. A autora percebe a ausência da educação profissional como argumento para descumprimento da Lei de cotas e,

consequentemente, exclusão da PcD do mercado de trabalho, “a ausência da educação profissional para PcD tem sido sistematicamente usado como argumento pelo empresariado como um dos fatores determinantes para justificar o descumprimento da Lei de cotas” (2011, p. 2).

Santos (2011) em sua pesquisa buscou conhecer e analisar a inserção do jovem com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal e seu processo de qualificação profissional para compreender as dinâmicas que se formam nesses espaços. Para isso a autora recorreu a informações, em um primeiro momento, de Secretarias Municipais e Estaduais, além de três escolas especiais, e num segundo momento, de jovens trabalhadores com deficiência intelectual, equipes de saúde, gestores, e empresas contratantes.

Num contexto crítico, Santos (2011) descreve que a lei tem caráter compensatório e alerta para uma maior avaliação desta afirmando que mesmo que a lei de cotas seja vista de forma positiva por instituições formadoras o trabalhador deficiente continua sendo excluído e não reconhecido.

Barros (2013) desenvolveu sua pesquisa com duas jovens com deficiência intelectual e ex-alunas de uma escola especial, dando ênfase à mulher com deficiência intelectual, trabalhadoras em uma empresa com atividades diferenciadas. Barros (2013) buscou analisar o acesso e a permanência dessas mulheres no mercado de trabalho. A autora identifica que referente a leis “o Brasil está bem estruturado e avançado se comparado com outros países, apesar de ainda haver muitos obstáculos pelo caminho, inúmeras barreiras a serem vencidas e temas sobre os quais precisa-se refletir [...]” (2013, p. 47).

Os resultados alcançados pelas pesquisas indicam que o processo de inserção no mercado de trabalho através da Lei de cotas é um facilitador, uma oportunidade legal dada a PcD, porém não garante o reconhecimento deste seguimento populacional. A educação profissional e a qualificação ainda são os fatores primordiais para maiores oportunidades no mercado de trabalho e reconhecimento profissional.

3.2. Educação e trabalho

Não há como desvincular a concepção de educação profissional ao da escola unitária. Nesta mesma linha de raciocínio, não há como pensar em formação para o trabalho desvinculada da formação básica. Ao refletirmos a respeito da educação profissional da PcD refletimos também sobre alguns aspectos referentes a educação geral da PcD.

Conforme Gonçalves (2012, p. 57) consta na Constituição Federal, Art. 205, que:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para com o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Na LDBEN são referidos os princípios com relação ao trabalho que devem ser garantidos pela educação, estando deliberado no Título II: “Dos Princípios e Fins da Educação Nacional”, no Art. 22º, “A educação básica tem por finalidades desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhes meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores”. (Gonçalves, 2012, p. 65).

No Brasil, existem diversas barreiras a serem enfrentadas com relação às políticas educacionais para inclusão da pessoa com deficiência na educação básica, em particular no que se refere à formação profissional.

Referente à educação profissional e formação profissional da PcD citarei as pesquisas desenvolvidas por Shimono (2008), Dahmer, Santos (2011), Barros (2013). De acordo com Shimono (2008), as crianças e jovens com deficiência começam a unir-se na sociedade pelas escolas regulares, porém ainda havia um conflito com o modelo segregado do atendimento educacional. Perante esta situação “Os educadores começam a rever o modelo excludente e o paradigma da inclusão começa a nortear as políticas públicas” (Shimono, 2008, p. 29).

Posteriormente a resolução CNB/ CEB Nº 2 de 11 de setembro de 2001 que estabelece as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Escola Básica em seu Art. 2º, onde diz:

Os sistemas de ensino devem matricular todos os alunos, cabendo às escolas organizar-se para o atendimento aos educandos com necessidades educacionais especiais assegurando as

condições necessárias para uma educação de qualidade para todos (Shimono, 2008, p. 29).

Shimono (2008) aponta que o movimento voltado à educação inclusiva faz com que as instituições revisem as práticas educacionais que durante muito tempo seguiram um modelo paternalista e assistencialista. A autora observa a adaptação das instituições com a inclusão, principalmente no que diz respeito à capacitação para o trabalho, fazendo a relação do programa de oficinas (estratégia utilizada para preparação dos aprendizes para o mercado de trabalho), afirmando que "Na área da deficiência intelectual ainda são comuns às oficinas protegidas e terapêuticas, voltadas a pessoas com maior dificuldade de autonomia" (2008, p. 29). Ainda alerta para uma avaliação do aluno antes de enviá-lo para o ambiente protegido de aprendizagem, ou seja, as oficinas protegidas e terapêuticas, que são voltadas para os deficientes mais severos, deste modo "[...] sendo importante avaliar o potencial laboral dos aprendizes e suas condições de inserção no mercado competitivo de trabalho, a fim de não restringir para todos os casos o programa de capacitação profissional às atividades das oficinas" (2008, p. 30). Considera importante a reflexão sobre os programas de inclusão profissional da PcD, do ponto de vista de uma educação formadora de cidadãos críticos, "Ao oferecer o treinamento focados em habilidade instrumentais, deixamos de contemplar outros saberes".

Dahmer (2011) desenvolveu sua pesquisa com base no "Projeto Piloto Nacional de Aprendizagem da PcD" e enfatiza a importância das Políticas Públicas para a garantia dos direitos a PcD. Destaca a educação profissional proposta no PLANFOR (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador) entre 1995 e 2003, que nas palavras do autor é "direcionado à educação profissional das classes trabalhadoras e em particular aos grupos socialmente mais vulneráveis" (2011, p. 42), foi criado para combinar ações de Políticas Públicas de Emprego, Educação e Desenvolvimento. A autora aponta que estas iniciativas foram criticadas por educadores e pesquisadores da educação como Frigotto (1998) que define o programa como sendo de caráter compensatório, descontínuo e assistencialista.

Para Dahmer (2011) "o PLANFOR foi pensado como uma nova política de educação no país, fora da educação profissional oportunizada enquanto ensino formal". A autora traz também as contribuições de Vogel (2001), que descreve a baixa escolaridade da PcD como um grande obstáculo para sua inserção no mercado de trabalho.

As Políticas Públicas influenciam e legitimam a educação da PcD, desta maneira Santos (2011) destaca alguns artigos que estabelecem a obrigação da escola regular, da instituição especializada e do próprio ambiente de trabalho em oferecer educação profissional para PcD em nível básico, técnico e tecnológico, cursos profissionais, onde a matriculada deve ser condicionada pelo seu aproveitamento e não escolaridade, e destaca a importância da habilitação profissional para a PcD ao tentar inserir-se no mercado de trabalho.

Santos (2011), assim como Shimono (2008), traz a educação para o trabalho nas escolas, oferecidas para alunos que não possuem condições de inserção no mercado de trabalho formal, percebendo estas Oficinas como terapias ocupacionais e a necessidade destas se voltarem ao sentido profissional para colaborar com a formação do deficiente. A autora também traz o PLANFOR (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador), com maior ênfase para a qualificação profissional, e nos resultados não culpa apenas a escola como única responsável na falta de formação profissional da PcD, "O que deve ficar claro é que a escola não é a instituição social redentora, única responsável pela formação e qualificação profissional desses jovens" (Santos, 2011, p. 130).

Barros (2013) investiga em sua pesquisa o processo de formação das ex-alunas com deficiência intelectual que aconteceu no Centro de Ensino de Educação Especial Helena Antipoff, pois mesmo sendo ex-alunas foi onde deu início a sua inserção profissional, através da instituição. A autora descreve como o PPP da instituição traz a educação profissional para o processo de inserção no mercado de trabalho, avaliação inicial, sondagens de aptidões e interesses, as oficinas, o currículo funcional, os estágios, e a inserção no mercado de trabalho. Ainda relata que estes processos para alcançarem o tão desejado emprego visam "à superação de suas dificuldades de aprendizagem, ao atendimento de suas necessidades especiais e ao favorecimento de sua escolarização com o objetivo de promover sua inclusão no mercado de trabalho" (2013, p. 76).

Conforme as entrevistas realizadas por Barros (2013) é nítido como o trabalho educacional desenvolvido no Centro de Ensino de Educação Especial Helena Antipoff foi significativo no processo de formação profissional das ex-alunas, que são os sujeitos dessa pesquisa, e sua inserção no mercado de trabalho.

Barros (2013) traz o baixo nível de escolaridade como um dos fatores que dificultam a contratação da PcD mesmo havendo um amparo legal. Nos resultados de sua pesquisa, Barros (2013) alerta para o baixo nível de escolarização das PcD "Percebeu-se também que a falta de escolarização compromete, de certo modo, a sua entrada a empresa" (2013, p 98).

Segundo Lima (2012, p. 50) "As aprendizagens profissionais precisam ser significativas para o indivíduo, de modo que as competências adquiridas pelo contexto da educação recebida sejam compatíveis com o que é exigido no mundo do trabalho".

3.3. Qualificação profissional

Nos últimos anos observa-se um aumento na inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual, como já foi visto, uma grande parcela dessa inclusão deve-se a fiscalização da Lei de cotas, porém o descumprimento da lei pela falta de qualificação profissional é um dos argumentos das empresas como afirma Cezar (2010, p. 71) "Entretanto, a falta de qualificação profissional e a baixa escolaridade das pessoas com deficiência assomam como principais argumentos empresariais a favor do descumprimento da lei".

Shimono (2008) em sua pesquisa descreve a baixa escolaridade e falta de qualificação profissional da PcD como desafio a ser superado mas também relata trajetórias bem sucedidas de PcD que conquistaram seu espaço por intermédio da escolarização e qualificação profissional.

Discutir qualificação profissional nos dias atuais, nos leva a compreender que estão havendo mudanças no mundo do trabalho e é no centro dessas mudanças que a qualificação profissional ganha destaque. A autora aponta para as novas exigências do mercado de trabalho com um novo modelo de organização "temos maior flexibilidade na divisão do trabalho, exigindo um profissional polivalente, que seja comunicativo, cooperativo, criativo, capaz de trabalhar em equipe" (2008, p. 37), além da exigência pela qualificação "esta exige também mais qualificação, para lidar com os novos modos de produção, alinhando autonomia, independência e *empowerment*" (2008, p. 37).

Shimono (2008) relata a dificuldade das empresas em encontrar PcD qualificadas para e as medidas que estão sendo tomadas para a melhoria dessa situação "A dificuldade de encontrar profissionais com deficiência qualificados vem gerando iniciativa de desenvolvimento de projetos de capacitação e treinamento [...]" (2008, p. 37).

No mercado de trabalho atual a qualificação profissional é fundamental como relatou a autora Shimono (2008), Dahmer (2011) traz a qualificação profissional em sua pesquisa envolta do PLANFOR (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador) descrevendo os avanços do PLANFOR entre os anos de 1996 a 1999 conforme a autora "qualificou um total de 62.100 mil treinandos com necessidades especiais significando expressiva dimensão quantitativa [...]" (2011, p. 43).

Ainda tratando-se do PLANFOR, a autora traz as contribuições de Vogel (2001 apud Dahmer, 2011, p. 45) apresentando o Plano com o objetivo auxiliar principalmente as PcD, contribuindo com a inserção e permanência dessas pessoas no mercado de trabalho, assim "o referido programa apresenta resultados significativos, a prioridade garantida aos chamados grupos com vulnerabilidade social em que se entende por vulnerabilidade a dificuldade de acesso e permanência no mercado formal de trabalho", além de contribuir com a qualificação profissional desses grupos "outras possibilidades de qualificação profissional por razões de pobreza, baixa escolaridade e fatores relacionados a gênero, raça/ cor ou necessidades especiais" (IDEN)

Dahmer (2011) faz uma breve menção ao trabalho de Vogel (2001 apud 2011, p. 51) "Esboço da História da Educação Profissional para Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais" mostrando que planos criados pelo Ministério do Trabalho e Emprego para contribuir com a formação, qualificação e capacitação profissional das PcD não são iniciativas recentes.

Já Santos (2011) traz em sua pesquisa uma discussão sobre a temática da formação e qualificação profissional desde quando estes temas começaram a ganhar maior importância na crise do paradigma fordista-taylorista até a atualidade. A autora faz um vínculo entre qualificação profissional e os conceitos de trabalho e classe trabalhadora apresentando como o mundo do trabalho exige a qualificação profissional independentemente do cargo que ocupa e do salário que recebe:

"Pensando o mundo do trabalho para além das mudanças tecnológicas, as formas de ingresso no mercado de trabalho têm-se alterado, exigindo por parte do trabalhador uma

maior formação e qualificação profissional, mesmo para postos com baixa remuneração” (Santos, 2011, p. 57).

Santos (2011) também resgata o PLANFOR e suas contribuições para a qualificação profissional da PcD, porém faz uma crítica ao Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, “O problema é que a qualificação oferecida conduzia a ocupações tradicionais que exigiam pouca escolaridade ou eram típicas do setor informal, isto é, não integravam o trabalhador no mundo do trabalho”, além de culparem os trabalhadores pela não inserção no mercado de trabalho como apresenta a autora, “geravam grandes expectativas e indiretamente os responsabilizavam pela sua não inserção” (2011, p. 59).

A autora ainda menciona a ideologia de qualificação profissional trazida pelo PLANFOR que pretendia apenas ser uma agregadora de valores do trabalho e de acordo com conceito de qualificação citado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, trazia uma falsa ideia de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores. Este conceito de qualificação profissional confundia-se com o conceito de empregabilidade como destaca a autora “O conceito de qualificação profissional é aproximado ao de empregabilidade, por pensá-la como um suporte de atributos que tornaria o trabalhador empregável ou preparado para o mercado de trabalho” (Santos, 2011, p. 61).

Shimono (2008) também traz as dificuldades em torno da empregabilidade relatando a baixa qualidade da formação profissional oferecida “Outro ponto importante é a qualidade da formação profissional, visto que muitos programas ditos profissionalizantes possuem estrutura informal e de curta duração, para ampliar a chamada empregabilidade” (2008, p. 37). Segundo Laureano (2001, p. 13) “A empregabilidade é definida aqui como a capacidade da força de trabalho em tornar-se empregável”. Shimono (2008) ressalta que o papel da escola e do estado é fundamental para que os programas oferecidos não sejam somente de iniciação profissional, mas que condigam com a realidade do mercado de trabalho “Os empregadores querem e necessitam contratar pela produtividade e competência e as pessoas com deficiência enfrentam a falta de qualificação para obter melhores oportunidades de trabalho” (2008, p. 38).

Santos (2011) destaca a substituição do PLANFOR em 2003 pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ). A autora traz as contribuições de Oliveira (2006, p. 64) relacionado a essa substituição “Deu novos rumos a qualificação profissional como um conceito social, questionou a noção de empregabilidade e buscou centralizar o entendimento da Política Pública, na perspectiva de direitos sociais e de integração”.

Santos (2011) narra a qualificação profissional oferecida na educação especial (em Curitiba) por meio das oficinas onde “O programa trabalhado é de preparação e não de profissionalização das pessoas com deficiência intelectual, por que visa à formação de hábitos e comportamentos sociais considerados adequados aos trabalhadores” (2011, p. 91).

Barros (2013) traz o PPP do CEEE Helena Antipoff e o que nele consta para auxiliar a qualificação profissional das ex-alunas com DI. De acordo com este documento o CEEE Helena Antipoff tem como missão garantir através de uma educação básica e profissional uma formação integral que auxilie no exercício da cidadania, tanto na convivência em sociedade quanto na qualificação profissional para atuarem no mundo do trabalho (2013, p. 61).

O processo de capacitação profissional através das oficinas também encontram-se na pesquisa de Barros (2013). Segundo a autora “o processo de capacitação profissional segue uma estrutura curricular que se organiza em eixos com a missão de preparar o aluno com DI para a inclusão no mundo do trabalho” (2013, p. 65), essa capacitação é organizada em três etapas distintas: a) Preparação para o trabalho; b) Qualificação para o trabalho; c) Colocação no trabalho.

Barros (2013) acredita que é possível a realização da PcD, em sua pesquisa o DI, ser inserida no mercado de trabalho através do reconhecimento e aceitação da sociedade, respeito aos direitos humano e o reconhecimento do potencial da pessoa com DI, proporcionando a construção da valorização do profissional que conquistou seu espaço na sociedade.

Os resultados das pesquisas desenvolvidas por Shimono (2008), Dahmer (2011), Santos (2011), Barros (2013), evidenciam uma formação e qualificação profissional que não condizem com a realidade e exigências do mercado de trabalho, observam que existem concepções negativas referente à PcD no mercado de trabalho e sua capacidade cognitiva e, afirmam que os jovens com deficiência são empregados não por serem qualificados mas por uma obrigatoriedade da lei.

4. Considerações finais

As pesquisas abordadas neste artigo trouxeram questões vinculadas ao mercado de trabalho voltado a pessoas com deficiência intelectual, dentre outras deficiências. O direito a inclusão no mercado de trabalho, a Lei nº 8.213/91, a chamada Lei de cotas, educação profissional, baixo nível de escolaridade, qualificação profissional, dentre outros aspectos, foram investigados nas 4 pesquisas.

Nesse processo investigativo é necessário considerarmos o olhar do pesquisador para cada detalhe de sua pesquisa e do objeto de estudo e a realidade que o acompanha, ou seja, para a particularidade de cada pesquisa. A maneira como os pesquisadores analisaram cada detalhe para alcançar seus objetivos e, principalmente, as dificuldades, alegrias, relatos, fatos, angústias, dos sujeitos envolvidos na pesquisa. Das 4 pesquisas, foco de análise desse artigo, três delas contaram com a participação, como sujeitos de pesquisa, de trabalhadores com deficiência e ex-alunos de uma instituição de educação especial, gestores de instituições de educação especial, coordenador de Responsabilidade Social e Treinamento da Empresa, Secretarias Municipais de Educação, Trabalho e Emprego, profissionais da educação, profissionais e representantes da Secretaria Especial do Direito da Pessoa com Deficiência, profissionais do SINE (Sistema Nacional de Emprego), Secretaria Estadual do Trabalho e Emprego, profissionais da saúde, Secretaria de Ação Social, jovens trabalhadores com deficiência, empresas contratantes de pessoas com deficiência, adultos com deficiência inseridos no mercado de trabalho. Apenas uma pesquisa valeu-se de cunho documental e bibliográfico indo a campo para participar de reuniões mensais do Comitê Pró-Inclusão.

Por mais que exista uma melhora na educação profissional, formação, qualificação, Leis que legitimam o direito ao trabalho para PcD, inserção e permanência deste grupo no mercado de trabalho, ainda é insatisfatória. A Lei de cotas é vista como um instrumento que garante a inclusão da PcD a uma vaga, porém a obrigatoriedade da Lei não garante o reconhecimento ao sujeito que não é acreditado. Pelo número de pesquisas voltadas ao tema percebe-se a nítida escassez de pesquisas e estudos que suplementem a atenção devida a esta temática pouquíssima explorada como argumenta Diniz (2007 apud Santos, 2011, p. 10):

Esse é um campo pouco explorado no Brasil não apenas por que a deficiência ainda não se libertou da autoridade biomédica, com poucos cientistas sociais dedicando-se ao tema, mas principalmente por que a deficiência ainda é considerada uma tragédia pessoal, e não uma questão de justiça social. (...) a deficiência será um tema emergente para as políticas públicas particularmente as de caráter distributivo e de proteção social.

A relação positiva entre qualificação profissional da pessoa com deficiência intelectual e a inserção no mercado de trabalho deve ser desmistificada, pois há outros condicionantes que possibilitam uma vaga de emprego. Obviamente ficou claro que uma qualificação profissional de qualidade é um fator importante para se destacar no mercado de trabalho, mas há outros elementos que impossibilitam a garantia de uma vaga através somente através da qualificação profissional, ou seja, ter qualificação não implica, necessariamente, a uma vaga num posto de trabalho.

As alternativas educacionais para formação profissional da PcD são pequenas, o que dificulta a inserção no mercado de trabalho. Apesar do aumento das instituições que capacitam estas pessoas, a maior parte delas não está qualificada a capacitar esse grupo de acordo com o que o mercado de trabalho atual exige. A baixa escolaridade é um entrave visto pelas empresas no momento da inserção no mercado de trabalho, mesmo a lei colaborando a favor da PcD, esse requisito ainda impede que a PcD tenha mais oportunidades profissionais.

Para finalizar, faz-se necessário futuras pesquisas utilizando esta temática, visto que incluir a PcD no mercado de trabalho é visto ainda de forma engessada, onde o deficiente simplesmente ocupa uma vaga e não um espaço social, não é totalmente inserido, muito menos reconhecido profissionalmente, futuras pesquisas contribuirão para o preenchimento de lacunas referente ao tema tão pouco abordado pelos pesquisadores.

Referências

BARROS, G. D. da S. **As meninas de Helena:** deficiência intelectual, inclusão e mercado de trabalho em São Luís. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2013.

BRASIL, 1991, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO.

DISPONÍVEL EM: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

ACESSO EM: 12/08/2016 AS 09H55MINUTOS

CEZAR, K. R. **As pessoas com deficiência intelectual e o direito à inclusão no trabalho: a efetividade da lei de cotas.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

DAHMER, M. C. **A aprendizagem e a qualificação profissional como via de inclusão social no mercado formal de trabalho:** um estudo do “projeto piloto nacional de incentivo a aprendizagem da pessoa com deficiência”. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2011.

DOTA, F. P. **Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho:** avaliação de um programa de capacitação profissional. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Ciências, Universidade Estadual Paulista “Júlio Mesquita Filho”, Bauru, 2015.

GONÇALVES, E. F. **A concretização do direito ao trabalho e as pessoas com deficiência intelectual:** uma análise a partir da situação da cidade de Osasco/ SP. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

GUEBERT, M. C. C. **Alfabetização de alunos com deficiência intelectual:** um estudo sobre estratégias de ensino utilizadas no ensino regular. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

JORGE, T. A. da S. **Políticas públicas de qualificação profissional no Brasil:** uma análise a partir do PLANFOR e do PNQ. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

LAUREANO, F. O. **Qualificação profissional e empregabilidade:** um estudo na grande Cuiabá – MT. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

LIMA, M. P de. **Educação profissional de pessoas com deficiência:** um estudo na cidade de São Paulo. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2012.

PIOVESAN, S. D. **Sistema imersivo para inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.** Tese (Doutorado em Informática na Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

RABY, M. L. F. **Apreciação musical em crianças com deficiência intelectual.** Dissertação (Mestrado em Música) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

SANTOS, M. P. A dos. **A formação e a qualificação profissional do jovem com deficiência intelectual e sua inserção no mercado de trabalho formal em Curitiba (1990 – 2010).** Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

SHIMONO, S. O. **Educação e trabalho:** caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

SOUSA, T. **A deficiência intelectual e as possibilidades de aprendizagem.** Faculdade Centro Universitário Adventista de São Paulo, São Paulo, 2012.

1. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação – Universidade do Vale do Itajaí – PPGE/UNIVALI e integrante do Grupo de Pesquisa Observatório de Políticas Educacionais da mesma IES. Email: khelenamorais@gmail.com

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 38 (Nº 12) Año 2017

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]

©2017. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados