

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

**VIVÊNCIAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL  
INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO**

**Autora: Maria Helena Féres Valle**

**Dissertação de Mestrado**

**Orientadora: Prof. Dr<sup>a</sup>. Rosana Glat**

2004

Universidade do Estado do Rio de Janeiro  
Centro de Educação e Humanidades  
Faculdade de Educação  
Programa de Pós-Graduação em Educação  
Mestrado em Educação

**VIVÊNCIAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL INSERIDAS NO  
MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Mestrado em Educação por Maria Helena Féres Valle, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Educação, sob orientação da Professora Dra. Rosana Glat.

Rio de Janeiro, fevereiro de 2004.

CATALOGAÇÃO NA FONTE  
UERJ/REDE SIRIUS/NPROTEC

V181 Valle, Maria Helena Féres.  
Vivências de pessoas com deficiência mental inseridas no mercado  
de trabalho / Maria Helena Féres Valle. -- 2004.  
91 f.

Orientadora: Rosana Glat  
Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado do Rio de  
Janeiro, Faculdade de Educação

1. Educação especial – Teses. 2. Educação para o trabalho –  
Teses. 3. Deficiência mental – Teses. I. Glat, Rosana. II. Universidade  
do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Educação. III. Título.

CDU 376

Universidade do Estado do Rio de Janeiro  
Centro de Educação e Humanidades  
Faculdade de Educação  
Programa de Pós-Graduação em Educação  
Mestrado em Educação

**VIVÊNCIAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL INSERIDAS NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**Elaborada por**

***Maria Helena Féres Valle***

Dissertação de Mestrado apresentada  
como requisito para obtenção do título  
de Mestre em Educação.

Rio de Janeiro, 17 de fevereiro de 2004.

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Rosana Glat, UERJ

---

Prof. Dr. Carlos Alberto Marques, UFJF

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Edicléa Mascarenhas, UERJ

## AGRADECIMENTOS

Ao criador.

Aos meus pais Nininha e Munir que me deram a vida.

À minha família Antônio, Felipe e Laís, pelo incentivo e compreensão.

À orientadora, Rosana Glat, que juntas caminhamos em todas as fases desta dissertação, onde a sua compreensão, incentivo e apoio foram fundamentais.

Às amigas da escola especial onde trabalho, pela colaboração irrestrita.

Às empresas que abriram suas portas para a realização desta pesquisa.

Aos trabalhadores participantes desta pesquisa a quem dedico este trabalho.

## RESUMO

A importância cada vez maior que vem sendo dada à inserção da pessoa com deficiência mental no mercado de trabalho nos últimos anos, leva a estudos que se concentram em buscar estratégias de ação para uma educação voltada para a preparação profissional onde os indivíduos com deficiência mental consigam um lugar junto a outros trabalhadores. Este trabalho é o resultado de uma pesquisa que entrevistou jovens e adultos com deficiência mental que, apesar de todas as dificuldades conseguiram se inserir no mercado formal de trabalho, buscando através de seus relatos pessoais, fatos relevantes que contribuíram para seu desenvolvimento pessoal e profissional. A presente pesquisa foi realizada utilizando o método de História de Vida, e através de entrevistas abertas com quinze indivíduos portadores de deficiência mental, que estão inseridos no mercado de trabalho, objetivou apreender suas vivências quanto à inserção no mercado de trabalho. Vários temas marcaram suas falas e, entre esses destacam-se a sua trajetória escolar e profissional; a rotina de trabalho, enfatizando atitudes profissionais e adaptações necessárias; o significado que o trabalho tem para eles; e seu relacionamento com os colegas. Esses temas são discutidos no corpo do trabalho. Pelos dados obtidos, pode-se concluir que após estarem inseridos, no mercado de trabalho houve melhoria em vários aspectos de sua vida como: no aumento da auto-estima, independência, autonomia, sentimento de igualdade aos demais membros da família, entre outros. Também ficou claro que o sucesso do trabalhador com necessidades especiais depende, em grande parte, da existência em seu local de trabalho das adaptações que se fazem necessárias para a realização das atividades de sua função.

## **ABSTRACT**

The importance of getting mentally disabled people into the job market has been increasing the interest of find out new strategies to use in special actions to develop education that give these people opportunity to get a job with others members of society. This work is the outcome of a research that interviewed mentally disabled adults and young people who had been able to find a job in spite of their obvious difficulties. Based on their report we looked for relevant facts that contributed to their personal and professional development. This research has been done by means of the life-history method which focused on their feelings and experiences from their achievements. We have interviewed fifteen people in the present work, completely adapted to their labour market, who consistently reported in their speeches: scholar performance, job routine, professional attitudes, necessary adaptations. The final conclusion of the present work is that after getting into the job market, many aspects of their personal lives such as: self-esteem, independence, autonomy as well as equality in treatment. The success of this work will depend on the necessary adaptations for their specific functions.

## SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO	1
2 – REFLETINDO SOBRE A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL	8
2.1 – A escola – espaço de formação	9
2.2 – Educação para o trabalho	12
2.3 – A profissionalização	15
2.4 – Preparação para o trabalho X profissionalização	18
2.5 – O trabalho em ambientes regulares	20
2.6 – Projeto Bolsa de Trabalho para Pessoas com Necessidades Educativas Especiais	22
2.7 – Educação, trabalho e inclusão social	27
2.8 – A pessoa com deficiência e o mercado de trabalho	30
3 – PESQUISA DE CAMPO	<b>34</b>
3.1 – Metodologia	34
3.2 – Sujeitos	36
3.3 – Procedimentos	37
3.3.1 – Contatos iniciais	37
3.3.2 – Entrevistas	38
3.3.3 – Análise de dados	39

4 – Escutando os trabalhadores	41
4.1 – Trajetória escolar e profissional	41
4.2 – Rotina de trabalho	47
4.3 – Significado do trabalho	54
4.3.1 – Realização de um sonho, satisfação pessoal e aumento da auto-estima	54
4.3.2 – Independência	57
4.3.3 – Igualdade aos demais membros da família	58
4.4 – Relacionamento no trabalho	61
5 – CONCLUSÃO	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
BIBLIOGRAFIA	83

# 1 – INTRODUÇÃO

Um dos grandes desafios para a educação das pessoas com deficiência mental tem sido o desenvolvimento de propostas de formação profissional para estes indivíduos. Nos últimos anos, as discussões no âmbito acadêmico, bem como na esfera das instituições de atendimento, famílias e indivíduos têm se voltado fortemente para a inclusão social e, por esta razão, tem constituído uma temática de destaque na atualidade.

Com base em dados estatísticos, as estimativas demonstram que no Brasil o número de indivíduos com deficiência mental corresponde à metade do total de pessoas com deficiência<sup>1</sup>. A definição de deficiência mental mais difundida atualmente é a que foi formulada, em 1992, pela *American Association of Mental Retardation* (AAMD), apud TV Escola-MEC (1998, p. 7). Segundo ela, entende-se por deficiência mental:

Funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, coexistindo com limitações adaptativas: comunicação, autocuidado, habilidades sociais, participação familiar e comunitária, autonomia, saúde e segurança, funcionalidade acadêmica, de lazer e de trabalho.

Embora a deficiência mental possa ser identificada precocemente (em especial nos quadros sindrômicos e nos casos mais graves), a escola, com freqüência, é o local em que surge pela primeira vez a hipótese de que uma criança tenha essa condição.

---

<sup>1</sup> São estimativas da Organização Mundial de Saúde.

Mantoan (1989, 1992) e Ferreira (1993), entre outros, não consideram a deficiência mental como uma condição estática, principalmente no que diz respeito à inteligência e medida pelos testes de QI, antes dados como verdades clínicas absolutas.

O fato da criança nascer portadora de deficiência não é determinante de seu futuro mas, sim, condicionante. Ou seja, a reprodução biológica não garante a reprodução do ser humano como ser completo; ele se completa pela aprendizagem. O homem é um ser histórico e se torna humano porque aprende com os outros humanos. Decorre daí, que a inteligência, do mesmo modo, não é herdada biologicamente; ou seja, o que é inscrito no código genético é a possibilidade de adquirir as estruturas inteligentes. Esta aquisição dependerá da aprendizagem (Ferreira, 1993, p. 20).

Desta forma, a qualidade da relação indivíduo / comunidade e, sobretudo, das relações interpessoais mais próximas, são significativamente importantes para o desenvolvimento da pessoa com deficiência mental. Quanto mais ricas forem estas relações, maiores ganhos ao desenvolvimento se terá (Cardoso, 1992).

O desenvolvimento da inteligência, portanto, dependerá da qualidade das “trocas” que a pessoa estabelecerá com seu meio. Quanto mais o seu comportamento estiver dentro dos padrões sociais, melhor será a qualidade das relações do indivíduo com o meio, e menos preconceito ele sofrerá. Por outro lado, maiores e melhores serão os estímulos que receberá possibilitando o seu desenvolvimento cognitivo global.

Daí a importância de oferecermos às pessoas com deficiência mental oportunidades de aprender comportamentos socialmente apropriados. Muitas

vezes antes de ensinar determinada tarefa a uma pessoa com deficiência mental, já a vemos como incapaz. No dizer de Buscaglia (1993) *“quando se obtém os instrumentos sociais necessários a relacionamentos interpessoais satisfatórios, logo se descobre que a deficiência se torna secundária”* (p. 214).

Os registros históricos dão conta de que as sociedades sempre tiveram muita dificuldade para lidar com a diferença imposta pela deficiência. Segundo Fonseca (1995, p. 9), a prática da discriminação das pessoas com deficiência remonta aos primórdios da humanidade. Diz ele:

Ao longo da história da humanidade é freqüente observarmos que muitas condições sociais têm sido consideradas como deficientes, refletindo normalmente este fato um julgamento, julgamento que se vai requintando e sofisticando à medida que as sociedades se vão desenvolvendo tecnologicamente, em função de valores e de atitudes culturais específicas (...). Em muitos aspectos, a problemática da deficiência reflete a maturidade humana e cultural de uma comunidade.

Não basta, porém, simplesmente inserir as pessoas com deficiência mental em sua comunidade, permitir-lhes a presença, pois só a inserção física não garante sua aceitação. Uma vez que uma pessoa é classificada como deficiente mental, esta rotulação marcará a qualidade de todas as suas relações. Pode-se dizer que não se vê o indivíduo, mas sim, o rótulo que ele carrega (Glat, 1995; Cardoso, 1992).

O ponto básico para se analisar a questão da deficiência é que o rótulo de deficiente é outorgado a um indivíduo, não apenas em função de suas características orgânicas, mas sobretudo do papel social que ele representa (Glat, 1995, p. 24).

Precisamos olhar para a pessoa com deficiência mental e enxergar nela mais do que a sua deficiência, todas as suas outras possibilidades. Só assim sua qualidade de vida será mais rica, marcada por maiores experiências.

Um dos entraves para a socialização inclusiva de pessoas com deficiência mental, é que seu convívio social normalmente restringe-se aos familiares e, outras pessoas com a mesma condição de deficiência e os profissionais que as atendem. Conseqüentemente, elas têm muito restritos os acessos a experiências sociais, não recebendo, portanto, *“nenhum incentivo para assumir outra postura que não a típica do papel de deficiente”* (Glat, 1995, p. 29).

O diagnóstico de deficiência mental deve levar em consideração o momento da vida, bem como a diversidade cultural, lingüística e sócio-econômica da pessoa. Quando o diagnóstico de deficiência mental é confirmado, o indivíduo precisa receber atendimento e apoio favoráveis ao seu desenvolvimento, à sua aprendizagem, à sua independência na vida cotidiana, bem como a sua inserção no mundo do trabalho.

Apenas recentemente as pessoas com deficiência mental passaram a se beneficiar dos progressos da ciência no sentido de uma compreensão melhor de sua condição e de suas possibilidades de desenvolvimento.

Dentro deste contexto, a profissionalização é considerada uma área programática prioritária, na educação de jovens e adultos com deficiência mental. De fato, independente de orientação teórica, a grande maioria de instituições e escolas especializadas mantém um ativo setor de preparação profissional. No entanto, Goyos (1988, p. 49), alerta que *“nem sempre ocorre*

*ensino sistemático nestas áreas, e que o objetivo de profissionalização das mesmas cumpre, na maioria dos casos, um papel apenas formal, uma vez que se dá mais importância à finalidade de produzir do que de ensinar aos aprendizes”.*

Esta responsabilidade exige da escola e das instituições especializadas modificações em seus programas educacionais no sentido de atender à demanda do direito de pessoas com deficiência a uma educação que as prepare para o exercício de uma profissão. Em estudo recente sobre o estado da arte da pesquisa em Educação Especial, Nunes, Ferreira & Mendes (2002), nos revelam que, no âmbito da profissionalização, ainda são precários os programas vocacionais oferecidos para pessoas com deficiências, mesmo em instituições especializadas. Os estudos analisados mostram, ainda, que há desvinculação destes programas à realidade do trabalho competitivo, e isolamento das oficinas pedagógicas ou profissionalizantes em relação à realidade social da comunidade.

Para Olshansky (1972), citado por Glat (1989, p. 174) “o trabalho é o caminho da normalização”.

(...) para muitas pessoas deficientes sofrendo de limitações intelectuais, físicas ou emocionais, o trabalho continua sendo um dos fatos centrais de suas vidas. Sem trabalho eles se sentem como se não fossem nada. Eles se sentem inúteis, anormais, infantis e desperdiçados.

“Essa visão parece representar não só os sentimentos dos profissionais ou familiares, mas também de muitas pessoas com deficiência mental, que reconhecem que, se não forem capazes de trabalhar ou contribuir

produtivamente com a comunidade, jamais serão integradas” (Glat, 1989, p. 174), como mostraremos no decorrer deste estudo.

Não podemos deixar de assinalar, todavia, que os princípios e diretrizes gerais da educação para o trabalho de alunos portadores de deficiência mental não são diferentes dos que dizem respeito aos demais alunos, ditos normais. Ambos necessitam de uma formação profissional que tenha como meta uma educação significativa, que favoreça a inserção social através do emprego.

Apesar da grande maioria das pesquisas sobre profissionalização da pessoa com deficiência mental apontar para a precariedade do serviço e da educação oferecida (Goyos, 1986; Ribeiro, 1985; Costa, 1988; Clavísio, 1993; Neves, 1999) existem vários casos de indivíduos com deficiência mental que freqüentaram oficinas pedagógicas em instituições especializadas, se profissionalizaram e estão hoje inseridos no mercado competitivo de trabalho.

Essa pesquisa, buscando contribuir na melhoria do processo de profissionalização, particularmente no que tange aos processos de inclusão social através do emprego, entrevistou pessoas com deficiência mental que, apesar de todos os obstáculos, conseguiram se profissionalizar, e se inserir no mercado competitivo de trabalho.

Vale ressaltar que, em nossa atuação na área de Educação Especial, temos observado que muito se fala de e sobre a pessoa com deficiência mental, sem, no entanto, a preocupação de ouvi-los, seja com intuito de pesquisa, seja com intuito de atendimento. Assim, os anseios e demandas destes indivíduos, com raras exceções, têm sido, historicamente ignoradas, daí

a importância de estudos que procurem compreendê-los a partir daquilo que falam (Glat, 1989).

Sob essa perspectiva, o presente trabalho teve como objetivo principal conhecer os caminhos trilhados por pessoas com deficiência mental que já estão exercendo uma profissão. Para tal, buscou-se identificar na fala desses trabalhadores, fatores que tenham sido fundamentais em sua formação profissional. Desta forma foram caracterizados fatos considerados relevantes por eles, identificando, também, a existência de influências positivas ou negativas ocorridas durante a sua profissionalização e inclusão no trabalho.

Baseados em Pastore (2002), Canejo (1997), Glat (1989), Jannuzi (1994), Amaral (1994), Demo (1997), entre outros, começamos nossa caminhada pensando sobre a educação profissional e inserção no trabalho para pessoas com deficiência mental, na tentativa de levantarmos argumentos que indicassem a necessidade de investimento nesse campo.

Ao retratar a fala dos indivíduos com deficiência mental entrevistados construímos um diálogo entre eles e os diversos autores que abordam os temas categorizados, trazendo à tona os pontos que, segundo a sua visão, exerceram influência em sua trajetória profissional.

Buscamos nesta pesquisa escutar do próprio sujeito com deficiência mental o que ele tem a dizer sobre si próprio, resultando assim, em contribuições para a elaboração de futuras propostas de profissionalização que contemplem uma preparação para o trabalho competente e significativa.

## 2 – REFLETINDO SOBRE A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL

A educação de pessoas com deficiências, ou com necessidades especiais, vem passando, nas últimas décadas, por grandes mudanças. Estas são resultado das transformações sociais, de modo geral, e de novos paradigmas educacionais que levaram à ampliação gradual dos objetivos educacionais para atendimento deste alunado, além de uma série de decisões legais que implicam na formulação de novas políticas educacionais. Entre os atuais pressupostos, destaca-se a importância da inclusão da educação profissional no projeto político pedagógico de escolas e instituições especializadas.

Deve-se levar em consideração a tendência atual de valorização da educação profissional, bem como o respaldo da legislação favorecendo o emprego de pessoas com deficiência. Neste contexto vale citar: a *Constituição Brasileira* de 1988, art. 6º, 24, 203, 227, que asseguram a absorção de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho; a *Lei Federal nº8112/90*, art. 5º que reserva até 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos, para as pessoas portadoras de deficiência; a *Lei Federal nº8213/91*, art. 93 que prevê proibição de qualquer ato discriminatório no tocante a salário ou critério de admissão do empregado em virtude de ter deficiência; reserva de vagas pelas empresas privadas; o Decreto 3298/99 que dispõe sobre a *Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência*, consolida as normas de proteção e dá outras providências; entre outras. Para que essa legislação seja implementada com sucesso, porém, torna-se evidente que a

educação oferecida para os indivíduos com deficiência deverá proporcionar condições para seu ingresso e permanência no mercado de trabalho.

## **2.1 – A escola – espaço de formação**

Apesar desta pesquisa ter como enfoque as realizações profissionais, não podemos deixar de abordar o tema escola, pois ela é o local onde as primeiras interações sociais fora do núcleo familiar ocorrem, por isso deve ser focalizada com atenção.

Quando o educando entra na escola, um espaço desconhecido começa a se abrir, onde todas as relações estão por serem feitas. Em Postic (1993), lemos que:

A escola é um mundo fechado. Mesmo se ele se abre cada vez mais para o exterior pela realização de projetos pedagógicos incrustados no ambiente social, esse mundo, organizado para que se aprenda tem suas características de funcionamento. Dentro dele, a pessoa pode sentir-se protegida ou oprimida. Diversamente do meio familiar, no qual ela possui seu canto, onde se encontra consigo mesma, na escola não é possível escapar à rede social (p. 28).

Nesta rede são entendidas as habilidades, os sentimentos, comportamentos novos, impostos pelas normas de cada instituição escolar e pelas pessoas que dela fazem parte.

Em princípio esta escola recebe a todos da mesma forma, porém, pela própria especificidade de seus objetivos, logo começa a discriminar entre os alunos de acordo com seu sucesso ou fracasso.

Podemos dizer que significativa parte da educação de uma pessoa é realizada no ambiente escolar. Neste sentido adequar a escola às

necessidades individuais dos alunos é de extrema importância, tanto em termos culturais como sociais. Quando as instituições de ensino levam em consideração a diversidade cultural dos alunos, advinda de suas expectativas já vividas, aproveitando esta bagagem, no intuito de facilitar o entendimento dos conteúdos, o processo educacional será facilitado, tornando a educação interessante e agradável.

É através da educação que o indivíduo pode crescer e obter as condições que, mais tarde, o farão ser valorizado como “pessoa” em toda a acepção da palavra.

Durante toda a sua vida a pessoa recebe educação nos espaços por ela freqüentados. A cultura de uma sociedade é passada de geração em geração através do ato de educar, vindo no ambiente escolar, denomina-se ensino, que tem objetivos definidos e determinados pelas necessidades sociais e deve abranger todos os indivíduos.

É grande o poder que a escola possui. Pois é através da apropriação do conhecimento acadêmico que o indivíduo alcança um aperfeiçoamento capaz de levá-lo a posições mais ou menos destacadas no meio social.

Em décadas passadas estar numa escola era privilégio de poucos. Ainda hoje esta realidade está presente, porém de forma menos acentuada, contudo não podemos esquecer que classe e origem social determinam aspectos qualitativos da educação recebida na escola, contrariando a aparente situação de equidade.

Este tratamento igualitário que a escola oferece aos seus alunos, sem levar em consideração as diferenças individuais, na verdade acentua as

desigualdades, sobretudo quando essas diferenças são mais profundas, como no caso de alunos com deficiência mental, por exemplo.

É de suma importância para o indivíduo com deficiência mental sua aceitação no ambiente escolar, que lhe ofereça oportunidades para extrair o máximo de informações possíveis. A escola influencia sobremaneira suas representações de mundo, já que é nela onde ocorreram as trocas necessárias ao seu desenvolvimento.

Neste ambiente escolar, uma figura se destaca e representa um modelo ao qual são atribuídos sentimentos de segurança, identificação, aceitação e confiança, dentre outros, que é o professor. Ele exerce papel relevante na identificação do aluno com o ambiente escolar e conseqüentemente na sua adaptação e no seu processo de aprendizagem. Infelizmente a maioria dos professores, devido a estereótipos e falta de informação, não acredita nas possibilidades de aprendizagem desses alunos. Mas na medida que este aluno tiver possibilidade de atuar, participar e interagir no espaço escolar, estes conceitos serão atenuados ou até mesmo eliminados. Isto se dá tanto no relacionamento professor-aluno, quanto com os demais alunos.

Na escola não só o professor se relaciona com os alunos, mas todos que dela fazem parte. Portanto, os conceitos que todos os atores escolares têm a respeito de alunos com necessidades especiais os influenciará positiva ou negativamente no seu desempenho educacional e futuramente no profissional.

## 2.2 – Educação para o trabalho

A educação para o trabalho de pessoas com deficiência vem sendo discutida a partir do pressuposto de que o trabalho é uma das principais vias de integração social, sendo fator fundamental para minimizar a estigmatização sofrida por estes indivíduos. Uma das tarefas ou metas básicas da educação de jovens e adultos com deficiências, portanto, é capacitá-los para exercer uma atividade profissional e auxiliá-los em sua inserção no mercado de trabalho.

Através do trabalho o indivíduo com deficiência pode demonstrar suas potencialidades e competências construindo uma vida mais independente e autônoma. O trabalho também contribui para o aumento da sua auto-estima e nível de ajustamento social, favorecendo o exercício pleno de sua cidadania.

Vale ressaltar que, como já mencionado, a educação para o trabalho é considerada uma área prioritária não apenas pelos especialistas, mas, sobretudo, pelas próprias pessoas com deficiência. Para esses indivíduos, trabalhar fora significa, de uma certa forma, abandonar sua condição de excepcional, e juntar-se à rotina diária das demais pessoas, lutando por sua sobrevivência (Canejo, 1997; Glat, 1989).

Nas palavras de Jannuzzi (1994, p. 22):

A ausência da possibilidade de trabalho aumenta a exclusão, acentuando, então, sua subordinação aos outros, esmaecendo a própria identidade, tornando-o aquele que precisa emprestar a voz de outrem para se fazer ouvir.

Apesar das dificuldades, temos observado em nosso país uma gradual ampliação dos serviços educacionais e profissionalizantes para

pessoas com deficiências. É importante ressaltar o fato de que a própria *Lei de Diretrizes e Bases da Educação* (LDB / Lei nº 9.394/96) aborda os seguintes aspectos:

A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de Liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (Art. 2º).

O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: [...] vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais (Art. 3º).

Os conteúdos curriculares da educação básica observarão, ainda, as seguintes diretrizes: [...] orientação para o trabalho (Art. 27).

No entanto, na prática, no Brasil, a grande maioria dos programas de educação para o trabalho para pessoas com necessidades especiais ocorrem, quase que exclusivamente, em ambientes segregados, nas chamadas oficinas pedagógicas e oficinas abrigadas ou protegidas. Embora ambas modalidades se proponham a desenvolver a educação para o trabalho, seus objetivos e métodos diferem.

As oficinas pedagógicas se preocupam mais com a preparação do aprendiz para ingresso no mercado competitivo de sua comunidade, e auxiliam na busca de colocação e acompanhamento no emprego.

As oficinas protegidas, por sua vez, têm contratos de produção e / ou prestação de serviços, seja com terceiros, seja para preparação de produtos para venda na própria instituição. Sendo assim, embora tenham um cunho educacional, seu compromisso básico é com a produção e com os

contratantes, devendo manter estável a mão de obra. Esse enfoque faz com que, muitas vezes, os aprendizes mais qualificados, que poderiam estar inseridos no mercado de trabalho, continuem na instituição.

Os programas de educação para o trabalho, desenvolvidos tanto nas oficinas pedagógicas quanto nas protegidas, são considerados parte do processo de formação do indivíduo com deficiência, representando uma escala a mais em sua trajetória educativa, geralmente se constituindo no último nível de atendimento em Educação Especial.

Estudos mostram que pessoas com deficiência mental, se devidamente capacitadas, têm plena competência no desenvolvimento das atividades a elas atribuídas, podendo, perfeitamente, ser inseridas no mercado de trabalho competitivo (Justino, 1994; Souza, 1995; Pacheco, 1997; entre outros).

Cabe lembrar que as chances de desenvolvimento profissional de indivíduos com deficiência mental dependem não só de suas habilidades e do seu grau de desenvolvimento global, mas como das estratégias aplicadas no processo de aprendizagem. Além disso, não podemos esquecer em que um programa de educação para o trabalho bem sucedido, principalmente para quem precisa de educação especializada neste domínio, não se desenvolverá independentemente da melhoria na Educação Infantil, no Ensino Fundamental e Médio.

Demo (1997, p. 12-13) ressalta que a educação profissional deve sempre ser vista como formação, e não como treinamento. Para ele o caráter educativo do processo profissionalizante precisa predominar sobre todos os

outros aspectos, porque não se trata apenas de inserir-se no mercado, mas de envolver o todo no contexto da cidadania; saber pensar e aprender a pensar denotam não só habilidades propedêuticas de estilo formal e inovador, mas sobretudo, a qualidade política de quem, ao mesmo tempo, maneja bem o conhecimento e o humaniza; [...] embora o esforço educativo no campo profissionalizante corra sempre o risco de subordinar-se ao mercado ou de cair no vazio por desvinculação com o mercado, aceita-se hoje que o trabalhador só tem a ganhar se o processo profissionalizante se centrar na qualidade educativa, para poder retirar daí tanto a capacidade de inserir-se no mercado quanto, sobretudo, de poder confortar-se com ele.

Concordamos com este autor, e por isso enfatizamos que a educação de pessoas com deficiência mental necessita ir além da formação acadêmica. É importante que a preparação para o trabalho aconteça em sua trajetória escolar.

### **2.3 – Profissionalização**

Para estar inserido em sua comunidade, o adulto com deficiência mental precisa ter a oportunidade de se formar enquanto trabalhador. É pelo trabalho que temos maiores e melhores possibilidades de participar das trocas em sociedade.

Cabe-nos pensar com cuidado na questão do trabalho X emprego. Podemos diferenciar trabalho e emprego, onde o primeiro é a atividade em si, seja ela de cunho físico ou intelectual. O segundo envolve vender a força de seu trabalho a alguém por algum salário. Souza (1995) atribui ao emprego, ou seja, ao trabalho fora de casa, quatro funções básicas: recompensa financeira;

estruturação do dia com a ocupação do tempo; contato social; e status social. Estas trazem para a pessoa a oportunidade de desempenhar uma variedade de papéis com benefícios não só econômicos quanto psicológicos.

As modalidades de trabalho também são distintas. Há, em primeiro lugar, o trabalho assalariado, vinculado a um emprego que confere a quem o executa uma renda. Este tornar mais recompensador na medida em que servir também ao desenvolvimento global do indivíduo. Nos dizeres de Justino (1994): *“o bom emprego é aquele que pode dar oportunidades para o crescimento e desenvolvimento do trabalhador e remunera com justiça”* (p. 16).

Uma outra modalidade de trabalho é o voluntário que é aquele trabalho executado sem remuneração, sem uma recompensa financeira, realizado por conta de doação da força de trabalho. Podemos, ainda, inferir uma outra modalidade que é o trabalho para fins ocupacionais, onde o trabalho é executado com o objetivo de oferecer uma ocupação à pessoa; no sentido de dedicar-se a algo, passar o tempo.

Essas duas últimas modalidades de trabalho, ou seja, o voluntário e o ocupacional, não trazem recompensa financeira, mas podem servir para estruturar o tempo, e desenvolver contatos sociais. Em se tratando de pessoas com deficiência mental, todas estas três modalidades de trabalho podem ser lançadas à mão por instituições que pretendam profissionalizá-las. O importante é que fique claro tanto para a pessoa com deficiência e seus familiares, quanto para a própria instituição, o tipo de trabalho que lhe está sendo oferecido.

Faz-se necessário que os serviços de profissionalização possuam planejamento onde esteja previsto sistematicamente os objetivos e as ações a serem desenvolvidas junto ao público alvo a que se destina. Enquanto objetivo geral advoga-se priorizar a preparação do indivíduo para ser independente em suas habilidades de vida diária e tornar-se apto a ser empregado no mercado de trabalho.

Torna-se, portanto, necessário um novo olhar para os currículos e programas escolares questionando se estes atendem às necessidades dos aprendizes e os preparam para a vida na comunidade, desenvolvendo-os de maneira global. É mister, também, repensar as práticas de educação para o trabalho de jovens e adultos com deficiência mental, buscando-se formas alternativas e eficazes de se profissionalizar tais pessoas (Ferreira, 1997). Goyos (1989) assinala que falta controle externo para avaliação das instituições que atuam com profissionalização de pessoas com deficiência.

Outra questão refere-se à falta de espaço dado às pessoas com deficiência e seus responsáveis para manifestarem-se sobre a formação profissional que vêm recebendo (Goyos, 1989; Ferreira, 1997). Não lhes é perguntado o que querem para o futuro, quais seus sonhos e aspirações. Isto também foi muito citado pelos pais de pessoas com deficiência entrevistados por Glat e Duque (2003).

Uma crítica encontrada na literatura refere-se ao fato de que muitas instituições, apesar de terem condições adequadas para profissionalizarem pessoas com deficiência mental (maquinário, ferramentas, espaço físico etc...), não o fazem por oferecerem modalidades de oficinas desvinculadas das

necessidades do mercado de trabalho (Ferreira, 1997). Ou seja, existe uma desvinculação entre os programas profissionalizantes com a realidade do trabalho competitivo como indicam os estudos de Martinez (1985) e Neves (1999).

Goyos, et al (1989) aborda amplamente o processo da profissionalização do indivíduo com deficiência, identificando a contribuição da escola neste processo, concluindo que a produção científica especializada tem enfatizado a finalidade e não o processo de profissionalização, existindo carência de estudos sobre os procedimentos de conquistas e manutenção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

#### **2.4 – Preparação para trabalho X profissionalização**

Ao discutirmos o serviço de profissionalização dentro do “mundo do trabalho” que é apresentado à pessoa com deficiência mental, precisamos traçar algumas distinções. A primeira diz respeito a profissionalizar X preparar para o trabalho. Profissionalização refere-se estar apto para exercer uma profissão, atividade ou ocupação especializada, da qual se obtém os meios de subsistência. Por outro lado, preparar para o trabalho significa preparar para uma vida produtiva, através da prática de atividades que desenvolvam a capacidade laborativa. Ou seja, há uma clara distinção entre ambos. O primeiro termo refere-se à educação de uma profissão específica e todas as questões dela decorrentes, com a habilitação profissional. O outro diz respeito à preparação para um trabalho, qualquer trabalho, estando suas ações mais voltadas para a formação de hábitos e atitudes inerentes ao trabalhador.

A preparação para o trabalho implica em educar o aprendiz pelo trabalho e para o trabalho, desenvolvendo desempenhos, aptidões e habilidades profissionais aliados a atitudes e hábitos adequados ao trabalho. Nesse sentido, uma série de habilidades e atitudes devem constar das metas curriculares das instituições que se propõem a preparar para o trabalho; capacidade de relacionar-se no grupo; respeito; cooperação; cuidado com o material de trabalho; responsabilidade; criatividade em situações novas; independência; autonomia; persistência; iniciativa e seguir as regras estabelecidas; pontualidade; dinamismo; interesse; concentração; e arrumação e organização do seu local de trabalho. São alguns entre tantos outros comportamentos que poderiam ser citados, necessários à formação de um trabalhador em qualquer emprego / profissão.

Souza (1995) sugeriu alguns tópicos a serem observados no planejamento de serviços profissionalizantes que favorecerão efetivamente a inserção da pessoa com deficiência, possibilitando melhor transição entre a escola e o ambiente de trabalho: a) currículo voltado para as oportunidades disponíveis na comunidade, analisando habilidades requeridas para determinado posto de trabalho / alunos específicos; b) escolas integradas trabalhando em estreita relação com as empresas, propiciando a integração natural de pessoas com e sem deficiência, possibilitando situações do aprendizado dos aspectos sociais ligados ao trabalho; c) ensino baseado na comunidade. Este último aspecto refere-se ao processo em que, de acordo com o desenvolvimento da pessoa com deficiência, esta vai recebendo instrução diretamente na comunidade, passando, gradativamente, menos

tempo na escola, preparando-se para uma vida independente. No dizer da referida autora:

É importante enfatizar que o currículo com objetivos orientados para habilidades de vida prepara o aluno portador de deficiência para aprender habilidades apropriadas, o ambiente de treinamento integrado intensifica habilidades interpessoais com trabalhadores não-deficientes e outros pares, e o ensino comunitário intensifica cada um destes tópicos do conferir ao aluno com deficiência uma oportunidade de praticar em situações reais (p. 13).

Vale ressaltar que formação profissional é muito mais do que formação de mão-de-obra treinada (Goyos, 1989). É importante que os programas de educação para o trabalho favoreçam a inserção social através do emprego, preferencialmente no mercado competitivo, portanto devem desenvolver além de habilidades específicas, atitudes e hábitos para o trabalho.

## **2.5 – Trabalho em ambientes regulares**

É fora dos muros protetores das instituições que a vida realmente acontece. Decorre daí que o trabalho em ambientes regulares deva ser buscado para a pessoa com deficiência mental como expressão de uma condição de vida mais inclusiva.

Embora, como já mencionado, essa modalidade de preparação profissional já vem sendo realizada empiricamente em inúmeras instituições ou centros de atendimento especializados, ainda há grande carência de estudos, sobre o tema. Poucas pesquisas foram feitas e divulgadas no sentido de analisar o processo de preparação, encaminhamento e acompanhamento no mercado de trabalho, as adaptações decorrentes, bem como os benefícios do trabalho em

ambiente regular, tanto para as pessoas com deficiência mental e suas famílias, às empresas que as contratam.

Os dados da presente pesquisa mostram um exemplo de experiência bem sucedida em ambiente regular de trabalho demonstrando o quanto pessoas com deficiência mental podem desenvolver atividades produtivas.

Essa falta de divulgação sobre experiências bem (ou mal) sucedidas de preparação para o trabalho, já vem sendo há algum tempo apontada. Concordamos, portanto, com Goyos (1989), quando ele critica as agências formadoras de mão-de-obra de pessoas com deficiência por não estarem efetivamente mostrando à sociedade os benefícios advindos de tal formação:

Se as agências que dizem representar os interesses dos deficientes não são capazes de mostrar à sociedade que a formação profissional do deficiente mental é básica porque se refere ao mesmo tempo a uma questão de saúde, educação, trabalho e previdência social, não serão aqueles que desconhecem a problemática que irão reconhecê-la como tal. (p. 58).

O apoio ao trabalhador com deficiência mental envolve diversos aspectos: a sensibilização das pessoas com as quais lide em seu ambiente regular de trabalho; avaliação constante do trabalhador no desempenho de suas atividades, bem como no auxílio a tomada de decisões; e ajustamento pessoal deste indivíduo em relação às suas aspirações.

Mas precisamos estar atentos para que não haja exploração da mão-de-obra de pessoas com deficiência mental, justificando sua contratação com argumentos que mascaram abuso sobre a força de trabalho destas pessoas, como podemos ver nesta crítica feita por Goyos (1989):

O indivíduo deficiente mental é um bom empregado para o empregador que busca o lucro, pois, por ser considerado deficiente, seu trabalho passa a valer menos ainda que o dos demais, independentemente de sua qualidade (p. 58).

Acontece que, segundo esse autor, para se convencer a sociedade dos benefícios que a profissionalização de pessoas com deficiência mental pode trazer, muitas vezes aceita-se e até justifica-se a exploração comercial econômica. O que é importante ser ressaltado é que, uma vez empregada essa pessoa é um trabalhador como outro qualquer, e assim deve ser respeitado e valorizado.

Uma pessoa com deficiência mental que esteja empregada em ambiente regular de trabalho poderá ter uma melhor qualidade de vida que estará refletida no grau de independência e inserção em sua comunidade. E esta busca de melhor qualidade de vida, deve ser o objetivo maior de todos os serviços oferecidos na formação do indivíduo com deficiência mental, como explica Justino (1994), citando Mannoni (1988):

É no exterior de uma instituição que os sonhos grandiosos e humanos de independência dos adolescentes e adultos serão testados dentro de um universo, onde a exclusão e a dominação serão afrontadas, diferentemente, do espaço de uma instituição (p. 17).

## **2.6 – Projeto Bolsa de Trabalho para Alunos com Necessidades Educacionais Especiais**

O projeto bolsa de trabalho para alunos com necessidades educacionais especiais consiste em oferecer oportunidades de treinamento de uma função, preferencialmente em empresas, com o objetivo de posteriormente absorver o

indivíduo com deficiência no mercado de trabalho. foi instituído pela secretaria nacional de educação especial / mec em caráter nacional, pelo decreto 69.927, de 13 de janeiro de 1972, “tendo por finalidade auxiliar a sua inserção na sociedade através do trabalho, uma vez que esta participação fortalece o seu autoconceito e a sua autoconfiança além de propiciar o desenvolvimento de habilidades e atitudes básicas para sua realização plena como pessoa”.

Inicialmente este projeto foi financiado pela quota federal do salário educação (qfse). posteriormente, a atividade bolsa de trabalho passou a ser financiada pela quota estadual do salário-educação (qese).

A secretaria da educação de minas gerais para a execução desta atividade baseou nas seguintes legislações: constituição da república federativa do brasil, de 1988; lei federal nº 7.853/89; lei federal nº 8.069/90; decreto federal nº 3.298/99; nota técnica do ministério do trabalho, de 02/02/99, que trata do trabalho de crianças e adolescentes; portaria 772/99, da secretaria de fiscalização do trabalho. foram estabelecidos os seguintes critérios para que o candidato receba esta bolsa:

- ser maior de 16 anos de idade para treinamento em empresa;
- ser maior de 14 anos de idade para treinamento em oficinas protegidas de trabalho ou oficinas pedagógicas;
- estar matriculado em escola especial da rede estadual de ensino freqüentando a oficina pedagógica;
- apresentar condições para o desempenho das atividades a serem propostas;

- demonstrar interesse em participar do projeto.

A escola especial onde exercemos a função de orientadora educacional, participa ativamente nesse projeto desde a sua implantação no estado de Minas Gerais, em 1996. O projeto tem duração de seis meses, podendo ser renovado por mais um período de um semestre. Suas ações finalizam o processo desenvolvido nas oficinas pedagógicas, favorecendo a inserção do aluno com deficiência no mundo do trabalho, proporcionando-lhe o desempenho de uma função no campo trabalhista.

O projeto bolsa de trabalho pode ser desenvolvido pelos aprendizes em empresas ou nas oficinas pedagógicas ou em oficinas protegidas. No caso específico não temos esta última modalidade de profissionalização.

Tendo como objetivo maior a absorção destes aprendizes no mercado de trabalho, optamos para que este estágio seja realizado em ambiente regular de trabalho, porém às vezes por falta de espaço nas empresas alguns alunos realizam seu treinamento nas oficinas pedagógicas.

O número de participantes no projeto bolsa de trabalho varia de acordo com a verba destinada para este fim e dele fazem parte pessoas com deficiência auditiva, física entre outras. Os educandos com deficiência mental representam 75% dos aprendizes.

O quadro abaixo sintetiza os dados deste projeto desde a sua implantação até o final de 2003.

ANO	BOLSISTAS	LOCAL		ADMITIDOS
		EMPRESA	OFICINAS PEDAGÓGICAS	
1996	42	12	30	03
1997	18	13	05	05
1998	30	14	16	04
1999	<b>NÃO HOUE O PROJETO</b>			
2000	24	24	-	07
2001	20	14	06	03
2002	28	21	07	04
2003	22	22	-	08

Observando esses dados podemos constatar que ainda é pequeno o aproveitamento destes aprendizes pelas empresas. talvez pelas fases vividas pelas pessoas com deficiência com relação ao mercado de trabalho que vão desde a exclusão, passam pela segregação e chegam à integração, sendo que de um lado estão as pessoas com deficiência e seus aliados buscando alternativa de trabalho, do outro os empregadores desinformados quanto a questão da deficiência (Sasaki, 1997).

Atualmente o mundo do trabalho continua muito resistente em inserir o trabalhador com deficiência em seu quadro de funcionários, talvez porque ainda estamos muito longe de alcançarmos uma empresa inclusiva, pois, segundo Sasaki *“uma empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta*

*procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão etc.”(1997, p.65).*

Porém, esse mesmo autor reconhece que no Brasil a empresa inclusiva ainda vem sendo praticada em pequena escala. no caso do município de juiz de fora em minas gerais, ainda são pouco difundidas as adaptações realizadas pelos empregadores para receber esses trabalhadores.

Importante se faz informar sobre a situação atual desses bolsistas que foram admitidos como funcionários. Para facilitar a compreensão optamos em relatar por ano:

ANO	MESMA EMPRESA	OUTRA EMPRESA	DESEMPREGADOS
1996	<b>01</b>	<b>02</b>	-
1997	<b>04</b>	<b>01</b>	-
1998	<b>03</b>		<b>01</b>
2000	<b>05</b>	<b>01</b>	<b>01</b>
2001	<b>03</b>		
2002	<b>04</b>		
2003	<b>08</b>		

A partir daí constatamos que de cento e oitenta e quatro bolsistas, somente trinta e quatro foram absorvidos pelo mercado de trabalho, trinta com deficiência mental e quatro com deficiência auditiva, um percentual inferior a 20%.

No entanto, é importante ressaltar que aqueles que foram admitidos no mercado de trabalho tem conseguido se adaptar às normas exigidas pelas empresas e manter o emprego.

Apesar do número de aprendizes inseridos nas empresas ainda estar abaixo das nossas expectativas, o projeto vem tendo continuidade procurando estratégias mais eficazes, como: aumento do número de empresas parceiras, modificação dos programas das oficinas pedagógicas para atender melhor às exigências do mercado, campanhas de divulgação das capacidades das pessoas com deficiência, entre outras.

Estas estratégias surgiram de algumas situações que dificultavam o treinamento e a absorção da mão-de-obra da pessoa com deficiência entre elas podemos citar: dificuldade em fazer adaptações necessárias no ambiente e no exercício da função; número reduzido de atividades a serem realizadas no treinamento; preconceito dos empregadores quanto à capacidade da pessoa com deficiência, principalmente em relação ao portador de deficiência mental, ressaltado por Lancillotti (2003) que diz que para compreender este fato alguns aspectos merecem ser considerados. O primeiro diz respeito à questão do diagnóstico desta modalidade de deficiência, dificultado pela ampliação da categoria com um quadro de deficiência mental leve e, também, pela freqüente confusão com a doença mental. Um segundo aspecto a enfatizar é o baixo grau de escolaridade alcançado por esses sujeitos, critério que vale hoje para todo trabalhador.

Cabe informar que todos os participantes desta pesquisa iniciaram sua jornada profissional como bolsistas do Projeto Bolsa de Trabalho para Alunos com Necessidades Educacionais Especiais.

## **2.7 – Educação, trabalho e inclusão social**

A temática do trabalho na formação do indivíduo e a construção de um processo de emancipação constituíram na década de oitenta, campos de grande preocupação social e de estudos, sobretudo na tentativa de se construir alternativas concretas de articulação do trabalho, qualificação e educação. Embora, atualmente, já se busque uma relação entre escolaridade e emprego, a articulação entre educação e trabalho ainda permanece uma questão não resolvida nos sistemas educacionais. Persiste a tradicional ruptura entre esses dois campos, como se essa sincronização não fosse considerada importante.

No Brasil, a formação acadêmica não privilegia o desenvolvimento de vínculos entre os campos pedagógicos e de formação para o trabalho. Necessário se faz repensar uma educação que ofereça oportunidade aos seus educandos de desenvolver suas habilidades cognitivas e laborativas.

Conforme já comentando, significativas mudanças estão ocorrendo no mundo nos últimos anos. Estas desafiam os dirigentes e os profissionais de entidades voltadas à Educação Especial, bem como as próprias pessoas com deficiência e suas famílias a reexaminarem seus valores éticos, suas crenças e referenciais teóricos. Hoje é inevitável a demanda de programas que garantam uma melhor qualidade de vida independente e inclusiva para pessoas com deficiências, destacando-se os projetos de educação para o trabalho.

Entretanto, a educação profissional para as pessoas com deficiência para se concretizar enseja arranjos organizacionais diferenciados, a partir das condições efetivas da escola, seja em termos de infra-estrutura material, seja em termo de capacidade e de qualificação do corpo docente; só a partir destas condições será possível preparar mão de obra qualificada para o mercado de trabalho.

Sasaki (1997) menciona que não havia no passado uma ação integrada entre as empresas e as instituições especializadas, pois estas baseavam seu atendimento em conteúdos programáticos distantes da realidade do mundo do trabalho. Uma das conseqüências negativas desta situação tem sido a enorme dificuldade enfrentada por indivíduos com deficiência em ingressarem no mercado de trabalho. Como o exemplo do projeto Bolsa Trabalho, discutido mostrou, apenas uma pequena porcentagem deles é bem sucedida.

Atualmente, apesar de grande carência de programas de qualidade, há melhores opções de preparação profissional para estes indivíduos. O bom êxito alcançado por muitas pessoas com deficiência já empregadas tem sido o resultado da combinação de inúmeros fatores como adaptações no local de trabalho, uso de informática, a designação de tarefas certas para o trabalhador certo e principalmente uma boa educação profissional.

Os problemas de educação profissional de pessoas com deficiência e os problemas de sua inserção na força de trabalho devem ser tratados simultaneamente, pois ambos guardam uma relação de causa e efeito. Se, por um lado, ainda existem empregadores preconceituosos quanto à capacidade laborativa de pessoas com deficiência, por outro, há uma maioria de pessoas com deficiência sem qualificação profissional. Ou ainda, se existem pessoas com

deficiência qualificadas profissionalmente e mesmo assim não conseguem colocar-se em empregos compatíveis com essa qualificação, também existem barreiras arquitetônicas, programáticas ou sistêmicas, atitudinais e de comunicação dentro de muitas empresas, barreiras essas que servem para rejeitar pessoas com deficiências com ou sem qualificação profissional.

Por onde começar a resolver tais problemas: pelas pessoas com deficiência despreparadas ou pelas empresas cheias de barreiras de todos os tipos? A experiência tem mostrado que não há por que começar por um aspecto em detrimento de outro. A empresa e a pessoa terão que se adaptar simultaneamente.

Em outras palavras, não se defende mais o enfoque de integração profissional que pressupõe que cabe apenas às pessoas com deficiência se adequarem às empresas potencialmente empregadoras. De acordo com esse modelo bastaria que as pessoas com deficiências estivessem reabilitadas e qualificadas profissionalmente para conseguirem preencher vagas no mercado de trabalho. Defende-se hoje o processo de inclusão profissional, segundo o qual devem ser resolvidos, simultaneamente, os problemas da pessoa com deficiência e os problemas da empresa que irá absorvê-la como mão-de-obra. Isto só é possível quando esses indivíduos têm a oportunidade de exercer uma atividade no campo de trabalho, logo quando vive uma experiência real de inclusão social.

## **2.8 – A pessoa com deficiência e o mercado de trabalho**

A Organização Mundial de Saúde (OMS) estima em mais de trezentos milhões as pessoas com deficiência em todo o mundo. Dessas, 60% se

encontram em países em desenvolvimento e somente um a dois por cento tem acesso a programas de reabilitação, incluindo educação especial e educação profissional (Rocha, 2000, p. 8). No Brasil, ao aplicar-se a média mundial de 10%, chega-se a mais de 16 milhões de pessoas com deficiência (MPAS, 1998); dessas, 50% têm deficiência mental, 20% deficiência física, 15% deficiência auditiva, 5% deficiência visual, e 10% deficiências múltiplas.

Dos 16 milhões de pessoas brasileiras com algum tipo de restrição física, sensorial ou mental, estima-se em nove milhões os que estão em idade de trabalhar. No entanto, nem um milhão dessas estão empregadas – pouco mais de 10% (IBGE, 1993; Carreira, 1996) – o que nos coloca substancialmente abaixo do índice dos Estados Unidos e demais países desenvolvidos, onde este percentual varia de 30% a 45%.

Pesquisa da Organização Internacional do Trabalho mostra que o nível de desemprego entre as pessoas com deficiência tende a ser mais alto que a média da sociedade. Diversos estudos indicam, também, que as pessoas com deficiência são, em média, mais pobres, possuem menor escolaridade e têm menos vida social que as pessoas sem deficiência. Vale observar que a mulher deficiente sofre uma dupla discriminação, pois tem de enfrentar as desvantagens e exclusões de sua dupla categoria no âmbito legal, social, cultural, econômico e educacional (Rocha, 2000).

Conforme vem sendo exaustivamente discutido (Glat, 1989, 1995; Goffman, 1988, 2001; entre outros) pessoas com deficiência, de modo geral, sofrem de isolamento social devido ao estigma, mitos e temores relacionados à sua condição de “anormal”. Conseqüentemente, a possibilidade de serem mais

dependentes sob o aspecto físico, financeiro e emocional de suas famílias, mesmo em idade adulta, é muito maior.

Não resta dúvida de que o trabalho é tão importante para a pessoa com deficiência como para qualquer outra (talvez, até mais): traz segurança econômica, independência, valoriza o indivíduo e aumenta sua auto-estima. O trabalho dá sentido à vida e possibilita a inclusão, participação e aceitação na sociedade. No entanto, freqüentemente são negadas a essas pessoas oportunidades de trabalho e chances para desenvolver suas capacidades, habilidades e potencialidades. Subestimadas, sobram-lhes tarefas menores. Vulneráveis aos efeitos da recessão, por serem menos qualificadas, são as últimas a serem empregados e as primeiras a serem demitidas (Pastore, 2002).

As pessoas com deficiência têm direitos que devem ser respeitados – direito de ir e vir, de estudar, e de trabalhar, preferencialmente em um emprego de sua escolha. Direitos básicos e constitucionais, previstos também na *Declaração Universal dos Direitos do Homem* e no *Estatuto da Criança e do Adolescente*. Como qualquer trabalhador eles têm, também, direitos trabalhistas, previstos na CLT, além de todos os benefícios garantidos por leis específicas, já citadas.

Mas, por falta de informação, a sociedade tem receio da pessoa com deficiência. É preciso preparar toda a sociedade para a inserção das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho garantindo esses espaços conquistados.

A inclusão da pessoa com deficiência na sociedade requer a adoção de mecanismos que propiciem a igualdade de oportunidades e a preparação para a

vida. O fato de apresentar alguma dificuldade, de locomoção, visual, auditiva ou intelectual, não deve impedi-la de inserção no processo produtivo.

Em um país onde as limitações são tão acentuadas, devemos buscar melhores possibilidades de realização pessoal e profissional para as pessoas com deficiências. Apesar dos grandes obstáculos por elas enfrentados, é possível e justo que a caminhada desta parcela significativa de nossa sociedade consiga atingir sua meta de cidadãos produtivos, autônomos e independentes.

Reconhecemos ser necessário qualificar melhor a clientela com deficiência, para que o empresário cumpra a lei e empregue funcionários capacitados que lhe dêem lucros. A parceria entre a empresa e entidades que preparam profissionalmente pessoas com deficiência é um caminho importante a ser percorrido com o propósito de ampliar as oportunidades de emprego.

Nesta perspectiva, os métodos e as técnicas de ensino-aprendizagem são essenciais para o desenvolvimento de um itinerário formativo, interligado permanentemente com os contextos polimodais do mundo do trabalho. É importante que a escola repense o seu significado, pois quando oferecemos oportunidade para a pessoa com deficiência mental exercer atividades no campo trabalhista, certamente ela desenvolverá suas capacidades, apesar de suas limitações intrínsecas.

A igualdade de oportunidades educacionais no campo da preparação para o trabalho e da inserção no meio social constitui um direito de todos cuja efetivação cada vez mais deixa de estar limitada apenas à esfera de ação dos agentes educacionais públicos e privados. Como afirma o Ministério da Educação,

Torná-la uma realidade está se configurando um desafio que se coloca igualmente para todos aqueles comprometidos com o

desenvolvimento do país e com a justiça social, demandando uma articulação de esforços dos mais diferentes atores sociais: empresários, trabalhadores e organizações da sociedade civil, entre outros (MEC, 2000, p. 2).

O trabalho é um dos aspectos marcantes da vida adulta, pois nele existe uma forte representação, tanto no plano individual, quanto no coletivo. Dentre os aspectos principais envolvidos na questão do trabalho, ressaltamos sua importância na auto-realização, na auto-estima, na independência econômica, na autonomia, no prazer, na sensação de aceitação e no “pertencimento”. Quanto a este último aspecto, vale assinalar que muito da satisfação de qualquer empregado com seu trabalho consiste, exatamente, em fazê-lo “com” e “em torno de” pessoas com ele compatíveis (Amaral, 1994).

Assim, podemos dizer que o indivíduo, com deficiência ou não, tem necessidade de se sentir aceito pelo grupo de referência, experimentando a gratificante e prazerosa sensação de pertencimento. Pertencer efetivamente, a um grupo, é poder trocar, poder cooperar e poder compartilhar ações e emoções, conquistas, descobertas, dúvidas, dificuldades, inseguranças... Para os adultos, esse pertencimento é oportunizado geralmente através das relações do mundo do trabalho.

## 3 – PESQUISA DE CAMPO

### 3.1 – Metodologia

A metodologia de pesquisa utilizada neste estudo denomina-se *História de Vida* e é realizada através de entrevistas abertas, onde os entrevistados relatam ao pesquisador as suas histórias de vida, ou aspectos de sua vida relacionados ao tema da investigação.

O método de História de Vida já vem sendo usado no Brasil em pesquisas nas áreas das ciências humanas e sociais há bastante tempo. Uma de suas propostas é *“retirar o pesquisador do seu pedestal de dono do saber”* (Glat, 1989, p. 30), já que o próprio sujeito é o responsável pela condução de sua fala, que não está limitada a questionamentos específicos do pesquisador. O ponto fundamental que diferencia o método de História de Vida de outras abordagens clássicas é o respeito que o pesquisador tem pela opinião do sujeito (Santos e Glat, 1999, p. 44), *“pois a veracidade do que é relatado não é importante, mas sim, o ponto de vista do sujeito que narra”*.

Assim, a característica mais marcante desta abordagem é que a estrutura geral da entrevista não é determinada pelo pesquisador por meio de perguntas padronizadas (como em uma entrevista semi-estruturada ou um questionário), mas sim pelos informantes: pela maneira como eles vêem as experiências de sua vida. O pesquisador pode fazer perguntas para esclarecer ou aprofundar algum ponto, porém, os assuntos a serem abordados são escolha espontânea do entrevistado. Em outras palavras, questionamentos

podem ser feitos, desde que estejam contextualizados na fala do sujeito. O que se quer neste método de pesquisa é resgatar a história individual do entrevistado segundo sua versão pessoal.

Muller e Glat (1999) nos ensinam que o aspecto essencial desta metodologia é que os tópicos a serem abordados são uma escolha espontânea do sujeito. Ao fazer isso, este não relata simplesmente sua vida: ele reflete sobre sua vida enquanto conta. Assim sendo, o entrevistado não é visto como um mero e estático objeto de estudo. Ao contrário, o pesquisador e o sujeito se completam e se influenciam mutuamente em uma relação dinâmica e dialética.

Esta metodologia foi utilizada pela primeira vez no Brasil na área de Educação Especial por Glat (1989), em sua pesquisa sobre auto-percepção de mulheres com deficiência mental, e desde então diversos outros estudos com diferentes grupos de portadores de necessidades especiais têm ampliado a investigação (Nunes, Glat, Ferreira & Mendes, 1998).

Dando continuidade a esta trajetória, a opção metodológica do presente estudo, portanto, privilegia a opinião de pessoas com deficiência mental que estão inseridas no mercado de trabalho sobre sua trajetória profissional, tentando apreender por seus depoimentos fatos relevantes deste percurso.

Este olhar do sujeito sobre sua história comunica ao interlocutor e, principalmente, a ele mesmo, uma fotografia ampliada dos fatos investigados, e que, acreditamos, contribuirá significativamente para a ampliação do conhecimento sobre as capacidades do indivíduo com deficiência mental.

### 3.2 – Participantes

Participaram dessa pesquisa 15 pessoas diagnosticadas como portadoras de deficiência mental, de ambos os sexos, com idades variando de 18 a 31 anos. Na seleção dos sujeitos, não foram levados em consideração seu grau de instrução, sua constituição familiar, ou nível sócio-econômico. O único critério foi que tivessem estudado em instituições especializadas e estivessem, no momento, inseridos no mercado formal de trabalho.

O quadro abaixo sumariza informações gerais sobre os participantes. Lembramos que, de acordo com a metodologia de pesquisa, não foi feita nenhuma consulta a outras fontes de dados. Para preservar a privacidade dos participantes os nomes apresentados são fictícios e foram omitidos os nomes das empresas.

<b>NOME</b>	<b>IDADE</b>	<b>LOCAL DE TRABALHO</b>	<b>FUNÇÃO QUE EXERCE</b>	<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>
Antônio	28	Supermercado	Auxiliar operacional	1 ano
Carlos	20	Supermercado	Auxiliar operacional	2 anos
Elza	30	Supermercado	Auxiliar operacional	1 ano
Felipe	20	Malharia	Auxiliar de tecelão	3 anos
Fernando	22	Supermercado	Padeiro	4 anos
Isaías	20	Supermercado	Auxiliar operacional	1 ano
José	20	Laboratório	Serviços gerais	9 meses
Luís	21	Supermercado	Auxiliar operacional	1 ano
Marcos	28	Supermercado	Auxiliar operacional	5 meses
Maria	19	Malharia	Arrematadeira	2 anos e 6 meses
Mateus	21	Supermercado	Auxiliar operacional	1 ano e 6 meses
Pedro	23	Gráfica	Serviços gerais	5 anos e 6 meses

Roberto	18	Malharia	Embalador	2 anos
Tarcísio	22	Gráfica	Serviços gerais	5 anos e 6 meses
Tiago	23	Laboratório	Serviços gerais	8 meses

Todos os sujeitos já eram conhecidos da pesquisadora, uma vez que estudaram e ou estudam na escola especial onde a mesma exerce as funções de professora e orientadora educacional. Eles fizeram parte de Projeto Bolsa de Trabalho para Alunos com Necessidades Educacionais Especiais, coordenado pela pesquisadora, de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, numa parceria da escola, Secretaria do Estado da Educação e empresas locais, conforme descrito no Capítulo 2. Em virtude destes fatos todas as pessoas procuradas aceitaram participar prontamente da pesquisa, e foi garantida a total colaboração das empresas, onde eles trabalhavam.

### **3.3 – Procedimentos**

#### **3.3.1 – Contatos iniciais**

Após os estudos teóricos iniciais e feito o planejamento para o trabalho de campo, realizamos um primeiro contato com cada participante, no qual foram explicados os objetivos da pesquisa e a metodologia a ser utilizada. Todos se mostraram bastante receptivos, demonstrando interesse em colaborar com o estudo e satisfeitos por poderem expor as suas idéias.

Em seguida contatamos as empresas onde cada participante estava empregado, expondo o estudo a ser realizado e solicitando que as entrevistas fossem realizadas no próprio local de trabalho. Neste contato com as empresas também foi solicitada autorização para filmar o local de trabalho, a entrevista e o

participante desempenhando suas tarefas. A finalidade desta conduta foi o de produzir um documentário sobre a história de vida do trabalhador com deficiência mental. Todas as empresas permitiram que a coleta de dados fosse filmada, mediante agendamento prévio, levando em conta a disponibilidade do sujeito e da empresa.

### 3.3.2 – Entrevistas

Conforme já mencionado, a coleta de dados foi realizada nos locais de trabalho dos entrevistados, de acordo com cronograma elaborado. Durante as entrevistas estavam presentes o sujeito, a pesquisadora e um *cameraman*. Em duas entrevistas, no entanto, realizados em um laboratório, a gerente se encontrava no local. O rigor metodológico exigiria que essas duas entrevistas fossem retiradas da amostra, uma vez que a presença da gerente poderia comprometer os depoimentos do sujeito. No entanto, como foram depoimentos bastante significantes, optamos por mantê-los, visto que em momento nenhum a gerente interferiu nos relatos. Todas as demais entrevistas seguiram o procedimento padrão.

Antes de iniciar a entrevista propriamente dita, a entrevistadora conversava informalmente com o sujeito para esclarecer dúvidas a respeito da proposta do estudo. Era explicado que ele deveria falar espontaneamente sobre qualquer assunto que julgasse importante, durante o tempo que desejasse. Poderia também ouvir e ver a gravação e encerrar a sua fala a qualquer momento ou quando sentisse que não tinha mais nada a dizer.

Embora tenha sido garantidos sigilo e anonimato, todos os participantes e as empresas deixaram claro não se importar que os seus nomes fossem revelados. Porém, seguimos as normas estabelecidas pela ética em pesquisa, e utilizamos apenas nomes fictícios.

As entrevistas começavam sempre com a pergunta: - *“Eu gostaria que você falasse sobre o que considera importante na sua vida como trabalhador”*, e transcorreram num clima agradável e descontraído, durando, em média, cerca de 30 minutos. Esta atividade foi gravada em fitas de audio e videocassete, com a devida autorização dos entrevistados e das empresas, conforme já mencionado.

### 3.3.3 – Análise de dados

Todas as entrevistas gravadas foram transcritas textualmente. Quando havia dúvida sobre uma palavra ou frase, a entrevistadora usou a fita de videocassete para esclarecê-la.

Em seguida, o conteúdo de cada entrevista foi analisado para separação dos temas predominantes. É importante frisar que esses temas não foram determinados a priori, mas sim extraídos diretamente da transcrição das entrevistas.

De acordo com a metodologia utilizada, portanto, os núcleos temáticos predominantes, que serão discutidos no corpo do estudo, emergiram espontaneamente no relato dos participantes. Refletem suas vivências e trajetórias, seus sentimentos e expectativas. Ou seja, representam o julgamento de cada um dos entrevistados sobre o que é relevante na sua

história de vida de pessoa com deficiência mental que conseguiu um emprego formal, alcançando, pelo menos em parte, autonomia e independência.

Expressam, também, como indicado na fala abaixo, o que esses sujeitos consideram importante para compartilhar com outros que estejam na mesma situação.

Como deixou bem claro, Mateus (21 anos), um de nossos entrevistados

“Quero falar com os meus colegas do colégio, que tenha uma boa sorte como eu tive. Esperança como eu tive.”

## 4 – ESCUTANDO OS TRABALHADORES

Concluído o trabalho de campo, conforme descrito no capítulo anterior, foi realizada a análise do conteúdo das entrevistas com os jovens e adultos com deficiência mental inseridos no mercado de trabalho. Desta análise assomaram quatro temas principais que descrevem o pensamento destes com relação ao seu percurso de vida profissional: 1) trajetória escolar e profissional; 2) rotina de trabalho; 3) significado do trabalho; e 4) relacionamento no trabalho; que serão discutidas no corpo deste capítulo.

### 4.1 – Trajetória escolar e profissional

“Tive esta oportunidade. Confiaram em mim, me compreenderam...” Roberto, (18 anos).

Ao se pensar a trajetória escolar e profissional desses indivíduos, o primeiro dado que chamou atenção foi que todos os 15 entrevistados relataram uma história de fracasso e exclusão escolar. Eles iniciaram seus estudos no ensino regular, onde não conseguiram progredir tendo sido encaminhados para ensino especial. Não resta dúvida da marca que esta experiência causou, já que todos lembraram espontaneamente desses fatos. A seguir reproduzimos as falas dos entrevistados:

“Eu estudava num colégio que eu só ia lá para passar tempo, né, porque eu ia lá só para passar tempo mesmo, porque eu não aprendia, né. Ficava lá assim, é como é que eu vou falar, comendo mosca. Eu ficava lá tranquilo. A professora não sabia

trabalhar comigo. Aí um dia a mãe do meu colega falou que tinha vaga lá no (...) <sup>2</sup>, eu fui para lá, batalhei, fiz bons amigos lá”. Isaias (20 anos)

“Eu mudei de escola, porque na que eu estudava eu não aprendi a lê”. Maria (19 anos)

“Eu estudei num colégio (...) aí depois de cinco anos minha mãe viu que eu não estava aprendendo nada, aí eu fui para a escola..”. Elza (31 anos)

“Eu brigava muito na escola e não aprendia nada. Minha mãe então me levou para a escola (...)”. Tiago (23 anos)

“Eu fui estudar no (...) porque algum problema eu tinha. Só sei que eu não conseguia aprender a ler e a escrever direito”. Antônio (28 anos)

“Tudo o que eu tive na minha vida durante a infância foi a escola (...) porque antes as professoras não ligavam para mim”. Carlos (20 anos)

“Tinha dez anos quando fui estudar na escola (...) porque tinha dificuldade de aprender. Quando fui para a escola (...) me adaptei, estudei e comecei a escrever”. Pedro (23 anos)

“Eu estudei no (...) Fui para lá porque eu tinha um pouquinho de dificuldade, uns problemas. Aprendi muitas coisas nesta escola, entendeu?”. José (20 anos)

“Eu tive que ir para a escola porque tava atrasado”. Fernando (22 anos)

---

<sup>2</sup>(...) refere-se ao nome da escola regular e especial onde os entrevistados estudaram ou estudam.

“Era muito quietinho na escola, mesmo assim não aprendi ler nem contar. Aí eu tive que mudar de escola”. Mateus (21 anos)

“Eu batia muito nos meus amigos. Minha mãe me levou para estudar na escola (...)”. Luís (21 anos)

“Só consegui a escrever quando minha mãe me levou para estudar na escola (...)”. Marcos (28 anos)

“Nenhuma escola me agüentava, eu mexia com todo mundo, jogava bolinha, não ficava na sala. Meu pai me levou para a escola (...)”. Tarcísio (22 anos)

“Me mandaram para a escola (...) porque eu não sabia ler e nem fazer continha”. Roberto (18 anos)

“Comecei a estudar na escola (...) e lá aprendi muitas coisas novas. Na outra escola que eu estudava ninguém ligava pra mim”. Felipe (20 anos)

Diante da presença de um indivíduo que apresente qualquer tipo de necessidade especial, muitos educadores não conseguem ter um novo olhar, um novo entendimento do que é ensinar e aprender, agindo de acordo com a formação recebida. A prática pedagógica, apesar de toda legislação existente e de um discurso voltado para a inclusão, ainda encontra inúmeras barreiras que impedem que este paradigma se torne realidade na prática cotidiana de nossas escolas.

Têm sido bastante documentadas as inúmeras dificuldades e / ou resistências da escola regular em lidar com a diversidade, já que seu objetivo

precípua é trabalhar / avaliar as igualdades e não as diferenças. Constatase, portanto, a partir daí, um processo de exclusão dos alunos que não se enquadram neste modelo, seja nos conteúdos pré-definidos, no tempo estipulado, no currículo não adaptado (Edler Carvalho, 1997; Stainback & Stainback, 1999; Glat e Nogueira, 2003).

Fonseca (1995) afirma que, para se obter sucesso na integração de alunos com necessidades especiais no ensino regular, é preciso preparar todos os professores, com urgência, e desenvolver um processo de inclusão progressiva, assim eles poderão aceitar e enfrentar seus diferentes alunos e conseqüentemente suas diferenças e necessidades individuais. Porém, esse autor alerta que os professores só poderão transformar sua prática se forem equipados com recursos pedagógicos, se tiverem uma formação mais aprimorada, e se lhes for dado meios de avaliar a eficiência dos programas pedagógicos. É necessário, também, que eles recebam orientação eficiente, para que possam superar seus medos e superstições, mudando de postura na busca de novas aquisições e capacidades.

Não há dúvida de que somente uma boa formação possibilitará que o professor tenha condições de refletir sobre sua prática, voltando seu ensino para o que é significativo para os alunos, dotando-os de capacidade e autonomia para que construam seu próprio conhecimento, sejam eles “normais” ou portadores de deficiências. Desta forma, todos, seguramente, encontrarão na escola o espaço de transformação e de enriquecimento de que têm direito como pessoas.

Mantoan (1997) nos diz que:

...reconhecemos que a cooperação, a autonomia intelectual e social, a aprendizagem ativa e a construção do conhecimento propiciam a aprendizagem escolar e o desenvolvimento global de todos os alunos, assim como o aprimoramento profissional dos educadores (p. 123).

Devemos, igualmente, destacar a importância da formação continuada de professores, a fim de que possam se adaptar às progressivas mudanças que vêm acontecendo na educação.

O estudo e o trabalho ocupam um papel importante na história de vida ou prática cotidiana de todas as pessoas. Quando buscamos o sentido da educação para os indivíduos com deficiência mental, nos deparamos com a necessidade de pensar em uma educação diante do universo da falta de oportunidades de sua inserção no mercado de trabalho. Vivência marcada pela sensação de não-ser-capaz-para, diante dos obstáculos que se interpõem em suas vidas. Este sentimento encontra eco nas palavras de Tarcísio (22 anos):

“Foi na escola que eu aprendi a me sentir capaz. Eu quando vim fazer estágio aqui eu nunca pensei em conseguir meu primeiro trabalho e hoje já estou com cinco anos e seis meses de carteira assinada”.

Esta situação contradiz os estudos de Manzini (1989) quando ele nos relata que além das instituições especializadas não prepararem o indivíduo com deficiência mental para desenvolver habilidades para o trabalho, a passagem por estas entidades poderia prejudicar a sua inserção social em função do estigma a ele atrelado. Pois, um outro aspecto que chamou a atenção, por permear todas as falas, foi justamente o fato de que todos os

sujeitos iniciaram sua inserção no trabalho através de projetos de iniciação profissional da escola especial onde freqüentavam.

“Eu comecei o meu trabalho como estagiário da escola. Eu aprendi lá na oficina da escola, depois eu vim para esta malharia, fiquei seis meses como estagiário. Eu aprendi muita coisa. Eu já trabalho aqui, acho que já vai inteirar uns dois anos já. Eu cheguei aqui com a ajuda de todo mundo”. Felipe (20 anos)

“No começo eu só trabalhava meio expediente, era estagiário. Foi através da escola que eu comecei a trabalhar”. Mateus (21 anos)

“Eu nem sabia que existia esta empresa. Eu vim trabalhar aqui porque a escola me mandou”. Tiago (23 anos)

Nestes relatos vemos confirmada nossa concepção de que educação não se restringe aos conteúdos acadêmicos, mas deve enfatizar, também, práticas sociais, que envolvem conhecimento de mundo, valores e preparação para o trabalho.

É importante ressaltar que a transição do aluno com deficiência para a vida adulta do trabalho vem conquistando espaço considerável na grade curricular brasileira, tanto no contexto da educação (escolas) como no da habilitação / reabilitação (centros, hospitais, oficinas, etc.). A preparação para o trabalho ou a profissionalização, atualmente, têm seus programas relativamente melhor estruturados nas escolas ou instituições que atendem jovens e adultos com necessidades especiais.

Não resta dúvida de que é necessário adequar os programas às oportunidades de emprego na comunidade, porém precisamos avançar ainda mais a fim de garantir a este aluno o sucesso desejável em sua atuação como trabalhador. Por conseguinte, ele poderá obter mais êxito ao sair da escola, estando assim, preparado para conviver satisfatoriamente na sociedade, em especial, no local de trabalho.

Sasaki (1997) lembra que na *Declaração de Salamanca* é destacada a necessidade de introduzir a preparação profissional e ocupacional nos currículos das escolas especializadas.

Os jovens com necessidades educacionais especiais devem receber ajuda para fazer uma eficaz transição da escola para a vida adulta produtiva, precisam ser preparados para a vida do trabalho no tocante à formação profissional e práticas sociais (p. 115).

#### **4.2 – ROTINA DE TRABALHO**

“Aqui eu empacoto, depois levo embrulho lá pra dentro...”.  
Isaías (20 anos)

O índice de desemprego, sobretudo nas grandes cidades, é, sem dúvida um fator que dificulta a inserção de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho. Estas, como já exaustivamente comentado, historicamente carregam o estigma de incapazes, improdutivas, infantis, e, conseqüentemente, impossibilitadas de gerenciar sua própria vida.

Justamente para contrapor a esse estereótipo, como podemos perceber em nosso estudo, elas se cobram muito ser o “funcionário modelo”, pois estão

conscientes da dificuldade que foi conseguirem sua atual posição. E que, para mantê-la, têm que constantemente provar sua responsabilidade e capacidade competitiva para se adequar às normas estabelecidas pela empresa (horário, metas...). As falas abaixo exemplificam essa preocupação, que, vale assinalar, foi expressa por todos os entrevistados.

“Sou assim: não falto nenhum dia, o cartão todo batido na hora, tudo controlado. Tem o horário que eu vou almoçar, tem hora de voltar, tudo certo”. Luis (21 anos)

“O meu pai todo dia de manhã, ele me chama de manhã, porque eu não gosto de falhar no serviço”. Mateus (21 anos)

“Não gosto de faltar. Gosto de chegar na hora exata”. Antônio (28 anos)

“...eu não gosto de faltar não. Eu nunca faltei nem um dia. Não chego atrasado, não peço para sair cedo...”. Felipe (20 anos)

Sabe-se que uma prioridade para o êxito destes indivíduos no trabalho é o estabelecimento de uma rotina de atividades a serem seguidas. Pessoas com deficiência mental têm dificuldades cognitivas reais, e, portanto, apresentam maiores barreiras em aprender por si sós, sem assistência, tarefas e hábitos.

Com base em nossa experiência empírica, a qual foi confirmada pelos dados obtidos no presente estudo, podemos afirmar que o sucesso no desempenho de uma função depende mais da tarefa a ser desempenhada do que do grau de deficiência mental do indivíduo. Além do mais, não existe um

trabalho específico ou que seja mais adequado para portadores de deficiência mental, até porque são indivíduos com aptidões e características pessoais distintas uns dos outros.

Assim, a preparação e o treinamento têm um papel de relevância para a formação profissional do sujeito com deficiência mental. Acreditamos que a característica principal é a aptidão de cada pessoa para cada tarefa, o que dependerá de vários fatores, inclusive, certamente, do tipo de limitação que tenha.

Pelo que nos foi relatado, a rotina de trabalho dos sujeitos entrevistados é bastante diversificada. Alguns descreveram suas atividades em detalhes, outros comentaram apenas algumas funções que consideram mais importantes, ficando aqui como referência o testemunho de alguns participantes:

“Aqui na malharia eu tiro algodão, ajudo a entregar lá pra dentro, lá para a tinturaria, ajudo a carregar a caixa aí para o caminhão, faço uma porção de coisa. Tomo conta da máquina para vê se tem alguma agulha quebrada, para não dar muito defeito na peça. Se der algum defeito eu paro a máquina e o tecelão vai lá e troca. Eu chamo o tecelão ele vai lá e troca a agulha quebrada”. Felipe (20 anos).

“Aqui eu corto, viro e embalo”. Maria (19 anos).

“Aqui eu faço praticamente todo o trabalho de serviços gerais. Aqui eu ajudo na limpeza, na embalagem, em tudo”. Tarcísio (22 anos).

“Aqui eu sou auxiliar operacional, aí eu realizo as tarefas que precisam de mim”. Antônio (28 anos).

Analisar bem as exigências do trabalho é uma providência fundamental para que toda pessoa possa desempenhar com sucesso suas atividades trabalhistas. Para se ter êxito na admissão de uma pessoa com deficiência mental, a empresa tem de identificar atividades nas quais estas pessoas possam exercer seu trabalho, qualificando-as para determinada função, sem prejuízo para ambas tanto para o empregador, quanto para o empregado.

Carreira (1997) e Pastore (2002) recomendam colocar os indivíduos com deficiência junto a pessoas que tenham mais condições de ajudá-los na fase inicial. Essa estratégia foi apontada por alguns de nossos entrevistados.

“Aqui na malharia quando comecei eu ficava só com o tecelão... Ele ia me ensinando, mas agora eu já olho a máquina sozinho”.  
Felipe (20 anos)

“No estágio eu ficava junto com outra colega na frente de loja. Hoje eu fico sozinho”. Luís (21 anos)

“Quando fui trabalhar na balança eu ficava junto com o... que me ensinou tudo. Agora já peso e coloco a etiqueta sem ninguém me ajudar”. Antônio (28 anos)

“Aprendi a trabalhar na padaria com o... (padeiro) ele me ensinou tudo. Agora eu faço sozinho o pão de alho para todas as lojas”. Fernando (22 anos)

“Quando comecei meu colega de frente de loja me ensinou a embalar, não podia misturar sabão com arroz, agora eu embalo tudo certo, não preciso que ninguém me ajude”. Carlos (20 anos)

Outro desafio que a pessoa com deficiência mental enfrenta ao estar inserida no mundo do trabalho é ser capaz de realizar todas as atividades propostas pela empresa. Certamente existem as limitações que deverão ser respeitadas e atendidas, o que não diminui o potencial de trabalho desse indivíduo. Porém é importante enfatizar que não se espera que o deficiente produza menos, senão, não seria trabalho competitivo. Mas para que ele produza tanto quanto outros e alcance a produtividade desejada ele precisa lidar com as tarefas de forma diferenciada, ampliando mais seu tempo, articulando o trabalho da pessoa com deficiência com o de uma não deficiente e dividindo as atividades.

Ao considerar o aspecto da contratação de trabalhadores que tenham deficiências, Sasaki (1997), enfatiza que a mesma deve atender às necessidades da empresa e ao perfil da pessoa deficiente, porém não por aquilo que ela não sabe fazer, mas por aquilo que ela pode fazer. Adaptar o trabalhador numa função adequada às suas potencialidades é uma atitude que contribui para o desempenho das tarefas propostas.

“Eu aqui comecei no setor de líquido, na embalagem. Aí eu não conseguia medir certinho. Minha gerente me colocou para trabalhar no carrinho”. José (20 anos)

“Comecei na frente de loja, aí tinha que ser muito rápida para embalar tudo pros fregueses. Meu gerente pediu para eu ir para a cozinha”. Elza (31 anos)

“Quando entrei para a empresa como estagiário eu fiquei na produção junto com o..., depois eu fui para os serviços gerais. Porque na produção tem que fazer tudo muito depressa”. Tarcísio (22 anos)

São também importantes as adaptações que devem ser realizadas para a admissão e permanência da pessoa com deficiência mental no emprego. Pastore (2002) nos lembra que na fase de adaptação é importante estabelecer metas e negociar estas metas com os demais funcionários, para que todos entendam e não apenas aceitem as limitações do novo funcionário, pois para adaptar a pessoa ao cargo é necessária uma “via de mão dupla”: o cargo e a pessoa terão de ser adaptados para viabilizar a realização do trabalho.

Para isso é necessário que os empregadores tenham consciência de que pequenas adaptações não trarão nenhuma mudança que os prejudique, mas contribuirá de forma significativa para o sucesso deste trabalhador, como podemos observar nos relatos abaixo.

“O remédio vai passando assim, vai rodando assim, aí é só ir colocando na caixinha. Aí tem uma máquina ali que vai contando, aí cada caixinha vai com um número certo de comprimidos”. Tiago (23 anos)

“Eu não preciso anotar onde o pedido vai ser entregue, o caixa que anota”. Luís (21 anos)

“Eu só levo as peças para a tinturaria. Eu não preciso contar. Já vem tudo contado”. Felipe (20 anos)

“Eu embalo os pedidos da malharia, mas a caixa já vem com tudo certo e a etiqueta também. É só fechar e colar a etiqueta”. Roberto (18 anos)

É evidente que trabalhadores com deficiência mental possuem limitações de ordem intelectual, afetiva e /ou social, que os diferenciam de seus pares, porém não temos condições de afirmar, a priori, o que um indivíduo pode

ou não pode fazer. É importante que os empregadores entendam que, como entre os demais trabalhadores, existem diferenças individuais. Existem preferências e ritmos próprios, e tudo isto deve ser levado em consideração e respeitado na organização de suas tarefas laborativas. Estas precisam estar ajustadas às necessidades dos trabalhadores com deficiência mental, sem que as atividades sejam prejudicadas. Segundo Pastore (2002) *“além de estudar bem a natureza das limitações, é essencial contrastá-las com as barreiras existentes e com a possibilidade de removê-las”* (p. 14).

É importante se ter em mente que a inclusão no mercado de trabalho competitivo não é uma utopia, e ao contratar pessoas com deficiência mental, as empresas não estão fazendo qualquer ação humanitária ou obra de caridade, pois, estão, de uma certa forma, ajudando a si mesmas. Como afirma Amato (1997)

As poucas experiências de inclusão no trabalho de alguns de nossos jovens tem demonstrado com absoluta certeza que as empresas que os acolheram se transformaram para o melhor. (...) Nós não estamos pedindo que se inclua um filho nosso com deficiência ou limitações num trabalho. Estamos oferecendo uma oportunidade para essa empresa galgar um patamar de qualidade (p. 318).

### **4.3 – Significado do trabalho**

O trabalho é a essência da condição humana. Através dele o homem constrói a sua história, sendo fator indispensável para que um indivíduo se integre à comunidade onde vive, atendendo a valores sociais fundamentais e ampliando suas perspectivas existenciais.

Utilizando o método de História de Vida, foi possível oportunizar que os indivíduos investigados falassem sobre a importância do trabalho para sua realização pessoal. Seus relatos refletem esta satisfação, já que após sua inserção como sujeitos participativos, sua dignidade e seu valor são ressaltados. O trabalho os liga com as outras pessoas, contribuindo efetivamente para seu crescimento pessoal e ainda permite potencializar talentos, até então subestimados. Ao perceber que sua vida, sua história e seu futuro têm sentido para alguém, o indivíduo sente-se reconhecido e passa a desenvolver ainda mais suas potencialidades latentes, agregando cada vez mais confiança, responsabilidade e iniciativa.

São muitos os significados que o trabalho adquire para nossos entrevistados. Assim sendo, suas representações foram agrupadas em três principais categorias, que abordaremos a seguir.

#### 4.3.1 – Realização de um sonho, satisfação pessoal e aumento da auto-estima.

“Eu estou muito contente porque eu sempre sonhei em trabalhar”. Maria (19 anos)

Para a maior parte das pessoas com deficiência mental trabalhar representa a realização de um sonho, que parecia quase impossível de realizar, face ao preconceito por elas sofrido, que os relega a uma condição de eterna dependência. Por essa razão, todos os entrevistados expressaram explicitamente a sua satisfação e alegria por terem conseguido o seu primeiro emprego, pois não

acreditavam que um dia tivessem a oportunidade de mostrar sua capacidade laborativa. As falas abaixo retratam o grau de satisfação pela meta alcançada.

“O trabalho para a minha vida significa vitória, significa conquista, significa um espaço que ganhei, porque eu achava difícil por causa do grau de escolaridade que tenho, mas com a competência das pessoas que trabalharam em volta de mim, da bolsa escola, da bolsa trabalho que desenvolveu, Graças à Deus eu consegui meu espaço. Consegui ser um profissional gráfico, hoje eu sou um gráfico profissional, entendeu? Modesta parte entendo muito bem, procuro cumprir minha parte, minha obrigação, dentro daquilo que posso fazer”. Pedro (23 anos)

“Esse trabalho é muito importante para mim. Nossa, como eu sonhei em trabalhar em uma empresa como essa, mas eu nunca pensei que um dia eu ia trabalhar num lugar como esse. Eu nunca pensei, eu nunca tive um serviço igual esse aqui”. Tiago (23 anos)

“Antes de trabalhar eu ficava doido para trabalhar. Eu não tinha esperança de conseguir um trabalho. Eu sempre falava com a minha mãe que eu queria arrumar um serviço e minha mãe falava que ia tentar arrumar um para mim. Mas era muito difícil”. Felipe (20 anos)

Outro aspecto interessante a ser ressaltado é que as pessoas com deficiência mental, também, querem ter uma vida rotineira ou “normal”. Ou seja, desejam desfrutar das condições de vida o mais comuns ou normais possíveis na comunidade onde vivem. Esse anseio vai ao encontro com o chamado “Princípio da Integração” que, segundo Mantoan (1997), “*visa tornar acessíveis às pessoas socialmente desvalorizadas condições e modelos de*

*vida análogos aos que são, disponíveis de um modo geral ao conjunto de pessoas de um dado meio ou sociedade*” (p. 120). Em outras palavras, significa desenvolver comportamentos e características pessoais dentro de um padrão de “normalidade”, e trabalhar, certamente é uma delas.

O papel do trabalho como fator de integração ficou marcante em diversas falas, como nos exemplos abaixo:

“É bom né! É bom estar aqui trabalhando. É bom né, porque todo dia a gente tem para onde ir. Está sendo bom”. Mateus (21 anos)

“É muito bom trabalhar. Todo mundo trabalha”. Elza (31 anos)

“O trabalho é muito importante. Eu tenho o que fazer todos os dias”. Roberto (18 anos)

No caso de Elza, ela se sente em igualdade com as demais pessoas, pois tem um emprego e exerce os mesmos direitos e deveres de um trabalhador. Já Mateus e Roberto relatam a satisfação de terem atividades significativas diárias, preenchendo o tempo.

#### 4.3.2 – Independência

“... eu sempre pensei em trabalhar e ter meu dinheiro para fazer o que quiser”. Maria (19 anos)

Por não ter seu potencial reconhecido e ser, em geral, como lembra Glat (1989), tratado infantilmente, o indivíduo com deficiência mental tem como marca a condição de dependente (Costa, 1991).

Para a pessoa com deficiência mental, o processo e o significado do trabalhar e do estar empregado não é diferente do que para os demais, porém há um agravante. Para obter o seu trabalho e mostrar que é capaz, ela precisa romper mitos: o mito social que o vê como alguém improdutivo e o mito familiar que o vê como uma eterna criança, dependente, necessitando sempre de cuidados especiais e sem condições de desenvolver um trabalho que represente realizações, satisfação do desejo e independência para gerir sua vida. Isto fica bem demonstrado nas palavras de Carlos, (20 anos):

... “me deu mais uma chance pra mim conseguir provar pra mim mesmo que eu podia ser capaz. Eu fui capaz, porque é que a gente estuda em uma escola especial, que a gente tem de mostrar que é incapaz. Não. A gente são capaz de vencer qualquer obstáculo e muitas coisas também...”

No sentido concreto do termo, uma pessoa independente é aquela que possui recursos financeiros para se manter por conta própria. Por isso Glat (1989) insiste que *“para que pessoas com deficiência mental possam viver ‘normalmente’ e se integrar na sociedade, elas têm que ser capazes de se sustentar”* (p.173). Esta convicção é compartilhada por nossos sujeitos. Como nos diz Antônio, (28 anos):

“... eu tenho o meu dinheiro e sempre quando chego assim eu ajudo no que eu posso...”

Neste depoimento fica evidente que trabalhar faz com que pessoas rotuladas como deficientes mentais se tornem úteis, “normais” e adultas, preenchendo tanto aspectos econômicos, como de realização social e pessoal.

Outro ponto importante que merece ressaltar é que apenas três entrevistados se referiram aos seus salários. Parece que para a maioria dos sujeitos mais importante do que a remuneração financeira propriamente dita é o fato de ter um emprego, de ser respeitados, exercendo uma atividade socialmente valorizada.

#### 4.3.3 – Igualdade aos demais membros da família

“Minha mãe sempre gosta que eu trabalho, porque minha mãe também trabalha em dois lugar, sabe”. Felipe (20 anos)

A família é a base da sociedade não importando a sua atual composição, pois é nela que o indivíduo se desenvolve e os laços pessoais se alicerçam. Somos sujeitos passíveis de se converter em depositários e ou depositantes dos anseios e conflitos do grupo ao qual pertencemos, certamente a família é o grupo social primário. Para Pichon-Rivière (2000):

O vínculo configura uma estrutura dinâmica em contínuo movimento, que funciona acionada por motivações psicológicas, resultando daí uma determinada conduta, que tende a se repetir tanto na relação interna como na relação externa com o objeto.  
(p.16)

Esta situação é mais clara nas famílias onde existem uma pessoa com necessidades especiais, pois com a sua chegada a estabilidade do grupo e os vínculos estabelecidos são alternadas. O nascimento de uma criança

“diferente” pode desencadear uma série de comportamentos reativos, na tentativa de adaptação à situação desconfortável que normalmente se estabelece no seio da família (Glat e Duque, 2003). Esta situação é altamente angustiante e, na tentativa de controlá-la, os familiares acabam por desenvolver mecanismos de defesa como negação da deficiência, autocomiseração, projeção e culpa.

Kirk e Gallanger (2000), procuram explicar este fato sob a justificativa de que,

Quando uma mulher está grávida e os pais esperam ansiosamente a criança, inevitavelmente pensam muito a respeito do futuro do nascituro. Projetam objetivos favoráveis com aspirações elevadas. Querem que a criança seja bem-sucedida na vida, até mesmo um líder, seja certamente bem educada e tenha segurança financeira. Podem até ter esperanças de que os seus filhos os ajudará quando envelhecerem. (p.11)

Com o nascimento de um filho com necessidades especiais, os pais se deparam com a frustração de suas expectativas de ter um filho “igual aos outros”. Posteriormente, ao perceberem as dificuldades da criança, sua necessidade permanente de cuidados, e, eles próprios imbuídos do estereótipo do deficiente como um ser dependente e improdutivo, os pais deixam de acreditar em seu potencial.

Ao se reverter esse processo, com o ingresso no mercado de trabalho, a posição da pessoa deficiente frente à sua família se transforma, como bem nos relata Marcos (28 anos).

“Quando a gente está trabalhando temos dignidade, respeito, porque quando a gente tá parado as pessoas acham que a gente tá parado porque quer. Quando aparece a oportunidade, aí as pessoas que vê, respeitam mais a gente”.

É importante observar que algumas famílias só conseguem ver a pessoa com deficiência mental como um indivíduo independente quando ele consegue inserir no mundo do trabalho, sendo capaz de sustentar-se contribuindo assim para a melhoria da qualidade de vida do seu lar. E isso é por eles reconhecido.

“Depois que agente leva dinheiro para casa, todo mundo passa a ter mais respeito com a gente”. Pedro (23 anos)

É no seio da família que a criança aprenderá a lidar com a sua diferença e desenvolver sua auto-imagem. Se for criado num ambiente familiar de aceitação e respeito à diversidade, ocorrerá o início da vivência de um processo inclusivo. Glat (1996) procura explicar este fato quando nos diz que,

Em minha experiência de 20 anos lidando com pessoas portadoras de deficiências e suas famílias tem mostrado que os indivíduos mais integrados socialmente, isto é, que levam uma vida mais ‘normalizada’ são aqueles que são tratados de maneira mais natural, mais ‘normal’ por suas famílias, que estão, enfim, mais integrados na constelação familiar. Isto é válido não apenas para o caso de deficiências congênitas, mas também para os que por doença ou acidente vieram a se tornar deficientes na idade adulta. (p. 25)

Os pais são elementos cruciais para o desenvolvimento global da criança com deficiência mental, visto que é na família que ela encontra suporte

para enfrentar os desafios. Pedro (23 anos) relata isto de forma clara quando nos conta que,

“Outra coisa importante na vida da gente é a família. Custei para aprender, mas quando aprendi eu vi que mãe, pai e irmãos são os melhores amigos que temos. Pai e mãe é mais do que amigo, é tudo o que você pode ter. É os pés que você tem para caminhar. A família é importante. Primeiro lugar Deus, segundo família, terceiro emprego.”

Cabe enfatizar o quanto a família e o emprego são importantes na vida das pessoas. A história de vida de Pedro mostra que ele, assim como inúmeros outros, encontra na família o referencial que constituirá sua individualidade e a sua maneira de ser no mundo. Ao começar a trabalhar abrem-se maiores possibilidades de expansão de suas perspectivas de vida, reduzindo os efeitos dos rótulos e da estigmatização.

Um dos grandes desafios da atualidade é transformar a política do mercado de trabalho que precisa voltar-se para a inclusão, acessível a todos independentemente das diferenças que apresentem, dando-lhes as mesmas possibilidades de realização humana e social.

#### 4.4 – Relacionamento no trabalho

“Aqui eu tenho muitos amigos. Todos conversam e brincam muito comigo.” Tiago (23 anos)

A maneira como um indivíduo vê a si mesmo e se situa no mundo depende fundamentalmente do *feedback* que ele recebe das pessoas com as

quais convive. Entre essas, incluem-se os amigos ou colegas que contribuem em todas as fases de sua vida, na formação do seu eu, nas suas vivências, nas suas experiências e no seu processo individual de construção do conhecimento. A troca entre pares, portanto, é fundamental para o desenvolvimento integral de um indivíduo desde a sua infância até o exercício de uma função na vida adulta. Fica claro que também no trabalho o relacionamento com os colegas é essencial, trazendo segurança e satisfação, conforme descrito abaixo:

“O pessoal são muito gente boa, o gerente também é muito bom, é muito gente boa, os caixas também, as meninas são muito boas também. Os funcionários todos me tratam muito bem. Todos são muito bons comigo”. Elza (31 anos)

“Eu me sinto muito bem perto dos colegas, tudo gente boa. Eu me dou muito com os meninos daqui”. Mateus (21 anos)

“Aqui eu fico muito perto das meninas e dos meninos do caixa”.  
Isaías (21 anos)

É interessante notar que, na fala acima, os entrevistados usam as palavras “meninas” e “meninos” para caracterizar seus companheiros de trabalho, deixando claro que, apesar da idade adulta eles se referem aos mesmos como crianças. Estas situações refletem como algumas pessoas com deficiência mental são infantilizadas (Glat, 1989).

Vale observar que isso ocorre mesmo quando elas estão, efetivamente, tendo comportamentos de adultos, como nos casos citados. Essa

situação foi também identificada por Glat (1989) em sua análise de histórias de vidas de mulheres com deficiência mental, reforçando a constatação empírica de que *“a idade cronológica das pessoas portadoras de deficiência mental não é levada muito em consideração, e elas são geralmente tratadas de maneira bastante infantilizada, tanto por suas famílias, quanto pelos profissionais que as atendem”* (p. 212).

Verificamos também que, ao falar sobre o relacionamento com colegas de trabalho, a maioria dos entrevistados fez questão de afirmar que era bom funcionário, que todos gostavam dele, e / ou que desempenhava bem suas funções.

“Cada dia que passa estão falando que estão gostando de mim, o gerente me fala que eu sou um funcionário dedicado, que tenho muita responsabilidade...”. Luiz (21 anos)

“A minha gerente é muito boa, gente fina. Ela gosta muito de mim. Fala que eu faço tudo direitinho”. José (20 anos)

“Antes de mais nada vou falar que faço tudo certinho, sou rápido. O fiscal fala que eu não fico molengando”. Carlos (20 anos)

“Todos os gerentes aqui gostam de mim. Falam que sou muito responsável com meu trabalho e que atendo todos os fregueses direito”. Antônio (28 anos)

Embora ser aceito e reconhecido em seu ambiente de trabalho é importante para qualquer pessoa, para indivíduos com deficiência mental esse

tipo de relação possui uma grande relevância, já que o convívio social com pessoas ditas “normais” é um meio insubstituível de socialização e aprendizagem de comportamentos adaptativos. Estas relações interpessoais, portanto, podem vir a tornar-se um suporte emocional fundamental para o sucesso do trabalhador com deficiência mental.

Por outro lado, esta convivência possibilitará que aqueles que não possuem deficiência venham a desenvolver uma maior capacidade de aceitação das diferenças individuais. Pois, como lembram Echeita e Martin (1995), *“não é fácil criar relações de afeto, carinho e simpatia, se não se criar exatamente um clima de aceitação das diferenças e de respeito mútuo”* (p. 44). Estas atitudes, em adultos, são muito mais dificilmente criadas devido à existência de preconceitos e estigmas.

Embora, não se possa dizer que não se trate de uma situação específica de pessoas com deficiências, essas certamente têm maiores dificuldades de levar as amizades de trabalho para sua vida social em geral (Glat, 1995).

Como podemos observar a inclusão profissional, tal como a inclusão educacional, não implica, necessariamente em ampliação das amizades ou vida social de lazer dessas pessoas.

“Tenho muitos amigos aqui, mas nem todos são chegados. Eles são meus amigos aqui dentro do trabalho, lá fora a gente não. A nossa amizade é aqui dentro, fora daqui, não...”. Tarcísio (22 anos)

“Eu tenho muitos amigos aqui. Todo mundo é meu amigo. A gente não sai. Só aqui no trabalho é que a gente conversa”.  
Felipe (20 anos)

“Aqui na malharia eu tenho muitos colegas, mas a gente não sai para passear”. Roberto (18 anos)

No entanto, pelo que nos foi relatado, não há qualquer forma de rejeição dos sujeitos em seu ambiente de trabalho. Ao contrário, observa-se uma cumplicidade com vista ao crescimento profissional. Para Carlos (20 anos), por exemplo, a troca entre os amigos de trabalho, com os quais ele aprendeu as atividades a serem executadas, facilitou sua iniciação profissional.

“Olha, antes de mais nada, eu vou falar aqui que eu vim para este supermercado sem saber nada. Então, ali eu encontrei amigos que foram me ensinando, me ensinando”.

Para a pessoa com deficiência mental, que carrega o estigma do incapaz, a aceitação dos colegas adquire um grande valor, pois, o trabalho passa a ser um meio onde o preconceito e a rejeição são minimizados, ou mesmo inexistentes. Assim, pelo menos frente às atitudes profissionais, eles são tratados sem qualquer condescendência, como qualquer outro, trabalhador. Fernando (22 anos), nos mostra que isto é possível quando nos relata:

“... e aquele negócio de trabalho está sendo um dos melhores lugar. Mas eu também não posso negar que a gente briga, a gente discute e o meu chefe puxa a minha orelha ou não, de vez em quando. A gente está sempre numa boa, mas se eu tenho hoje a vida que eu tenho, eu me sinto muito bem; porque, não sei.. É uma coisa bem melhor para mim”.

Podemos perceber que a integração no grupo de trabalho é fator de orgulho e satisfação, e exerce um papel importante para a inserção do indivíduo com deficiência mental na sociedade. minimizando a estigmatização por eles sofridas e aumentando a sua participação na vida comunitária como indivíduos socialmente participativos.

## 5 – CONCLUSÃO

“A presente pesquisa teve como proposta de estudo analisar as vivências de quinze jovens e adultos com deficiência mental inseridos no mercado formal de trabalho. Esses, por meio de entrevistas abertas, discorreram sobre as questões mais significativas de suas vidas, relatando fatos e sentimentos a respeito de seu processo de crescimento pessoal e profissional.

A partir da metodologia de História de Vida, os temas emergentes de suas falas foram agrupados em quatro categorias de análise que compõem o corpo central do estudo: trajetória escolar e profissional, significado do trabalho, relacionamento, rotina no trabalho, atitudes profissionais e adaptações necessárias.

Por esta se tratar de uma pesquisa qualitativa, é preciso, certamente, cautela na generalização dos dados obtidos. A seleção dos sujeitos, por exemplo, embora apropriada para o método de investigação utilizado, não foi feita de forma aleatória. Eles foram escolhidos, justamente, por terem participado de um projeto coordenado pela pesquisadora, de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, numa parceria da instituição especializada onde estudavam, a Secretaria do Estado da Educação e empresas locais, conforme relatado.

Talvez essa tenha sido a razão de todas as pessoas procuradas terem aceitado participar prontamente da pesquisa, e da total colaboração das empresas, onde eles trabalhavam. O objetivo desse projeto era capacitá-los *in loco*, para exercerem funções compatíveis com suas potencialidades, e, após um estágio de seis meses passaram a fazer parte do quadro efetivo de funcionários das empresas. Sendo assim, todos os entrevistados tinham um relacionamento

prévio com a entrevistadora, e não há dúvidas de que este convívio foi de suma importância para que eles revelassem suas conquistas, fracassos, esperanças. Podemos especular que talvez os sujeitos não tivessem a mesma abertura com um entrevistador estranho. Chamou a atenção, extraordinariamente, o grau de satisfação, a emoção que permeou todos os relatos, revelando a importância de se sentirem pessoas aptas para a vida produtiva.

No entanto, os dados obtidos são significativos, e tudo indica que os aprendizes das instituições especializadas estão atualmente encontrando melhores condições e oportunidades de se inserirem no mercado formal de trabalho.

O primeiro ponto que chamou atenção foi que todos os entrevistados iniciaram seus estudos no ensino regular, mas devido ao fracasso escolar, foram encaminhados para prosseguirem seus estudos no ensino especial, talvez por não serem deficientes mentais severos. Sobre esse aspecto, a maioria dos sujeitos expressou que a escola regular não atendeu às suas necessidades, pois se sentiam à parte no processo de aprendizagem. Na escola especial, por outro lado, encontraram um ambiente onde seus limites eram respeitados, seus direitos privilegiados, suas diferenças aceitas e onde tiveram maior oportunidade de interação com seus pares.

Esses dados são dignos de atenção, sobretudo neste momento em que vivenciamos a inclusão escolar como bandeira para a educação, sendo postulado o respeito à diversidade e essa valorização das diferenças ainda não está sedimentada na prática que se encontra muito distante do discurso que ora se propaga. Nas palavras de Glat (1997):

“E ao desviarmos nosso olhar do céu para o chão, veremos que, infelizmente, a prática está muito aquém de nossas proposições teóricas e normativas”. (p. 196).

Cabe aqui um repensar de como transformar esta escola ainda tão excludente em um espaço “para todos”, visto a importância desta entidade para formação global dos indivíduos. Precisamos de uma escola que não tenha medo de arriscar, que tenha muita coragem para criar e questionar o que está estabelecido, em busca de rumos inovadores, necessários à inclusão.

Vale ressaltar a importância, que as pessoas ouvidas, manifestaram a satisfação em poder exprimir seus sentimentos, vivências, preocupações e sugestões a respeito de sua inclusão no mercado de trabalho. A proposta deste estudo, portanto, vem ao encontro ao pensamento de Glat (1989) quando afirma que *“raramente é dada às pessoas com deficiência mental a oportunidade de se expressar e lutar pessoalmente por seus direitos”*(p.25).

Como ilustração, transcrevemos abaixo alguns depoimentos sobre esta questão:

“Depois de ver muitas portas fechadas, hoje me considero vitorioso por conseguir esse emprego”. Marcos (28 anos)

“Eu estou trabalhando porque todo mundo tem direito a ter um trabalho”. Tarcísio (22 anos)

Outro ponto importante que merece destaque é que apenas três entrevistados se referiram aos seus salários. Parece que a maioria dá maior

importância ao fato de ter um emprego, de estar exercendo uma função onde são valorizados obtendo respeito pelos que os rodeiam, do que a compensação financeira propriamente dita.

Hoje, o grande desafio é a política do mercado de trabalho que precisa voltar-se para a inclusão, acessível a todos independentemente das diferenças que apresentem, dando-lhes as mesmas possibilidades de realização humana e social.

Cabe ressaltar que não se pode partir para generalizações dos dados aqui analisados, pois estes trabalhadores bem sucedidos ainda representam um número reduzido perante a demanda existente. Faz-se necessária a realização de novas pesquisas sobre o tema, levando-se em consideração que pessoas com deficiência mental são as que encontram maior dificuldade para ingressar no mercado de trabalho.

Sabendo colocá-los no lugar certo, aceitando suas limitações e fracassos, bem como reconhecendo seus êxitos, seus valores, suas capacidades sem negar a sua limitação, o trabalhador com deficiência mental certamente sentirá como um sujeito integrado no contexto em que está atuando, diminuindo assim a situação de excluído.

Como esperado, depois de estarem exercendo uma profissão, constatou-se claramente, através de seus depoimentos, que o trabalho foi o responsável pela melhoria de vários aspectos de suas vidas, entre eles, na escola. Constatamos que dez entrevistados permanecem ou retornaram seus estudos, por sentirem-se fortalecidos em sua auto-estima.

Uma observação interessante foi que embora todos os participantes tenham demonstrado estar plenamente integrados socialmente em seu ambiente de trabalho, “lá fora” essas amizades não têm continuidade. Em consonância com estudos anteriores (Glat, 1989; 1995), pelo que foi constatado, a maioria das pessoas que participaram desta pesquisa praticamente não mantêm relacionamentos e amizades fora do ambiente de trabalho, confirmando a dificuldade da sociedade de conviver com o “diferente”.

Ficou claro, pelos relatos colhidos que a situação familiar mudou significativamente após seu ingresso no emprego. A maior parte dos sujeitos falou que esta nova condição trouxe um novo olhar de sua família em relação à sua pessoa. Eles passaram a serem vistos como indivíduos produtivos, capazes de gerir sua própria vida, contribuindo com as despesas familiares, em igualdade de condição com os demais membros da família.

Esta valorização familiar, sem dúvida, faz com que a pessoa com deficiência mental resgate sua auto-estima, seu respeito, e sinta-se capaz de realizar seus sonhos e concretizar suas esperanças, de ser independente e autônomo.

Para a integração desses trabalhadores em suas funções, foram necessárias adaptações para atender às suas limitações intrínsecas. Em todos os relatos ficou claro que isto ocorreu, contribuindo para seu sucesso, sem prejuízo da qualidade do seu trabalho. Ressaltamos que não existe trabalho mais indicado para as pessoas com deficiência, até porque elas diferem uma das outras. O trabalho que irão realizar dependerá de vários fatores, inclusive do tipo de limitações que possuem. O fator principal é o talento que cada indivíduo

apresenta e como consegue enfrentar o desafio de exercer determinada função e da adequação dessas ao emprego.

Quanto mais pesquisamos e refletimos sobre a inclusão da pessoa com deficiência mental no mercado de trabalho, mais certeza temos que o maior obstáculo enfrentado por estes indivíduos é a valorização da deficiência em detrimento às suas potencialidades. E neste sentido, se faz necessário que todas as esferas sociais mudem seus conceitos de uniformizar todos dentro de um determinado padrão, excluindo os que diferem desta padronização.

O indivíduo com deficiência mental só desenvolverá seus próprios valores e tomará atitudes independentes se for despido do rótulo de incapacitado, dependente e fracassado. O mercado de trabalho deve oportunizar condições favoráveis em sua estrutura, para que estas pessoas possam mostrar que apesar de suas limitações elas possuem potencial necessário para o exercício de funções compatíveis com a sua capacidade.

Conseguir um emprego era um “sonho” que os participantes pensavam que nunca iriam conseguir realizar, diante do preconceito por eles sofrido, cabendo aos mesmos uma condição de vida de eterna dependência.

Ao conviver com a diversidade, o indivíduo aceitará melhor as diferenças, estabelecerá níveis de comunicação e empatia ao saber escutar, considerar opiniões, desejos e motivações de outras pessoas, respeitando-as e aceitando-as tais como são. Desenvolverá e incrementará, também, atitudes sinceras que fomentem a verdade, mesmo que, às vezes, deva comportar-se com tato, facilitando o contato com os outros, com atitudes que demonstrem atenção ao que dizem, expressando compreensão e respeito. Finalmente, como fruto desta convivência, percebe-se que não se modifica o outro, mas

sim, se pode assumir nossas diferenças e agir com serenidade, demonstrando confiança.

Paralelamente, levando em consideração que cada pessoa é única e cada história de vida singular, é esperado que as vivências e os sentimentos compartilhados por esses indivíduos apontem novas perspectivas que auxiliem outras pessoas estigmatizadas e excluídas, a buscarem alternativas para enfrentarem o desafio da independência e da autonomia.

Ao concluir esse trabalho temos a expectativa de ter contribuído para a discussão da inclusão da pessoa com deficiência mental no trabalho produtivo, embora tenhamos observado que as exigências e a qualificação para o exercício de uma função no mercado de trabalho tornam-se cada vez mais complexas exigindo do trabalhador atual o domínio de habilidades diversificadas.

Hoje as empresas solicitam do trabalhador a eficiência em muitas situações que devem ser realizadas com agilidade, exigindo destes uma versatilidade que não observamos na preparação da pessoa com deficiência pelo contexto educacional. Por isso as pesquisas precisam ser incrementadas com o objetivo de conscientizar os educadores da necessidade em diversificar os currículos, fazendo parcerias com as empresas.

Observamos nesta pesquisa que o êxito dos trabalhadores entrevistados decorre da persistência em conseguir parcerias entre escola e empresas num ingente esforço da instituição educacional em vencer as barreiras para abrir espaço, onde o indivíduo com deficiência pudesse desempenhar funções mostrando a sua capacidade de desempenho profissional, abrindo novas perspectivas para futuros estudos na área.

Finalizando, transcrevemos os depoimentos abaixo que expressam a dificuldade para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a satisfação de serem hoje um indivíduo produtivo.

“É muito difícil arrumar um trabalho e prá quando eles arrumar um trabalho ficar muito feliz e segurar esse serviço. E prá segurar o serviço tem que fazer por onde e ir em frente. Porque o trabalho é muito importante”. Felipe (20 anos)

“Não desista de seus sonhos. Você pode, você é capaz”. Carlos (20 anos)

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Lígia A. *Pensar a Diferença/Deficiência*. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.

AMATO, Rogério P.C. A visão do empresário sobre o trabalho da pessoa com síndrome de Down. In: II Congresso Brasileiro e I Encontro Latino-Americano sobre Síndrome de Down, 1997. Brasília: *Anais do Congresso*. Brasília: Federação Brasileira das Associações de Síndrome de Down, 1997.

BRASIL. *Decreto nº 3298 de 20 de dezembro de 1999*.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 9394/96 Lei de Diretrizes e Bases da Educação*. Brasília: Senado Federal, 1996.

\_\_\_\_\_. *Lei Federal nº 8112 de 11 de dezembro de 1990*.

\_\_\_\_\_. *Lei Federal nº 8213 de 24 de julho de 1991*.

BUSCAGLIA, Léo. *Os deficientes e seus pais*. Trad. Raquel Mendes. 2 ed. Rio de Janeiro: Record, 1993.

CANEJO, E. *A reintegração dos portadores de cegueira adquirida na idade adulta: uma abordagem psicossocial*. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: UERJ, 1996.

CARDOSO, M. C. F. Integração Educacional e Comunitária. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 1 (1), 88-89, 1992.

CARREIRA, Dorival. *A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

\_\_\_\_\_. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: MANTOAN, Maria Teresa Eglér et al. *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memmon/SENAC, 1997.

CARVALHO, R. Edler. Integração e Inclusão: do que estamos falando? In: MEC. *Educação especial: tendências atuais*. Brasília: Ministério da Educação, SEED, 1999.

CLAVÍSIO, M. C. S. D. M. *Audiovisual para informação ocupacional do deficiente, na área de fabricação de calçados*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: UFSCar, 1993.

COSTA, M. L. F. *Análise da vida escolar de alunos com limitação intelectual moderada / severa*. Rio de Janeiro: Dissertação de Mestrado, UERJ, 1991.

COSTA, V. A. *Atuação de uma escola estadual de Educação Especial no treinamento profissional de alunos deficientes mentais educáveis*. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: UERJ, 1988.

DEMO, Pedro. Educação profissional: desafio da competência para trabalhar. In *FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador*. Educação profissional: o debate da(s) competência (s), 1997.

ECHEITA, Geraldo; MARTÍN, Elena. Interação social e aprendizagem. In: COLL, César; PALACIOS, Jesus & MARCHESI, Álvaro. *Desenvolvimento Psicológico e Educação: necessidades educativas especiais e aprendizagem escolar*. Vol 3. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

FERREIRA, I. N. *Caminhos do aprender: Uma alternativa educacional para a criança portadora de deficiência mental*. Brasília: CORDE, 1993.

FERREIRA, S. Estado da Arte: Integração do Indivíduo com Deficiência. In: NUNES, FERREIRA e GLAT – *A Pós-Graduação em Educação Especial: Caracterização e Perspectiva dos Programas e Análise Crítica da Produção Discente*. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: UERJ, 1997.

FONSECA, Vitor. *Educação Especial: programa de estimulação precoce. Uma introdução às idéias de Feuerstein*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

GLAT, R. *Somos iguais a vocês: Depoimentos de mulheres com deficiência mental*. Rio de Janeiro: Editora Agir, 1989.

\_\_\_\_\_. *A integração social dos portadores de deficiências: uma reflexão*. Rio de Janeiro: Editora Sette Letras, 1995.

\_\_\_\_\_. *O papel da família na integração do portador de deficiência*. Revista Brasileira de Educação Especial, 2 (4), 111-119, 1996.

\_\_\_\_\_. Um novo olhar sobre a integração do deficiente. In: MANTOAN, M. T. E. *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: SENAC, 1997.

GLAT, R.; DUQUE, M. A. T. *Convivendo com filhos especiais: o olhar paterno*. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2003.

GOFFMAN, E. *Estigma. Notas sobre a deterioração da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

\_\_\_\_\_. *A representação do Eu na vida cotidiana*. Porto Alegre: Educação Vozes, 2001.

GOYOS, A. C. N. *A profissionalização de deficientes mentais: estudo de verbalizações de professores a cerca dessa questão*. Tese de doutorado. São Paulo: USP, 1986.

\_\_\_\_\_. Justificativas para a formação profissional do deficiente mental: revisão da literatura brasileira especializada. *Cadernos de pesquisa (Fundação Carlos Chagas)*, São Paulo (69): 53-67, 1989.

GOYOS, A. C. N.; DIAS, T. *A concepção de autores sobre o seu objeto e modo de investigação*. Anais do I Simpósio de Intercâmbio Científico da ANPEPP. Caruaru-CE, 1988.

IBGE (1993). *Proporção da população de deficientes, com 10 anos ou mais que trabalha*. Rio de Janeiro: Censo Demográfico de 1992, Citado por Ana Maria de Rezende Chagas (1999), op. cit.

JANUZZI, G. S. M. *Escola e trabalho do considerado deficiente*. Anais do II Seminário sobre Educação Especial Profissionalização e Deficiência. UNICAMP, 1994.

JUSTINO, V. M. B. P. S. *A profissionalização de uma pessoa portadora de necessidades educativas especiais em um ambiente regular de trabalho*. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: UERJ, 1994.

KIRK, Samuel; GALLANGHER, James. *Educação da criança excepcional*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

LANCILLOTTI, Samira S. P. *Deficiência e Trabalho*. Campinas, SP: Autores Associados, 2003.

MANTOAN, M. T. E. *A integração dos portadores de deficiências: Uma reflexão*. Rio de Janeiro: Editora Sette Letras, 1998.

\_\_\_\_\_. *Compreendendo a deficiência mental: Novos caminhos educacionais*. São Paulo: Editora Scipione, 1989.

\_\_\_\_\_. A construção da inteligência nos deficientes mentais: um desafio, uma proposta. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 1 (1), 107-114, 1992.

\_\_\_\_\_. *et alli*. Um novo olhar sobre a integração do deficiente. In: *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: SENAC, 1997.

MANZINI, E. *Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental: visão do agente institucional e visão do egresso*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: UFSCar, 1989.

MARTINEZ, A. P. P. *Estudo atitudinal sobre a incorporação do excepcional no mercado de trabalho em El Salvador*. Dissertação de Mestrado. Brasília: UnB: 1985.

MEC. *Educação para todos*. Brasília: Ministério da Educação e Cultura, 2000.

MULLER, Tânia M. P.; GLAT, Rosana. *Uma professora muito especial*. Rio de Janeiro: Editora Sette Letras, 1999.

NEVES, C. C. *Educação profissional do portador de necessidades especiais, para quê? O caso de Campo Grande – Mato Grosso do Sul*: UFMGS, 1999

NUNES, Ferreira & Mendes. *Relatório parcial de pesquisa*.CNPq – PRODISC 4, 2002.

PACHECO, C. M. L. *Como os serviços de profissionalização para pessoas com deficiência mental atuam na aquisição das condutas adaptativas tendo em vista o princípio de integração da Educação Especial*. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: UERJ, 1997.

PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. Apresentado no Seminário sobre Trabalho para Portadores de Deficiência, FECOMÉRCIO, Rio de Janeiro, 2002.

POSTIC, Marcel. *O imaginário na Relação Pedagógica*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1993.

PICHON-RIVIÈRE, Enrique. *Teoria do vínculo*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

RIBEIRO, H. C. F. *Delineamento das necessidades para a implantação de serviços profissionalizantes pelos profissionais de uma instituição educacional para indivíduos deficientes mentais*. Dissertação de mestrado. São Paulo: UFSCar, 1985.

ROCHA, Adonai. Educação profissional de pessoas com deficiência. Relato, críticas e reflexões. In: *Integração*. Ano 10, nº 22, p. 8, 2000.

SANTOS, Rosângela S.; GLAT, Rosana. *Ser mãe de uma criança especial: do sonho à realidade*. Rio de Janeiro: Editora Escola Ana Néri / UFRJ, 1999.

SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma Sociedade para Todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SOUZA, M. M. B. *Preparação e colocação de jovens e adultos portadores de deficiência mental no mercado competitivo – instrução no ambiente real de trabalho*. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: UERJ, 1995.

STAINBACK, Susan & STAINBACK, Willian. *Inclusão: um guia para educadores*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.

## BIBLIOGRAFIA

ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. *Temas em Psicologia*, São Paulo, n. 2, p 63-87, 1995.

BARD, Joseph. *Colocação de Alunos de Educação Especial: Política de Inclusão*. Secretaria Estadual de Educação, Pensilvânia, EUA. Tradução e adaptação de Romeu K. Sasaki, 1998.

BUENO, J. G. S. *A Educação Inclusiva e as Novas Exigências para a Formação de Professores*: algumas considerações. In: BICUDO, M. A. & SILVA JÚNIOR, C. A. da (Orgs.) *Formação do Educador e Avaliação Educacional*: formação inicial e contínua (p. 149-164). São Paulo: Editora UNESP.

\_\_\_\_\_. *Educação especial brasileira: integração / segregação do aluno diferente*. São Paulo, EDUC, 1993.

CADERNO CEDES 46. *A nova LDB e as Necessidades Educativas Especiais*. 1ª ed. Campinas, SP: UNICAMP, 1998.

CARVALHO, R. E. *A nova LDB e a educação especial*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

CORDE, *Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais: Acesso e Qualidade*. Declaração de Salamanca, e linha de ação sobre necessidades educativas especiais. Brasília: MEC, 1994.

COSTA, V. A. A preparação dos deficientes para o trabalho. *Revista Integração*. Brasília, n. 4, p. 13-14, out./nov./dez., 1989.

FREIRE, Paulo. *Educação: o sonho possível*. In: BRANDÃO, Carlos (Org.). *O Educador: vida e morte*. Rio de Janeiro: Graal, 1982.

GENTILI, Pablo; ALENCAR, Chico. *Educar na esperança em tempos de desencontro*. 2 ed., Petrópolis: Vozes, 2002.

GUIMARÃES, Tânia Manfra (Org.) *Educação Inclusiva: construindo significados novos para a diversidade*. Belo Horizonte: Secretaria do Estado da Educação de Minas Gerais, 2002.

IDOL, Lorna. *Key questions related to building collaborative and inclusive schools*. Journal of Learning Disabilities. Austin – TX, v. 30, July/Aug., 1997.

LANDI, M. L. F. O atendimento a deficientes mentais adultos na Itália. *Revista Integração*, Brasília, n. 19, p. 58-63, 1997.

MENDES, Enicéia G. *A Integração Escolar: reflexões sobre a experiência em Santa Catarina*. Revista Integração, 12: 5-12, 1994.

\_\_\_\_\_. *Diretrizes e Parâmetros Curriculares Nacionais e a Educação Especial: Inclusão ou Exclusão da Diversidade?* In: Formação do educador e avaliação educacional. São Paulo: Editora UNESP, 1999.

NUNES SOBRINHO, Francisco de Paula; NAUJORKS, Maria Inês (Orgs.). *Pesquisa em Educação Especial: O desafio da qualificação*. Bauru, SP, EDUSC, 2001.

PEQUENO, Andréa Cristina. *Educação e Família: uma união fundamental?* Espaço: Informativo Técnico – científico INES, 16: 9-13. Rio de Janeiro: INES, 2001.

PERRENOUD, Philippe. Trad. RAMOS, P. C. *Dez novas competências para ensinar*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

PESSOTI, I. *Deficiência mental: da superstição à ciência*. São Paulo: TAQ/EDUSP, 1984.

ROGERS, Joy. Research Bulletin. Center for Evaluation. Development and Research. Phi Delta Kappa, 1993. Bloomington. Indiana. Esta lista foi anexada a um memorando. Basic Education Circulars (Janeiro 1995).

SANFELICE, J. L. Escola pública e gratuita para todos: inclusive para os “deficientes mentais”. *Cadernos CEDES*, São Paulo: CEDES/Cortez, n. 23, p. 29-37, 1989.

SILVA, Maria Cristina Lacera. *Como vai a integração?* Representações sociais de educadores da pré-escola particular sobre o portador de deficiência mental. Dissertação (Mestrado). Centro de Educação e Humanidades – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1996.

SMITH, Tom; POLLOWAY, Edward; PATTON, James; DOWDY, Carol. *Teaching students, with special needs in inclusive settings*. 3<sup>rd</sup> ed. [s]: Allyn and Bacon, 2001.

THE COUNCIL FOR EXCEPTION CHILDREN. *What every special educator must know: the international standards for preparation and certification of special education teachers*. Reston, Virginia, USA, 2000.

THE ROHER INSTITUTE. *Speaking of Equality: A Guide to Choosing and Inclusive Literacy Program for People with Intellectual Disability, Their Families, Friends and Support Workers*. North York, Ontario: The Roher Institute, 35p., 1995. Tradução de Romeu Kazumi Sasaki, 1998.