

Estudos recentes sobre a inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual

Thamiris Cristina Chinalia Pomponio

Instituto Federal de São Carlos (IFSP), São Carlos, SP, Brasil

Carla Ariela Rios Vilaronga

Instituto Federal de São Carlos (IFSP), São Carlos, SP, Brasil

Resumo: O direito das pessoas com deficiência é tema que vem sendo debatido há muito tempo na sociedade, porém, apesar das diversas conquistas, podemos perceber que a exclusão ainda ocorre, não garantindo os direitos básicos de todo cidadão. A concepção de inclusão vem se fortalecendo, mesmo havendo inúmeras barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência, de modo a defender o direito de acesso com igualdade a todos os espaços, permanência e êxito. Essa pesquisa tem como objetivo analisar os estudos recentes sobre a inclusão laboral da pessoa com Deficiência Intelectual (DI) no ambiente de trabalho, a partir do levantamento de publicações científicas entre os anos de 2018 e 2022, partindo dos estudos desenvolvidos por Silva *et al.* (2019), que consideraram como objeto de pesquisa o período de 2008 a 2018. Para tanto, propõe-se uma pesquisa de cunho qualitativo, tratando-se de um estudo de revisão bibliográfica, através de levantamento de artigos no portal da Capes/MEC, levando em consideração a seleção de trabalhos nas áreas de deficiência intelectual, inclusão e ambiente de trabalho inclusivo. Foram encontradas 190 artigos relacionados com o tema, em que 60 foram selecionados pelos resumos, restando 14 textos. Observou-se que a rede de apoio (família, escola, governo, entre outros) possui papel importante na formação do jovem com DI, para que eles possam trabalhar e se desenvolver como toda e qualquer pessoa, sem discriminação e preconceito, com melhores condições de viver na sociedade de forma igualitária.

Palavras-chave: Deficiência Intelectual. Mercado de trabalho. Ambiente laboral inclusivo.

Abstract: The right of people with disabilities is a topic that has been debated for a long time in society, however, despite the various achievements, we can still see that exclusion still occurs, not guaranteeing the basic rights of every citizen. The concept of inclusion has been strengthened, even facing numerous barriers faced by people with disabilities and in order to defend the right of equal access to all spaces, permanence and success. This research aims to analyze the recent studies on the "Labor inclusion of the Person with Intellectual Disability (ID) in the Workplace" from the survey of scientific publications between the years 2018 - 2022, based on the studies developed by Silva *et al.* (2019), who considered the period from 2008 to 2018 as the research object. To this end, a qualitative research is proposed, it is a bibliographic review study, through a survey of articles on the Capes / MEC portal, taking into account the selection of works in the areas of intellectual disability, inclusion and inclusive work environment. Few researches related to the theme were found, in total 190 were evaluated by titles, where 60 were selected and the abstracts were read, in the end, 14 were selected. It was observed that several agents and institutions play

an important role in training young people with ID, so that they can work and develop like everyone else, without discrimination and prejudice, with better conditions to live in society on an equal basis.

Keywords: Intellectual Disability. Labor market. Inclusive work environment.

INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

É fato que o movimento de inclusão vem sendo visto como uma emergência para todos, principalmente quando falamos sobre as necessidades das pessoas com deficiência, seja na escola, em casa, no mercado de trabalho. A luta por igualdade e pelos direitos básicos ainda é um grande desafio. Buscaremos nesse artigo, discutir alguns pontos acerca da deficiência, com foco nas principais dificuldades encontradas para a inclusão no mercado de trabalho, e alguns fatores que auxiliam nesse processo, como a educação, rede de apoio, entre outros.

Diante do exposto, essa pesquisa tem como objetivo analisar os Estudos recentes sobre a Inclusão laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual (DI) no Ambiente de Trabalho, a partir do levantamento de publicações científicas entre os anos de 2018 e 2022, partindo dos estudos desenvolvidos por Silva *et al.* (2019), que consideraram o período de 2008 a 2018.

Note-se que o movimento de inclusão ganhou visibilidade a partir da concepção de educação como direito de todos, de forma universal, como diz Schuchter (2018, p. 45):

O conceito de inclusão veio acompanhado de ideia de universalização do ensino fundamental, da obrigatoriedade da matrícula das pessoas portadoras de deficiência na escola regular, da obrigatoriedade do ensino da história e cultura africana e indígena nos currículos da educação básica, da instituição das modalidades de educação básica – quilombola, indígena, campo, educação e jovens e adultos, Educação Especial –, das políticas de reparação, educação para todos.

Muitas são as leis que apoiam as pessoas com deficiência, principalmente relacionadas ao ambiente de trabalho, como a Lei n.º 8.213/91, em seu artigo 93, também conhecida como Lei de Cotas, que prevê que toda empresa com cem funcionários ou mais é obrigada por lei a ter de 2% a 5% dos seus cargos preenchidos por pessoas com deficiência. Porém, muitas vezes se faz necessário adaptar o

ambiente de trabalho, utilizar novos recursos/métodos para um profissional com deficiência, o que cria “barreiras” para a contratação. A Lei foi sancionada, levando-se em consideração que toda estrutura de uma empresa já deveria estar/ser acessível para diferentes trabalhadores, com diferentes necessidades pessoais e capacidades laborais, o que sabemos que, infelizmente, não é verdadeiro. A contratação de pessoas com deficiência pelo mercado formal de trabalho é obrigatória no Brasil por meio de cotas legais estabelecidas a empresas públicas e privadas. No entanto, vários fatores dificultam a inserção profissional dessas pessoas, o que constataremos ao longo dessa pesquisa.

O direito ao trabalho está previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei n.º 13.146/2015, e faz parte da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (PcD), da qual o Brasil é signatário. Podemos considerar esse Estatuto como um dos mais significativos avanços legislativos para os direitos da pessoa com deficiência no Brasil, contribuindo, como consequência, com a luta por uma sociedade em que todos possam usufruir com equidade os recursos e serviços econômicos, políticos e sociais. Porém, o que vemos é que, na maioria das vezes, essas legislações não são efetivamente colocadas em prática, e não há fiscalização adequada para fazer valer esses direitos. Ainda existem diversos desafios para que a inclusão aconteça em todos os contextos no mundo, desde a educação até a cultura, lazer, ambiente de trabalho, entre outros.

No Brasil, muitas leis e políticas públicas foram elaboradas e promulgadas no Brasil, de forma a garantir o direito da pessoa com deficiência (PcD). A mais recente e importante nesse movimento, a Lei n.º 13.146/15, Lei Brasileira de Inclusão (LBI) – Estatuto da pessoa com deficiência, foi promulgada em 2015 e tem como base a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2009), que estabelece, em seu artigo primeiro, que PcD são aquelas pessoas que possuem impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial que podem dificultar ou mesmo obstruir sua participação plena na sociedade. Diz, ainda, que a intenção da Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno equitativo de todos os direitos humanos, para todas as pessoas com deficiência e, assim, promover o respeito pela sua dignidade inerente. Estabelece ainda, em seu artigo 19, que as pessoas com deficiência devem ter o igual direito de viver na comunidade, com a

mesma liberdade de escolha que as demais pessoas, e que os países tomarão medidas efetivas e apropriadas para facilitar a essas pessoas o pleno gozo desse direito e sua plena inclusão e participação na comunidade.

Porém, a LBI (2015) retrata um movimento que tem como marco de ser o primeiro em nível nacional a estabelecer a igualdade de oportunidades para as PcD. No mercado de trabalho, a Constituição de 1988 assegura a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (art. 7 parágrafo XXXI da Constituição).

Em julho de 1991, o governo brasileiro aprovou a Política Nacional de Cotas, conhecida como “Lei de Cotas”, através da Lei n.º 8.213, como já visto, em seu artigo 93, “[...] a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas”.

Apenas em 1999, com o Decreto n.º 3.298, que regulamenta a Lei n.º 7.853/89 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que a pessoa com deficiência recebeu mais apoio e suporte legal de forma a garantir a equiparação de oportunidades no acesso à saúde, educação, trabalho, entre outros.

O Brasil dispõe de uma legislação que atende aos princípios básicos da Declaração dos Direitos Humanos, na garantia do direito do sujeito ao trabalho, protegendo sua dignidade e livre desenvolvimento da sua personalidade e do direito à educação, inclusive a educação profissional (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989; Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990; Lei Federal n.º 8.213, de 24 de julho de 1991; Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996; Decreto n.º 3.238, de 20 de dezembro de 1999; Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009; Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015; Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura - Unesco, 1994).

Entretanto, sabemos que, na prática, esses documentos não são suficientes, pois, embora tenha fiscalização, ela ainda é muito falha e paliativa. Porém, possibilitam, por menor que seja, a oportunidade de inclusão no trabalho para a pessoa com DI. No âmbito da inclusão da PcD no trabalho formal, destaque-se a Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho-SIT n.º 98/2012, voltada para a “fiscalização do

cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados”.

Muitas pessoas com deficiência intelectual (DI) são capazes de viver de forma independente e de contribuir para a sua comunidade, inclusive de serem inseridas no mercado de trabalho formal. Isso retrata um movimento necessário de formação das pessoas com deficiência e das empresas para que essa relação seja estabelecida.

Segundo Minayo (2020), a história da PcD no Brasil apresentou um processo similar ao restante do mundo. Iniciou-se pela fase da intolerância, em que as pessoas com deficiência eram eliminadas, passando para a fase de invisibilidade, sendo segregadas do convívio social e, geralmente, colocadas em instituições de acolhimento. Por fim, veio a fase orientada pelos direitos humanos, visando à inclusão social com direitos sociais relativos à educação e ao trabalho.

Uma forma de contribuir significativamente para a vida em sociedade é através da Educação, pelo ensino regular (escola), que tem, como propósito de forma intencional e sistemática, formar o sujeito para a vida adulta, para que as pessoas possam viver de forma crítica na sociedade e, assim, se preparar, para o trabalho. Porém, quando pensamos na pessoa com deficiência intelectual, os objetivos tornam-se imprecisos e, muitas vezes, negligenciados.

Bahia e Schommer (2010) discorrem que o mercado de trabalho tem como compromisso o engajamento no combate ao preconceito e à discriminação a partir da criação de oportunidades de emprego para pessoas com diversas características físicas, sociais e/ou econômicas. Segundo os referidos autores, a empresa inclusiva atua de forma ativa no processo de transformação da sociedade, como um meio que proporciona o desenvolvimento de potencialidades pautadas nas diferenças, seja na contratação ou no oferecimento de produtos e serviços que atendam à necessidade de diferentes pessoas. O senso de valorização, inclusão e independência de um sujeito na sociedade capitalista está fortemente relacionado à sua capacidade laboral. Permitir que as PcD exerçam seus direitos e sua cidadania por meio da inclusão no mercado de trabalho possibilita a mudança de perspectiva de todos os envolvidos, inclusive dos próprios sujeitos com deficiência que passam a se enxergar como

agentes ativos da sociedade em que vivem, além de presenciarem a mudança do olhar discriminatório das pessoas em sua volta.

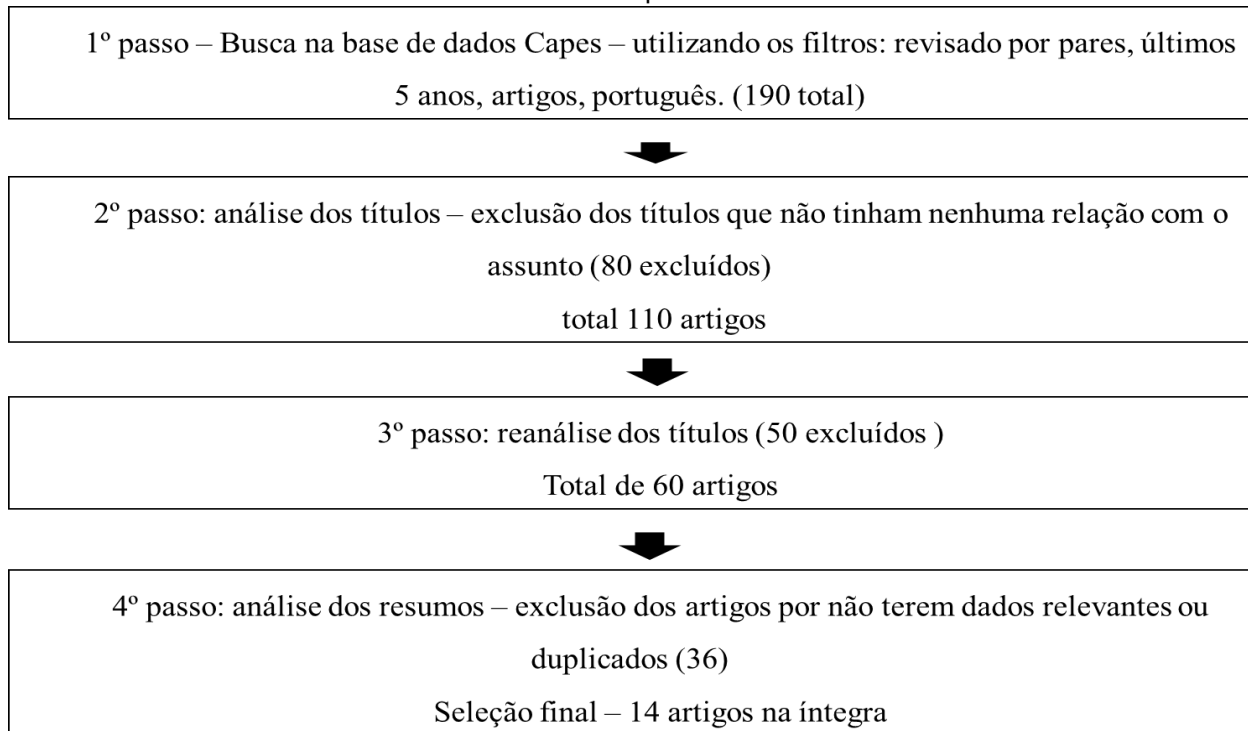
O foco é demonstrar a formação para o trabalho, das pessoas com deficiência intelectual, de forma a afirmar que muitos são os fatores que influenciam no desenvolvimento humano, o que se torna mais relevante quando se trata de uma pessoa com deficiência, por diversas questões que limitam a atuação desses sujeitos na sociedade, principalmente no ambiente de trabalho, tema do presente trabalho. Veremos que diversas são as dificuldades encontradas por essas pessoas, que muitas vezes são desvalorizadas e excluídas, sendo até mesmo subestimadas sobre seu potencial e força de trabalho.

METODOLOGIA

As reflexões serão conduzidas através de revisão bibliográfica, propondo um debate teórico pertinente à inclusão da pessoa com deficiência intelectual no ambiente do trabalho. O levantamento foi realizado no Portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior/ Ministério da Educação (Capes/MEC), tendo como critério a seleção de artigos que apresentavam as palavras-chave: “deficiência intelectual”, “inclusão”, “educação especial”, “ambiente de trabalho inclusivo”, entre outros. Foram analisados periódicos revisados por pares que aparecem no portal, buscando compreender como se dá a inclusão da pessoa com DI no mercado de trabalho e os fatores que influenciam nessa tarefa, assim como as dificuldades encontradas para a sua permanência, buscando demonstrar a importância da educação e qualificação profissional, para que eles possam trabalhar e se desenvolver como toda e qualquer pessoa, sem discriminação e preconceito, e que possam viver na sociedade de forma mais igualitária.

A seguir, elaboramos o Quadro 1 para demonstrar o passo a passo realizado na busca dos dados utilizados nesta pesquisa:

Quadro 1 - Passo a passo da busca de dados



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

No primeiro passo, foram encontrados 190 artigos. A partir desses, foi realizada a seleção de 112, apenas lendo os títulos. Muitos deles não tinham nenhuma relação com o tema, como, por exemplo, relacionado ao mercado de trabalho, mas não especificamente com DI, além de estruturas econômicas, acordos de trabalhos, entre outros. Refeita a análise pelos títulos, pois existiam artigos duplicados, selecionamos 60 artigos, os quais foram lidos todos os resumos.

Os resumos dos artigos encontram-se na Tabela 1, separando os artigos por tipo de publicação/revista:

Tabela 1 - Levantamento de artigos sobre o tema após refinamento por leitura dos resumos

EDUCAÇÃO	SAÚDE/PSICOLOGIA	MERCADO DE TRABALHO	OUTROS (ECONOMIA, SISTEMAS)	TOTAL
18	14	15	13	60

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Refinando as buscas, obtivemos o total de 14 artigos de interesse, conforme Quadro 2, a seguir:

Quadro 2 – Artigos selecionados sobre o tema após a leitura dos resumos

AUTOR	ANO	TÍTULO
Silva, Furtado e Andrade	2018	A inclusão no trabalho sob perspectiva das pessoas com deficiência intelectual
Teixeira, Vergara e Okimoto	2019	Percepções práticas sobre a adequação de postos de trabalho de manufatura industrial para a inclusão de pessoas com deficiência
Dutra, Cavalcanti, Aramaki e Kososki	2020	Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência
Medrado, Scali, Silva, Rooke e Crolman	2020	Caracterização do sistema familiar de pessoas com deficiência intelectual: uma análise sociodemográfica
Vecchi, Garcia e Sobrinho	2020	O princípio da dignidade humana e suas projeções no âmbito laboral: possibilidades e limites
Redig, Mascaro e Glat	2020	A vida pós-escola para a pessoa com deficiência intelectual: uma análise a partir de seus relatos
Silva, Mieto e Oliveira	2019	Estudos Recentes sobre inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual
Alves e Silva	2021	O que contribuiu para o meu ingresso no mercado de trabalho? Relatos de uma pessoa com deficiência intelectual e de sua família
Alves e Silva	2020	O que as pessoas com deficiência intelectual pensam sobre a sua participação no trabalho a partir de dois estudos de casos
Frederico e Laplane	2020	Sobre a participação social da pessoa com deficiência intelectual
Trentin e Raitz	2018	Educação e trabalho: formação profissional para jovens com deficiência intelectual na escola especial
Bezerra	2019	A sociabilidade do trabalhador com deficiência intelectual
Becker	2019	Como a deficiência afeta a educação e o trabalho de jovens no Brasil
Aydos	2021	Construindo o “bom trabalhador”: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

As análises desta pesquisa foram baseadas nesses artigos, conforme três categorias apresentadas a seguir.

DADOS DA PESQUISA

Organizamos as seções de acordo com os artigos selecionados, a fim de facilitar a compreensão dos dados, de forma a compreender como se dá a inclusão no mercado de trabalho da pessoa com DI e demonstrar que a rede de apoio (família, escola,

trabalho) é importante para o desenvolvimento da pessoa, tal como ter acesso à educação, formação profissional e ao trabalho pode mudar completamente a vida das pessoas, especialmente das pessoas com DI, sendo eles: 1) Deficiência intelectual, Inclusão e o Mercado de Trabalho; 2) Relações sociais e familiares com a pessoa com deficiência intelectual; 3) Formação profissional, trabalho e educação.

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL, INCLUSÃO E O MERCADO DE TRABALHO

A inserção de PcD pelo mercado de trabalho formal é obrigatória no Brasil, por meio de cotas legais que “obrigam” empresas públicas e privadas a contratar pessoas com algum tipo de deficiência. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2001) estabelece mecanismos regulatórios que reforçam a importância do emprego adequado e a possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade.

Silva, Furtado e Andrade (2018), no artigo “A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual”, trazem o estudo sobre a inclusão no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência intelectual, a possibilidade de desenvolvimento social e emocional. A pesquisa foi realizada com nove pessoas (homens e mulheres) com o diagnóstico de deficiência intelectual. Foram visitadas as suas residências e realizadas entrevistas semiestruturadas. Os dados apontaram que o contexto do mercado de trabalho favorece o desenvolvimento da autonomia, assim como a independência, satisfação pessoal, produtividade e responsabilidade, destacando o papel do trabalho para a pessoa com deficiência intelectual. Ficou constatado que a sociedade também possui papel de proporcionar o desenvolvimento e a inclusão das pessoas com deficiência, levando-se em consideração o direito delas. Com isso, pôde-se verificar o que têm sido conceitos centrais à inclusão social, à participação na comunidade e ao empoderamento. Destaque-se o mercado de trabalho, pois é onde esses adultos podem exercer a sua cidadania, desenvolver habilidades sociais, cognitivas e relacionais.

O artigo traz ainda que a Lei Brasileira de Inclusão, Lei n.º 13.146/2015, assegura às pessoas com deficiências, entre outras coisas, o direito ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, avançando assim na garantia de importantes direitos, combatendo o preconceito e a discriminação, o que já era

garantido internacionalmente desde 1946 por meio da declaração Universal dos Direitos Humanos, porém, infelizmente, apesar de todo o movimento em torno da inclusão, das garantias legais, poucas são as pessoas com deficiência intelectual inseridas no mercado de trabalho e que, muitas vezes, encontram diversas barreiras e dificuldades para permanecer no emprego.

Ainda segundo as autoras, o Censo de 2010 (IBGE, 2012) aponta que as pessoas com deficiência intelectual são as menos absorvidas pelo mercado de trabalho, em relação às demais deficiências, o que muitas vezes resulta do descumprimento legais, como também da carência de programas de formação profissional, falta de acessibilidade física e social das empresas, fora o preconceito sofrido por essas pessoas.

Assim, observamos que devemos buscar novas formas de incluir essas pessoas no ambiente do trabalho para, assim, aumentar suas redes de convívios, estabelecer relações sociais e profissionais, dando suporte necessário para que possam desenvolver suas habilidades e terem uma melhor condição de vida, tanto financeiramente, quanto socialmente, proporcionando oportunidade de crescimento/desenvolvimento e dando significado ao trabalho.

As autoras ainda realizaram um questionário cujos resultados evidenciam que os assuntos mais relevantes no tocante ao ambiente de trabalho e a inclusão das pessoas com deficiência intelectual estão relacionadas com a falta de preparação profissional, questões pessoais e socioemocionais, assim como o despreparo das empresas em receber esses trabalhadores. O que ficou constatado é que muitas pessoas com DI possuem dificuldade em conseguir um emprego e se manter nele. Por fim, as autoras trazem, como considerações finais, que é fundamental que a família, a comunidade e as instituições de atendimento especializado, assim como as escolas e as empresas formem uma rede de apoio, que são essenciais para o desenvolvimento das pessoas com deficiência intelectual, pois é nesses ambientes que podem ser considerados como contextos de desenvolvimento e inclusão social.

Teixeira, Vergara e Okimoto (2019) trazem em seu artigo a abordagem de avaliação, conhecida como *design* universal, cujo questionamento é na capacidade do indivíduo, e não pensando em suas limitações, independentemente de ter uma deficiência ou não. O *design* universal se baseia em princípios: uso equitativo,

flexibilidade no uso, uso simples e intuitivo, informação perceptível, tolerância ao erro, baixo esforço físico e tamanho e espaço para aproximação e uso.

Porém, devido à grande diversidade humana, o conceito não pode ser aplicado totalmente, pois, segundo os autores, nunca haverá inclusão plena. Os autores desenvolveram a pesquisa, tabulando algumas atividades agrupadas e separaram por tipo de deficiência, onde classificam a Deficiência Intelectual (DI) como atividades difíceis (duas pessoas), operações com máquinas de elevação (uma pessoa) e, nas demais atividades, não pontuam, o que mostra que, para DI, as funções são classificadas como difíceis, nenhuma ou são poucas citadas. O artigo traz, ainda, algumas sugestões de modificação por tipo de deficiência, em que a DI apresenta resultados dispersos, tais como: não há modificação possível que permita inclusão (três pessoas), redução de velocidade de produção (uma pessoa), acompanhamento intensivo de outro profissional (duas pessoas), divisão do ponto de trabalho em dois ou três para incluir (uma pessoa). Ao final da pesquisa, os autores concluem que os trabalhadores não consideram os atuais postos de trabalho de manufatura adequados para pessoas com deficiência e percebem as dificuldades de inclusão por falta de estrutura adequada.

Alves e Silva (2020) em seu artigo “O que as pessoas com deficiência intelectual pensam sobre a sua participação no trabalho, trata de dois estudos de casos, através do método História de Vida de duas pessoas com DI que estão inseridas no mercado de trabalho e que possuem formação em escolas regulares de ensino, de forma a conhecer suas trajetórias, possíveis obstáculos e possibilidades. Através de entrevista, as autoras concluíram que a falta de escolaridade é o maior entrave para as pessoas com DI, tanto para entrar no mercado de trabalho, como permanecer nele, demonstra ainda, que as pessoas com DI ocupam geralmente cargos de auxiliar ou serviços gerais. Foi relatado por um dos participantes a falta de flexibilidade das empresas e nenhuma oferta de formação ou incentivo. Já a outra pessoa entrevistada encontrou um ambiente receptivo e propício ao seu desenvolvimento profissional e pessoal. Ambos falaram sobre a importância do trabalho em suas vidas, evidenciando que se fazem necessárias mudanças na sociedade, para além dos discursos e leis, mas colocá-los em prática efetivamente.

RELAÇÕES SOCIAIS E FAMILIARES COM A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Nesta seção, pretende-se mostrar a importância das relações sociais e familiares para a pessoa com DI, trazendo conceitos sobre dignidade humana, sociabilidade, entre outros, buscando compreender como essas relações são fundamentais para a pessoa com DI, assim como para a sua família.

Vecchi (2020) traz o princípio da dignidade humana e suas projeções no âmbito laboral, onde diz que tudo que é humano é marcado pela historicidade e que a ideia de dignidade humana surge no processo de transformações sociais e históricas que marcam a humanidade. Traz citações relevantes do constitucionalista português Jorge Miranda, onde cita que a dignidade da pessoa exige condições adequadas de vida material, pressupõe a autonomia vital da pessoa e justifica a procura da qualidade de vida. O princípio da dignidade humana é fonte primordial dos direitos humanos fundamentais. No campo trabalhista, traz vários reflexos, como proibição do trabalho infantil e escravo, vedação a assédios moral e sexual e especificamente sobre DI, porém, ao tratar sobre dignidade humana, abrange a todas as pessoas e está relacionado com os direitos humanos (fundamentais).

Bezerra (2019) traz o conceito de sociabilidade do trabalhador com DI, dizendo que a sociabilidade é composta de relações sociais e de interações no dia a dia, inclusive no mercado de trabalho, considerada pelo autor como a forma pura de relação do indivíduo com os demais. Diz, ainda, que as relações de amizade são uma necessidade social, que é diferente da relação entre pares de papéis opostos (pai/mãe/ filho/ filha/ esposo/ esposa/ médico/ outros). A amizade é produto cultural, voluntário. Entende-se por amizade a capacidade de promover e expressar interesses comuns, onde as relações com os colegas de trabalhos vêm do companheirismo que abrilhanta a diversidade. Aponta que o ambiente de trabalho proporciona e influencia a formação, o desenvolvimento e as relações de amizade.

Muitas famílias acabam buscando o Benefício de Prestação Continuada (BPC), mencionada na Lei Federal n.º 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (BRASIL, 1993), caracterizado como uma aposentadoria, concedido à pessoa com deficiência pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o qual atesta a sua incapacidade para o

trabalho, para contribuir com o sustento da família, ao invés de buscar incluir as pessoas com DI no mercado de trabalho.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL, TRABALHO E EDUCAÇÃO

Pretendemos, nessa seção, abordar a importância da educação, da formação profissional para a inserção da pessoa com DI no mercado de trabalho, trazendo algumas elucidações de alguns autores que tratam dessas questões.

Vygotsky (2010) ressalta a relevância de um ensino provido de sentido para o pleno desenvolvimento de qualquer pessoa, onde compreender a finalidade do que está aprendendo, atribui sentido a sua atividade.

Vygotsky (2000) diz que qualquer pessoa, independentemente de ter deficiência ou não, deve ser estimulada por meio de um ensino que respeite suas especificidades, através de formas de aprendizagem que cumpram o propósito de mediar a construção de conhecimento científico.

Trentin (2018), em seu artigo “Educação e trabalho: formação profissional para jovens com deficiência intelectual na escola especial”, argumenta que, independentemente de possuir deficiência ou não, o jovem almeja um lugar na sociedade e que, em se tratando da pessoa com deficiência, a educação exerce um papel fundamental em sua inscrição e permanência no mercado de trabalho.

A Declaração de Salamanca (1994) elucida que

Jovens com necessidades educacionais especiais deveriam ser auxiliados no sentido de uma transição efetiva da escola para o trabalho. Escolas deveriam auxiliá-los a se tornarem economicamente ativos e provê-los com as habilidades necessárias ao cotidiano da vida, oferecendo treinamento em habilidades que correspondam às demandas sociais, de comunicação e às expectativas da vida adulta [...]. O currículo para estudantes mais maduros e com necessidades educacionais deveria incluir programas específicos de transição, treinamento vocacional que os prepare a funcionar, independentemente enquanto membros contribuintes em suas comunidades e após o término da escolarização. Tais atividades deveriam ser levadas a cabo como o envolvimento ativo de aconselheiros vocacionais, oficinas de trabalho [...] (ONU, 1994, p.80).

Muitos são os motivos que excluem as PcD do mercado de trabalho, entre eles: falta de qualificação, baixa escolaridade e apoio insuficiente das famílias, além do preconceito e demais barreiras que dificultam todo esse processo.

Trentin (2018) salienta a importância da educação na vida das pessoas com deficiência, pois não cumpre apenas o ofício de prepará-las para se adaptar à sociedade e ao mundo, mas para que possam compreender a realidade que as cerca. O artigo traz uma pesquisa em uma Escola Especial onde oficinas contribuem para preparar e não profissionalizar as pessoas com DI, visando à formação de hábitos e comportamento sociais considerados adequados, de forma a prepará-los para a vida produtiva, através da prática. Destaca, ainda, que a capacitação profissional é primordial, devendo romper com as práticas assistencialistas que limitam o trabalho.

Já Alves (2021) traz que a escola regular tem como propósito um ensino intencional e sistemático, para formar o sujeito para a vida adulta, de forma crítica e transformadora, porém o que se vê, é que, para a pessoa com deficiência, esses objetivos são negligenciados.

Já Redig (2020) aborda as investigações sobre o processo de inclusão de jovens com DI e conclui que são necessárias metodologias adequadas e de um trabalho de criação de culturas da escrita deles, para que o processo de inclusão ocorra de maneira efetiva, ressignificando os processos de ensino e aprendizagem que se preocupem com as especificidades e necessidades de cada pessoa. Muitas pessoas com DI são capazes de viver de forma independente e contribuir de maneira geral, inclusive no mercado de trabalho.

Silva (2019) em sua pesquisa, traz uma tabela resumida, demonstrando que as pessoas com DI têm baixa inserção no mercado de trabalho com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), ficando atrás apenas da deficiência múltipla. Aborda ainda, algumas discussões de outros autores como Vygostsky (1997), que diz que a interação social promove e define o indivíduo, o que é relevante para o trabalho. Enfatiza e conclui que, em relação à formação profissional da pessoa com DI, faz-se necessário focar no desenvolvimento de habilidades sociais e em serviços profissionalizantes. Aponta a importância da legislação vigente para fortalecer a inclusão da pessoa com DI no mercado de trabalho e demonstra a importância da escola, família e sociedade para, juntos, promoverem autonomia e independência e, assim, incluir de fato esses sujeitos no mercado de trabalho e auxiliar no desenvolvimento das competências e habilidades necessárias, proporcionando não

apenas o sustento, mas o sentimento de que estão inseridas na sociedade enquanto pessoas ativas.

Frederico e Laplane (2020) traz que a participação social pode ser compreendida como prática de cidadania e tem relação com a participação nos espaços e organizações da sociedade. Os autores trazem um breve histórico sobre o surgimento do interesse em estudar sobre DI, citando que, na Antiguidade, as concepções sobre DI enfatizavam a impossibilidade de cura e a incapacidade de se desenvolver. No século XX, a DI passou a ser vista como parte das características do sujeito e alvo de pesquisas e ações de saúde e educação. Porém, ainda era considerado como um problema de saúde pública. Somente no início da década de 1960, por iniciativa do governo, foi criada a Campanha Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes Mentais em uma tentativa de promover, no território nacional, a educação, treinamento, reabilitação e assistência educacional através do Decreto n.º 48.961. Segundo eles, até a década de 1970, a maioria dos países, inclusive o Brasil, centrava os conhecimentos sobre a DI nos saberes médicos. Com a Constituição Federal de 1988, estabeleceu-se o direito de todos à Educação, ao atendimento especializado, ao ensino regular e público. A garantia desse serviço foi reafirmada em 2008 pela Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (PNEEPEI), onde o atendimento deve ocorrer durante todo o processo de escolarização como serviço complementar e não substituído pelo ensino regular. Em 2014, por meio do Decreto n.º 8.243/2014, houve a reafirmação da Política Nacional de Participação Social. Já em 2019, o decreto foi revogado pelo presidente, extinguindo e estabelecendo diretrizes, regras e limitações para os colegiados da Administração Pública Federal, impactando inicialmente em políticas relacionadas aos direitos humanos, igualdade racial, indígena e outros. Os autores finalizam, demonstrando como o trabalho tem papel significativo e é através da ocupação profissional que as pessoas aprendem uma função, conquistam autonomia e independência, além de ser um meio de inclusão e de participação social.

Becker (2019), por sua vez, salienta que as oportunidades de acesso à educação, qualificação e experiência profissional concedidas aos jovens são essenciais para a formação do capital humano. A autora traz o conceito de deficiência, segundo a OMS (2011), como complexo, dinâmico, multidimensional e controverso. Ela utiliza, dados

da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013 e um modelo de *logit multinomial* para estimar as probabilidades, chegando à conclusão que, de maneira geral, a deficiência contribui para diminuir a frequência escolar e a participação no mercado de trabalho, principalmente para pessoas com DI.

CONCLUSÃO

Diante das pesquisas analisadas, observa-se que a rede de apoio (família, escola, governo, entre outros) tem papel fundamental sobre a formação do jovem com deficiência intelectual, considerando-se desde o Estado, não somente via política de cotas, mas por incentivos e fiscalização, até as famílias, que entendem que essas pessoas não precisam ficar segregadas em suas casas e na escola, ou a sociedade, que precisa reconhecer o potencial desses jovens. Devemos fomentar o trabalho colaborativo com a família, buscando valer a vontade e necessidades desses jovens e adultos, buscando novas formas e metodologias de ensino que sejam adequadas para desenvolver as potencialidades da pessoa com Deficiência Intelectual, para que elas possam ser inseridas no mercado de trabalho e consigam permanecer, pois é através da ocupação profissional que as pessoas aprendem uma função, conquistam autonomia e independência, além de ser um meio de inclusão e de participação social, auxiliando na formação do sujeito para a vida adulta, tornando-os sujeitos ativos e críticos na sociedade

Devemos fomentar o interesse e busca por conhecimento sobre as pessoas com DI, para que se torne comum encontrar em todo tipo de trabalho/local, pessoas com DI produzindo, trabalhando e se desenvolvendo como toda e qualquer pessoa, sem que se tenha olhares de discriminação e preconceito. Devemos continuar na luta pela inclusão de fato, na busca por melhoria na vida de todos, inclusive as pessoas com DI que, infelizmente, ainda são discriminadas na sociedade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Ana Paula Ribeiro, SILVA, Nilson Rogério da. O que contribuiu para o meu ingresso no mercado de trabalho? Relatos de uma pessoa com deficiência intelectual e de sua família. **Revista de Educação, Ciência e Cultura**, Canoas, v. 26, n. 2, 2021. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php>. Acesso em: 19 jul. 2022.

ALVES, Ana Paula Ribeiro e SILVA, Nilson Rogério da. O que as Pessoas com Deficiência Intelectual Pensam sobre a sua Participação no Trabalho a Partir de Dois Estudos de Casos. **Rev. bras. educ. espec.**, v. 26, n. 1, p. 109-124, jan-mar., 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/3wvr9xTqDzRQmbBxKjKfQpg/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 19 jul. 2022.

AYDOS, Valéria. Construindo o “bom trabalhador”: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Etnográfica** [Online], v. 25, n. 2, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/etnografica.9818>. Acesso em: 20 jul. 2022.

BAHIA, M. S., & Schommer, P. C. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: Responsabilidades, práticas e caminhos. **Organizações & Sociedade**, v. 17, n. 54, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1984-92302010000300003>. Acesso em: 17 nov. 2021.

BECKER, Kalinca Léia. Como a deficiência afeta a educação e o trabalho de jovens no Brasil. **Nova Economia [online]**. v. 29, n. 3, p. 1009-1039, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-6351/4077>. Acesso em: 19 jul. 2022.

BRASIL. Decreto n. 6949. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 26 ago. 2009.

BRASIL. Lei n. 8.742. Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS). **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, de dezembro de 1993.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 14 de agosto de 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 22 ago. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 5 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto n. 3.238, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: https://www.udesc.br/arquivos/udesc/documentos/Decreto_n_3_298_de_20_de_dezembro_de_1999_15226890440067_7091.pdf. Acesso em: 5 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 4 nov. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial [da] União**. Brasília, 7 de julho de 2015.

BRASIL. **Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio as pessoas portadoras de deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm. Acesso em: 4 nov. 2021.

BRASIL. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: 1 nov. 2021.

SILVA E DUTRA, Fabiana Caetano Martins; PAZ, Isadora Teixeira Mendes; CAVALCANTI, Alessandra; ARAKAMI, Alberto Luiz; KOSOKI, Edinara. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cad. Bras. Ter. Ocup.** v. 28, n. 1, p. 147-163, jan.-mar. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/qyvTLxPcrZDB86kdMz9bbJc/?lang=pt#>. Acesso em: 19 jul. 2022.

FREDERICO, Jacqueline Caroline Costa; LAPLANE, Adriana Lia Frizzman de. Sobre a Participação Social da Pessoa com Deficiência Intelectual. **Revista Brasileira de Educação Especial** [online], v. 26, n. 3, p. 465-480, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-54702020v26e0156>. Acesso em: 19 jul. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 2. ed. SP: Atlas, 1991.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Cartilha do Censo Demográfico 2010** - Características gerais da população, religião e pessoas com Pessoas com Deficiência (PcD) egressas de uma formação profissional: trabalho e educação deficiência. Rio de Janeiro, 2010. 215p. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 15 ago. 2022.

MEDRADO, Cylene Siqueira; SCALI, Danyelle Freitas; SILVA, Nara Liana Pereira; ROOKE, Mayse Itagiba; CROLMAN, Sarah Rezende. Caracterização do sistema familiar de pessoas com deficiência intelectual: uma análise sociodemográfica. **Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 24, n. 3, dec. 2020. ISSN 1981-8076. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/66244>. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/riep.v24i3.66244>. Acesso em: 1 nov. 2021.

MINAYO, M.C.; DEMO, P.; SILVA, R. A. Pessoas com Deficiência (PcD) egressas de uma formação profissional: trabalho e educação. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 15, n. 4, p. 1703-1729, out./dez. 2020. e-ISSN: 1982-5587. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v15i4.13816>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. (2001). **Normas internacionais do trabalho sobre a reabilitação profissional e emprego de**

peças portadoras de deficiência. Brasília: CORDE. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/505>. Acesso em: 23 fev. 2022.

OLIVEIRA, J. A. M. **Formação profissional da pessoa com deficiência: uma experiência da Escola Técnica Federal Sergipe/Centro Federal de Educação Tecnológica de Sergipe (2001-2007)** Tese de Doutorado. Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, Sergipe, Brasil, 2018.

ONU. **Declaração de Salamanca:** princípios, política e prática em educação especial. 1994. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Table/Acervo/>. Acesso em: 3 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. (1994). **Declaração de Salamanca e Linha de Ação sobre necessidades educativas especiais.** Brasília, DF: CORDE.

PEREIRA-SILVA, Nara Liana; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1003-1016, jun. 2018. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2018000200017&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 fev. 2022.

REDIG, A. G.; MASCARO, C. A. A. de C.; GLAT, R. A vida pós-escola para a pessoa com deficiência intelectual: uma análise a partir de seus relatos. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 15, n. 4, p. 1824-1835, out./dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.21723/riaee.v15i4.12558>. Acesso em: 23 fev. 2022.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. **Características do emprego formal:** RAIS 2018 - análise dos principais resultados. 2019. Disponível em: pdet.mte.gov.br/imagens/rais2018/nacionais/3-sumario.pdf. Acesso em: 16 nov. 2021.

SAMPAIO BEZERRA, Sérgio. A sociabilidade do trabalhador com deficiência intelectual. **Investig. desarro**, Barranquilla, v. 27, n. 1, p. 87-106, jun. 2019. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612019000100087&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 21 jul. 2022.

SILVA, M.C.; MIETO, G.S.M.; OLIVEIRA, V.M. Estudos Recentes sobre Inclusão Laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Bauru, v. 25, n. 3, p. 469-486, jul.-set., 2019.

TEIXEIRA, E. S. M., VERGARA, L. G. L., & OKIMOTO, M. L. L. R. Percepções práticas sobre a adequação de postos de trabalho de manufatura industrial para a inclusão de pessoas com deficiência. **Revista Produção** [online], v. 19, n. 2, p. 449-475.



Disponível em: <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v19i2.2991>. Acesso em: 16 nov. 2021.

TRENTIN, V. B.; RAITZ, T. R. Educação e trabalho: formação profissional para jovens com deficiência intelectual na escola especial. **Revista Educação Especial**, v. 31, n. 62, p. 713-725, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/28660/pdf>. Acesso em: 16 nov. 2021.

VECCHI, Ipojucan Demétrius; GARCIA, Marcos Leite; PILAU, Liton Lanes. O Princípio da Dignidade Humana e suas Projeções no Âmbito Laboral: possibilidades e limites. **Sequência**, Florianópolis [online], n. 85, p. 249-286, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2177-7055.2020v41n85p249>. Acesso em: 19 jul. 2021.

VYGOTSKY, L. S. (1997). **Fundamentos de defectologia**. In: OBRAS ESCOLHIDAS. Tomo V. (Tradução J. G. Blank). Madri: Visor.

VYGOTSKY, L. S. **A construção do pensamento e da linguagem**. 2 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

VYGOTSKY, L. S. **Enfoque psicológico da educação pelo trabalho**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

VYGOTSKY, L. S. Obras Escogidas. III – **Incluye problemas del desarrollo de la psique**. Madrid: Visor, 2000.