

## Formação profissional e mercado de trabalho: entre expectativas e realidade!

### Resumo

O presente artigo pretende discutir sobre a problemática do ensino profissional para pessoas com deficiência e/ou necessidades específicas e a sua inserção no mercado de trabalho. Essa análise será apresentada através de um recorte de duas pesquisas que tiveram como objetivo compreender o papel da formação profissional para a inclusão educacional e social desses indivíduos. A primeira contempla a narrativa dos gestores (diretores e coordenadores) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ) e seus respectivos Núcleos de Apoio às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNEs). A segunda pesquisa aborda o tema da customização de atividades laborais para alunos com deficiência intelectual matriculados em cursos de Formação Inicial e Continuada de uma escola especial da rede pública do estado do Rio de Janeiro. A partir dos resultados das duas pesquisas, observa-se que há uma dicotomia entre as políticas brasileiras existentes e a prática. Portanto, é importante ressaltar a necessidade da ressignificação das instituições que se dedicam à oferta de cursos profissionalizantes, não apenas os que se destinam somente às pessoas com deficiência, mas também, a todos os indivíduos para uma melhor preparação para o mercado de trabalho. Contudo, aquelas que possuem alunos com deficiência, precisam se atentar ainda mais para adaptações dos cursos profissionalizantes e a necessidade de uma parceria com as empresas, a fim de alcançar a real inserção no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Deficientes – emprego; Deficientes – formação profissional; Educação especial.

### Annie Gomes Redig

Doutora em Educação pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ – Brasil  
annieredig@yahoo.com.br

### Amanda Carlou Andrade Santos

Doutoranda em Educação pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ – Brasil  
carlou.amanda@gmail.com

### Para citar este artigo:

REDIG, Annie Gomes; SANTOS, Amanda Carlou Andrade. Formação profissional e mercado de trabalho: entre expectativas e realidade! *Revista Linhas*. Florianópolis, v. 16, n. 31, p. 26 – 60, maio/ago. 2015.

**DOI:** 10.5965/1984723816312015026

<http://dx.doi.org/10.5965/1984723816312015026>

## Professional formation and labor market: between expectation and reality!

### **Abstract**

The present article intends to discuss the problems of professional teaching for people with disabilities or specific needs and their insertion in the work activities. This analysis will be presented through a cut of two researches that had the objective of comprehend the paper of professional formation in the social and educational inclusion of these individuals. The first contemplates the normative of the managers (directors and coordinators) of the Education, Science and Technology Institute of Rio de Janeiro and their respective support to people with specific needs nucleus. The second research approaches the theme of customization of labor activities for students with intellectual disability in Initial and Continuous class in a Special School from the public system on the State of Rio de Janeiro. From the results of the two researches we can observe the dichotomy between the Brazilian policy and what really happens. Therefore, it is an important to highlight the need to redefinition the institutions that dedicate themselves to the offer of professionalizing courses, not just the ones dedicates to disabilities people, but also, all the individuals, for a better preparation for the work. However, the ones that have students with disabilities, needs to give more attention to the adaptation of their courses and the need to have partnership with companies, with the objective of achieving real insertion of the work.

**Keywords:** Handicap - work; Handicap - professional qualification; Special education.

## Introdução

O presente artigo tem como objetivo discutir a profissionalização de pessoas com deficiência, a partir da perspectiva de gestores<sup>1</sup> de uma instituição federal de educação profissional e tecnológica do Rio de Janeiro e de uma experiência de inclusão de jovens e adultos com deficiência intelectual em atividades laborais. Considerando toda a problemática que envolve a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, urge a necessidade de ampliação de pesquisas sobre a realidade que estes sujeitos encontram, ainda nos dias de hoje, nos diferentes espaços em que frequentam, incluindo o mercado de trabalho.

Assim, buscamos compreender dois lados fundamentais desta questão: a gestão e a prática. Sobre a gestão, entendemos que é um elemento fundamental para a consolidação de práticas inclusivas. Para Sant'ana (2005), o gestor escolar é um articulador entre as políticas inclusivas e as práticas pedagógicas. Dessa forma, sua ação é crucial no desenvolvimento de práticas que garantam a efetivação de um processo ensino-aprendizagem que traduza as capacidades de cada um e possibilite aos educandos desenvolverem habilidades e competências para uma vida autônoma e produtiva.

Por outro lado, é preciso também que nos debrucemos sobre as práticas que vêm sendo desenvolvidas com o objetivo de contribuir com a inclusão destes sujeitos. A partir da análise sobre as práticas e a formação oferecida, acreditamos que seja possível compreendermos os entraves ainda presentes neste contexto e, quem sabe, contribuir para a construção de caminhos possíveis para a consolidação de ambientes menos restritivos e excludentes.

Tendo como foco a empregabilidade, consideramos importante a compreensão deste conceito. Segundo Comin e Lincoln (2012, p. 65), “é a capacidade de adequação do profissional às novas necessidades e dinâmica dos novos mercados de trabalho”. Entretanto, acredita-se, também, que as empresas precisam se adequar para receber funcionários com deficiência, oferecendo condições satisfatórias de acessibilidade para o cumprimento de suas atividades laborais.

O conceito de trabalho pode ser compreendido como uma atividade em que o

---

<sup>1</sup>Para este trabalho, consideramos gestores os diretores de campi e os coordenadores de NAPNE do IFRJ.

resultado é um objeto exterior, ou seja, um produto que o homem utiliza para si ou para sua sobrevivência. Seguindo esse pensamento, nesse processo podem participar de forma igualitária, o homem e a natureza. Porém, na concepção de Karl Marx o trabalho, como um ato consciente e não como uma ação para sua sobrevivência, é o que difere o homem do animal, pois age de forma consciente e proposital para transformar seu meio (GIORDANO, 2000). Pode-se considerar, então, que o trabalho é resultado da complexa capacidade de ordenar as intenções, a partir da inteligência humana.

Através do trabalho, o sujeito garante a cidadania e o sentimento de pertencimento na sociedade; para a pessoa com deficiência, possibilita a construção da identidade social e de reconhecimento das suas potencialidades, como um indivíduo produtivo (SANTOS; REZENDE; NETO, 2012). Para Quidim e Lago (2012), o conceito de cidadania baseia-se na participação na comunidade e na capacidade de produção, visto que, o homem é reconhecido pela forma como se insere no mundo de produção e consumo. As pessoas com deficiência não são consideradas como sujeitos produtivos, pois “são vistas como inapropriadas para produzir e encaradas como incapazes para enfrentar situações de cobrança” (QUIDIM; LAGO, p. 25).

Giordano (2000), por sua vez, afirma que o significado do trabalho para os homens ultrapassa a função de subsistência, e caracteriza-se como identidade social, no sentido em que esse ato torna as pessoas iguais. De acordo com Batista *et all* (*apud* CARVALHO, 2009), o trabalho contribui para a confiança, autoestima e o status do sujeito, assim como permite o crescimento, aprendizagem, retorno financeiro e autonomia.

Para Salanova (*apud* GIORDANO, 2000), o trabalho é definido a partir de cinco dimensões principais: 1) a centralidade do trabalho como eixo principal na vida do sujeito; 2) a normatividade social; 3) a valorização e significação do trabalho, na tentativa de entender o motivo das pessoas de exercer essa atividade; 4) a identificação com o papel de trabalhador e 5) a importância dos fins do trabalho em relação à sua significação social. Sendo assim, a pessoa com deficiência também precisa encontrar esses aspectos no ato laboral, pois do que adianta trabalhar se não há valorização, identificação e importância?

Para Lancillotti (2003,) existem entraves econômicos à constituição de cidadania através do trabalho em países subdesenvolvidos, como é o caso do Brasil. A autora afirma

que a tendência, principalmente em países como o Brasil, que tratam do desemprego com medidas paliativas e assistencialistas, é de que no futuro a absorção de trabalhadores com deficiência intelectual seja cada vez menor, visto que, não se deve apenas considerar as dificuldades pessoais, mas também as questões econômico-estruturais em que esse sujeito está submetido.

É importante reconhecer que a questão deficiência / trabalho está subsumida em um plano universal e que pessoas com deficiência engrossam as fileiras de desempregados e subempregados que marcam a sociedade contemporânea, convulsionada pelas crises agudas e recorrentes do sistema capitalista. (LANCILLOTTI, 2003, p. 13-14)

De acordo com o Ministério da Educação (BRASIL, 2003), a igualdade de oportunidades para todos e a construção de valores éticos são recursos para alcançar a democracia e a cidadania em uma sociedade. Porém, como lembra Aranha (2001, p. 170) “não adianta prover igualdade de oportunidades, se a sociedade não garantir o acesso da pessoa com deficiência a essas oportunidades”. Ou seja, mais do que a luta por uma igualdade, deve-se buscar a equidade.

A Lei 7.853/89 (BRASIL, 1989) preconiza o princípio da igualdade e oportunidades para a pessoa com deficiência, pois estabelece que a aplicação e interpretação da legislação deve atentar aos valores de equiparação de tratamento e oportunidades à essa população, justiça social, respeito à dignidade da pessoa, entre outros. Nessa direção, essa lei promulga o direito à educação, saúde, *trabalho*, lazer, previdência social, etc.

Desde a Constituição Brasileira de 1988 (BRASIL, 1988) já há menção à reserva de vagas de cargos e empregos para as pessoas com deficiência, porém, os critérios de admissão não foram definidos, deixando em aberto essa questão. A Constituição também proíbe qualquer discriminação em relação ao salário e critérios de admissão do funcionário com deficiência.

Em 1990 foi promulgada a Lei 8.112 (BRASIL, 1990) que obriga a reserva de até 20% do percentual das vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência. Entretanto, tem havido críticas sobre esta determinação, visto que a pessoa com deficiência aprovada tem que ter qualificação para as atribuições do cargo, o que nem sempre está estipulado no edital do concurso. Também tem sido argumentado que essa porcentagem pode

impossibilita o cumprimento integral da lei, pois em um concurso em que só tenha, por exemplo, cinco vagas, a reserva de uma vaga para as pessoas com deficiência, ultrapassará o limite dos 20% (MACIEL, 2011). Esse autor exemplifica essa situação “quando o número de vagas for inferior a cinco, o percentual de uma eventual vaga reservada resultará maior do que aquele limite (1 em 4 = 25%; 1 em 2 = 50%)” (p. 98).

Contudo, esta foi seguida pela Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991), conhecida como “Lei de Cotas”, que estipula que as empresas com mais de 100 funcionários devem reservar vagas para essa população, seguindo a tabela a seguir:

Número de funcionários	Porcentagem <sup>2</sup>
100 a 200 funcionários	2%
201 a 500 funcionários	3%
501 a 1000 funcionários	4%
Acima de 1000 funcionários	5%

**Figura 1:** Tabela ilustrativa para explicar o quantitativo para a contratação de pessoas com deficiências.

Apesar da Lei de Cotas constituir-se como um avanço para a sociedade brasileira, tem havido críticas sobre essa política. Nas palavras de Daufemback (2009, p. 233), apresenta-se um “sistema que promove desconforto nas entidades defensoras dos direitos das pessoas com deficiência, nos familiares, nas escolas, nas empresas e nas próprias pessoas com deficiência, pois exige uma condição de inclusão diferente da realidade”. Para Maciel (2011), essa iniciativa garante a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tanto no serviço público quanto no privado. Entretanto, lembra que essa lei não pode ser a única forma de inserção em atividades laborais, mas que o local de trabalho deve oferecer recursos para a manutenção do emprego e a valorização do profissional.

O fato é que esse espaço de trabalho precisa ser conquistado através do próprio empenho dessas pessoas com deficiência visando o reconhecimento social por meio de suas competências e não meramente por caridade, compreendendo que a deficiência não deve servir como critério de exclusão ou de contratação de pessoal, nem o sistema de cotas um fator que contribua para a propagação do estigma da pessoa com deficiência, ao contrário disso, essas pessoas devem exigir que a

<sup>2</sup> Porcentagem para a contratação de pessoas com deficiências, com a finalidade de cumprir com a Lei de Cotas.

dignidade do direito ao trabalho conquistado através da legislação vigente seja uma realidade presente em nossa sociedade. (QUIDIM; LAGO, 2012, p. 39)

Assim, na maioria dos casos, as pessoas com deficiência se deparam com a chamada obrigatoriedade da empregabilidade; ou seja, a “contratação pela contratação”. Isso significa a efetivação de pessoas com deficiência em postos de trabalho, apenas para o cumprimento da Lei de Cotas. Para Neri (*apud* OLIVEIRA, GOULART JÚNIOR; FERNANDES, 2009), o sistema de cotas não apresenta grande êxito, devido à competitividade do mercado de trabalho, desinformação dos empregadores sobre as deficiências, além das baixas taxas de ofertas de vagas no setor formal.

Luecking (2012) reflete que a Lei de Cotas tem aspectos positivos e negativos. Positivo, porque as empresas são obrigadas a contratar as pessoas com deficiência. Porém, negativo, pelo fato das instituições recrutarem essa clientela só para evitar punições, e não porque acreditam no seu potencial laboral. Reforçando esta posição, em pesquisa realizada por Nohara, Acevedo e Fiammetti (2009), sujeitos com deficiência inseridos no mercado de trabalho apontaram que a inclusão laboral deveria ocorrer por iniciativas dos próprios empresários e não por obrigação.

Nohara, Acevedo, Fiammetti (2009) informam que muitas empresas cumprem a Lei de Cotas apenas para não serem multadas e que não se preocupam com a efetiva inclusão desse sujeito no trabalho. Em entrevista com funcionários com deficiência, observaram que as empresas querem recrutar pessoas “menos deficientes”. Ou seja, elas selecionam sujeitos para cumprir a lei, mas não se dispõem a adaptar o ambiente, nem aceitam que haja queda na produtividade (SIQUEIRA; OLIVEIRA-SIMÕES, 2009). Isso acontece pelo despreparo dos gestores das empresas, colegas de trabalho e falta de adequação do ambiente para o desenvolvimento das atividades.

Siqueira e Oliveira-Simões (2009) acrescentam outros fatores que contribuem para a dificuldade da inserção da pessoa com deficiência em atividades laborais: as alterações nas relações de trabalho e na construção de uma gestão voltada para a diversidade. O resultado dessas características é a desqualificação e a marginalização do indivíduo com deficiência.

Sendo assim, é importante compreender sobre a formação das pessoas com deficiência para a sua inserção no mercado de trabalho e como se dá esse processo. Portanto, apresentaremos duas pesquisas: a primeira sobre a visão dos gestores de uma instituição profissionalizante e, a segunda sobre a experiência de treinandos com deficiência intelectual, alunos de cursos de Formação Inicial e Continuada.

### A visão dos gestores de uma instituição de ensino profissional sobre a inclusão

Como já foi dito, entendemos que é preciso compreender como pensam os gestores educacionais sobre as práticas inclusivas, pois estes são os responsáveis principais pela articulação entre as políticas e as práticas pedagógicas. Em relação ao processo de formação profissional e inserção no mercado de trabalho, o envolvimento da gestão é crucial para que se concretizem os objetivos da inclusão laboral de pessoas com deficiência e necessidades educacionais especiais.

Sendo assim, apresentaremos a seguir um recorte de uma pesquisa junto aos gestores de uma instituição de educação profissional sobre a sua visão em relação à escolarização deste grupo de indivíduos. A pesquisa foi feita levando-se em consideração um determinado setor responsável por articular as demandas dos alunos com necessidades educacionais específicas (NEE) dentro da referida instituição.

### O IFRJ

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ) teve como origem a Escola Técnica de Química, integrante da Rede Federal de Ensino Industrial, constituída durante a 2ª Guerra Mundial, no governo do Presidente Getúlio Vargas, pois na época a área de química industrial era considerada estratégica para o país. Suas atividades iniciaram em 1943, com uma única turma de 24 alunos do Curso Técnico de Química Industrial (CTQI), na antiga Escola Nacional de Química, da Universidade do Brasil (atual UFRJ). Em 1946, o CTQI foi transferido para as instalações da Escola Técnica Nacional, hoje CEFET - RJ, onde permaneceu por 39 anos. Em 1959, passou a ser uma



Autarquia Educacional.

Entre 1965 e 2008, a Instituição teve várias denominações, entre elas: Escola Técnica Federal de Química da Guanabara, Escola Técnica Federal de Química do Rio de Janeiro e CEFET Química de Nilópolis/RJ. Em 2008, foi criado o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ), constituído pelos seguintes campi: Duque de Caxias, Mesquita, Nilo-Peçanha Pinheiral, Nilópolis, Paracambi, Rio de Janeiro, Realengo, São Gonçalo, Volta Redonda, Arraial do Cabo e Engenheiro Paulo de Frontin.

O IFRJ atua em diferentes níveis e modalidades da educação profissional, desde a formação inicial e continuada (FIC) do trabalhador, o nível Fundamental, passando pelo Ensino Técnico (nível Médio), Curso Superior de Tecnologia, Bacharelado, Licenciatura, até as Pós-Graduações Lato e Stricto Sensu. A instituição realiza, também, programas de inclusão social nas áreas da educação de jovens e adultos, grupos minoritários e pessoas com deficiência; além de desenvolver pesquisas científicas em vários campos do saber.

Em virtude do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), criado pelo Governo Federal, em 2011, com o objetivo de ampliar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica, foram definidos cinco novos campi: Belford Roxo, Niterói, São João de Meriti, Complexo do Alemão e Cidade de Deus, esses dois últimos em áreas de baixo IDH da Cidade do Rio de Janeiro; totalizando, em um futuro muito próximo, 16 campi.

As mudanças políticas e econômicas do país, tais como incentivos fiscais, crescimento industrial e ampliação de vagas no mercado de trabalho, refletiram-se nas transformações ocorridas no CEFET de Química de Nilópolis/RJ, especialmente nos últimos 12 anos, após a promulgação da LDB. É importante ressaltar que a instituição mantém diversos convênios com empresas e órgãos públicos para realização de estágios supervisionados e consultorias. Também vem desenvolvendo uma série de mecanismos para integrar a pesquisa e a extensão aos seus diversos níveis de ensino, bem como aos sistemas municipais e estaduais em suas áreas de atuação, colocando-se como um agente disseminador da cultura e das ciências em nosso estado.

O IFRJ tem suas ações estruturadas através de regulamentações internas em

consonância com a Política Nacional de Educação na Perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008). Um desses documentos é o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI); nele está contida a missão de: “Promover a formação profissional e humana, por meio de uma educação inclusiva e de qualidade, contribuindo para o desenvolvimento do país nos campos educacional, científico, tecnológico, ambiental, econômico, social e cultural.” (BRASIL, 2009, p. 4). Este documento se relaciona com as práticas desenvolvidas através das ações viabilizadas pelos Núcleos de Apoio às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNEs).

O NAPNE, como visto, é uma proposição da Secretaria de Educação Tecnológica e Profissional do Ministério da Educação (SETEC/MEC), através do Programa TECNEP. O objetivo da iniciativa é consolidar uma política de educação inclusiva nas instituições federais de ensino, atendendo ao propósito da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, que “reconhece os direitos das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2009a, p. 31). A sua estratégia primordial é a de desenvolver práticas escolares que possam sensibilizar a comunidade escolar sobre os direitos das pessoas com deficiência.

O NAPNE tem a finalidade de desenvolver ações de implantação e implementação do Programa TECNEP e de políticas de inclusão em cada instituição pertencente à rede federal de ensino, conforme as demandas existentes. Sua meta é assegurar que, através de uma educação profissional de qualidade, as pessoas com deficiência e/ou necessidades específicas possam exercer seus direitos em condições de igualdade com as demais. É importante ressaltar que a nomenclatura NAPNE, abarca o termo necessidades específicas, pois o objetivo é atender a todos os alunos que precisem de algum suporte devido às suas necessidades individuais, sejam elas deficiências, transtornos ou distúrbios que comprometam o desenvolvimento e aprendizagem.

Estes núcleos fazem parte das ações da Coordenação Geral de Diversidades, vinculada à Pró-reitoria de Extensão (PROEX). Porém, nos diversos campi, os núcleos estão ligados à Direção Geral, e em nível sistêmico, à PROEX. Além do NAPNE, esta coordenação atua nas diferentes áreas da diversidade, envolvendo projetos com temáticas como diversidade de gênero e sexualidade, relações étnicas, etc.

O IFRJ possui, atualmente, oito NAPNEs localizados nos campi de Nilópolis,

Paracambi, Arraial do Cabo, Nilo-Peçanha Pinheiral, Engenheiro Paulo de Frontin, Duque de Caxias, Realengo e Volta Redonda. O NAPNE foi concebido seguindo as diretrizes da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, a qual prevê que “medidas de apoio individualizadas e efetivas sejam adotadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena” (BRASIL, 2009b, p. 29). Para tal, vêm sendo implementadas, no âmbito da instituição, diferentes ações visando garantir às pessoas com deficiência o acesso à educação profissional e tecnológica, através de, entre outras estratégias, a ampliação da oferta de vagas para esse público.

O IFRJ, através da política de democratização do acesso ao conhecimento (ampliação da oferta de vagas para todas as esferas da sociedade) descrita no PDI, demonstra uma intenção de oportunizar a inclusão social, a autonomia e a preparação das pessoas com deficiência no espaço de educação profissional e tecnológica. Na prática, porém, os núcleos ainda estão se estruturando.

Outro dado importante nesta contextualização é que não há cotas para pessoas com deficiência em nenhum dos processos seletivos para os mais diversos cursos oferecidos na Instituição. Só há reserva de vagas nos concurso para servidores.

Em virtude deste fato, o instituto não recebe muitos alunos com deficiências, sendo que em alguns campi não há registro de matrícula de alunos com necessidades específicas. Muitos desses indivíduos ingressam na instituição apenas para participar de atividades de extensão, na maioria ações de formação inicial e continuada, projetos, cursos, eventos, etc. Há que se registrar, para esclarecimento, que estas ações de extensão, em geral, são abertas ao público externo, com processo seletivo diferenciado do que acontece nos cursos regulares. Como o objetivo dessas atividades é inclusão social, são considerados fatores como vulnerabilidade social, questões socioeconômicas e outras.

Nos cursos regulares ainda permanecem como única possibilidade de ingresso os processos seletivos com base na aferição dos conhecimentos acadêmicos (provas). Isso dificulta a entrada de candidatos com deficiência uma vez que, como já foi dito, não há previsão de reservas de vagas.

Através desse cenário, percebemos que a instituição ainda está buscando caminhos para a construção de um novo modelo de educação profissional. É fato que algumas ações já estão sendo realizadas, mas é notório que o caminho é longo e ainda precisa de muitas ações para efetivação de uma identidade inclusiva.

### Inclusão na educação profissional através da ação do NAPNE

Para a presente pesquisa foram entrevistados 10 diretores de campus e oito coordenadores de NAPNE. A partir da análise dos dados, percebemos que existe uma preocupação significativa com o processo de formação dos professores para atuar com os alunos com necessidades educacionais específicas. Para esses gestores, uma das funções principais do NAPNE seria, justamente, contribuir para a formação do corpo docente para atendimento ao processo de inclusão destes alunos.

(...) preparar, qualificar a comunidade (escolar)... que, por exemplo, nós temos nesse momento um curso de LIBRAS acontecendo, onde é composto, inclusive por alunos, professores, técnicos administrativos do nosso campus... e de outro campus também, no caso Paracambi. (Entrevista, diretor 1)

Então, acho que na verdade, não é só atendimento a essas pessoas, mas também com o trabalho muito forte de preparação da comunidade acadêmica para estar recebendo ou oferecendo esse serviço a essas pessoas. (Entrevista, diretor 2)

Os relatos traduzem uma preocupação muito grande em capacitar os professores para o atendimento às necessidades dos alunos. Percebe-se que essa preocupação está ligada ao fato de que a maioria do corpo docente não tem nenhuma formação específica na área.

Nós temos é que capacitar os professores, e eu me incluo. Não tenho nenhuma formação nesse sentido, nenhuma. (...) mas tem que capacitar o pessoal, porque do jeito que a gente faz o processo seletivo de professores, a gente não faz pra isso, mas é possível. (Entrevista, diretor 3)

De fato, o relato do diretor reflete uma realidade institucional. Conforme apontado em um trabalho anterior (CARLOU;RISSI, 2013, p. 3):

O IFRJ, por, historicamente, ofertar educação técnica e tecnológica, possui em seu corpo docente 72,20 % de profissionais ligados ao campo das Ciências Exatas e Biomédicas (DGA), e que, em muitos casos, tiveram um currículo escasso nas áreas de direitos humanos, diversidade, educação inclusiva e didática.

A preparação dos professores é considerada como prioridade para o processo de inclusão na formação profissional. Os gestores indicam que é importante que a comunidade escolar esteja preparada para receber os alunos com necessidades específicas que ainda são um grupo muito pequeno e, em alguns campi, inexistente, como veremos mais a frente.

(...) tem muitos profissionais sem formação na área, por isso, assim... eu entendo que tem que preparar esses profissionais, não é só quando o aluno chegar, tem que estar preparado porque é uma realidade. (Entrevista, coordenador 4)

(...) que por enquanto a nossa demanda ainda é pequena, mas a gente tem que se preparar antes que ela aconteça. (Entrevista, diretor 4)

(...) então, eu acho que é fundamental a gente estar preparado à medida que o aluno chegar, ninguém sabe tudo, obviamente, mas temos que nos capacitar. (Entrevista, coordenador 5)

Para o grupo entrevistado, a responsabilidade em contribuir com a formação dos professores se justifica como função do NAPNE, pois refletirá diretamente no processo ensino-aprendizagem do aluno.

(...) a formação continuada dos professores, isso vai refletir no aluno. (Entrevista, coordenador 1)

(...) a formação dos professores de formação continuada para melhor atender os alunos (...). (Entrevista, coordenadora 2)

A preocupação com a capacitação dos docentes configura um cenário em que entende-se que educação de qualidade para todos requer profissionais especializados para atendimento à diversidade. Nesse sentido, Chaves (2009, p. 93) salienta a “seriedade dos problemas e dos desafios da formação de professores e sua importância para a garantia da qualidade da educação brasileira e da formação dos profissionais da educação”.

Os relatos apresentados evidenciam uma preocupação que muitos estudos (DEMO, 1992; NUNES, 2001; JOAQUIM, VILAS BOAS, CARRIERI, 2012) também apontam como ponto crucial para a melhoria da qualidade da educação. Para os gestores entrevistados, existe uma necessidade de maiores investimentos na formação docente; para eles, a qualidade desta formação irá contribuir diretamente com a qualidade do ensino, proporcionando a incorporação de práticas inclusivas no contexto da formação profissional oferecida pelo IFRJ. Sobre este aspecto, Demo (1992, p. 36) ressalta que:

O professor torna-se o formador principal da capacidade de desenvolvimento na sociedade e na economia, ligando-se, mais que a produtos do conhecimento, ao processo de construção da competência propedêutica do conhecimento. É peça chave do descortino do futuro. Precisa estar à frente dos tempos, para lhes sinalizar a rota.

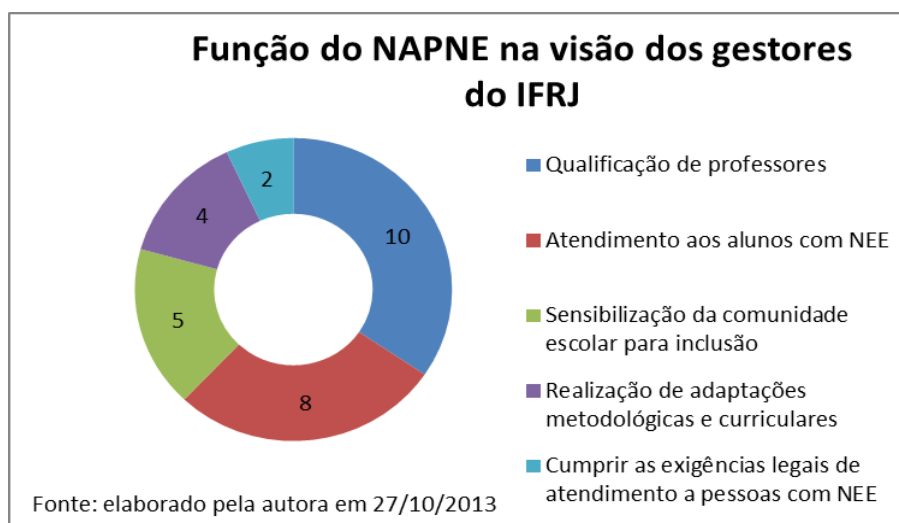
Para este autor, assim como para os gestores entrevistados, a qualidade do ensino é definida pela qualidade da formação do professor e este, por sua vez, contribui para o desenvolvimento da sociedade, contexto no qual as políticas educativas são geradas. Em outras palavras, a melhoria da qualidade da formação de professores terá impacto não só nas práticas pedagógicas, como também em todo o contexto educacional, incluindo neste escopo, o universo escolar e as políticas públicas para educação.

Os relatos nos permitem inferir que, pelo fato dos gestores perceberem uma ligação direta entre a transformação da prática pedagógica e a qualidade da formação de professores, entendem que é responsabilidade do núcleo contribuir com esta formação, numa visão mais ampliada de atendimento aos alunos.

Além da capacitação de professores, os entrevistados atribuem outras funções ao

NAPNE como podemos ver no gráfico a seguir. As categorias relativas à figura 1, foram eleitas a partir da análise das entrevistas. Os dados foram contabilizados pela quantidade de entrevistados que indicaram um determinado tema como função do NAPNE. Todos os gestores indicaram duas ou mais funções e elas foram contadas considerando o quantitativo geral de vezes em que apareceram.

Assim, registramos que do grupo de 16 gestores entrevistados, 10 apontaram a qualificação de professores como função do NAPNE, oito relataram também ser função do NAPNE o atendimento aos alunos com NEE. A sensibilização da comunidade escolar para a inclusão de alunos com NEE apareceu no relato de cinco gestores, já a realização de adaptações metodológicas e curriculares foi apontada apenas por quatro gestores e ainda, dois gestores indicaram que a função do NAPNE é atender as exigências legais relativas às políticas de inclusão.



**Figura 2:** Gráfico sobre a função do NAPNE na visão dos gestores do IFRJ.

O atendimento aos alunos é apontado como uma função importante do NAPNE.

Articular as demandas que surgem em relação aos discentes, assim... demandas específicas dos discentes que são portadores de necessidades, que são pessoas com deficiência, para usar o termo adequado (...) (Entrevista, diretor campus 1)

A gente tem que atender os alunos né,... então... eu ainda não consigo esse atendimento diferenciado para as pessoas com baixa visão, por falta de material, falta de recursos, mas eu tenho sim tentado (...) (Entrevista, coordenador campus 2)

A gente tem que fazer esse tipo de apoio (...), é... ajudar os alunos, no que eles precisam, nas suas dificuldades, um atendimento mais especializado. (Entrevista, coordenador campus 3)

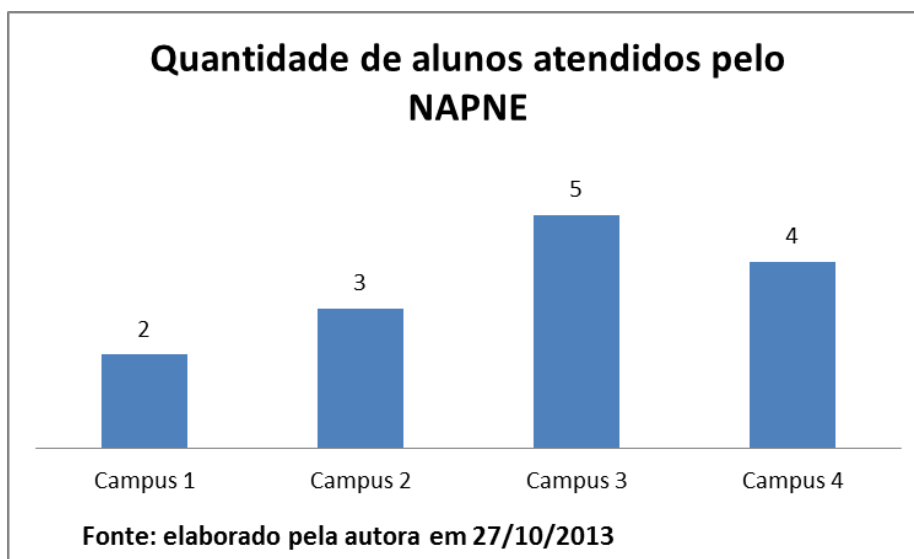
Essa concepção apresentada nos relatos está relacionada ao conceito de ensino individualizado. Tal conceito vem sendo discutido entre pesquisadores da área (SIQUEIRA, MASCARO, VIANNA, SILVA, REDIG, 2012) como uma estratégia educacional para a inclusão de alunos com necessidades educacionais específicas no ensino regular. Este tipo de atendimento caracteriza-se por ser uma alternativa de trabalho que tanto individualiza como personaliza os processos de ensino para um determinado sujeito visando o seu desenvolvimento, através de atividades adaptadas de acordo com suas características individuais. De acordo com Glat (2012, p. 4):

Para que a escola cumpra, de fato, sua função de acolher todos os alunos, as características individuais que anteriormente eram vistas como sinais de impossibilidade ou dificuldade para aprendizagem, precisam ser consideradas como dados ou informações relevantes para que se faça a adequação do ensino ao aluno.

Ou seja, se não houver atenção sistemática às necessidades individuais do aluno que se manifestam em sua interação com contexto da sala de aula, “o processo ensino-aprendizagem, sobretudo de alunos com necessidades educacionais específicas, ficará prejudicado, tornando, na prática, inviável sua inclusão escolar e seu desenvolvimento acadêmico e intelectual de modo geral”. (GLAT, 2012, p.7)

É preciso ressaltar que, embora os gestores tenham apontado como uma das atribuições do NAPNE, o atendimento aos alunos, estes ainda não fazem parte da realidade institucional, uma vez que os mesmos gestores relatam terem poucos alunos com NEE de acordo com a figura abaixo.





**Figura 3:** Quantidade de alunos atendidos pelo NAPNE.

Os dados registrados na figura anterior nos permitem refletir sobre o fato de os gestores terem sinalizado com menor incidência as questões das adaptações metodológicas e curriculares. É possível inferir que esta percepção dos gestores sobre a função do NAPNE está intimamente ligada ao reduzido número de alunos e consequente pequena demanda de adaptações.

Os relatos demonstram que as adaptações, quando necessárias, são feitas de forma improvisada, sem planejamento e com poucos recursos.

*A gente não tem recurso material, mas a gente dá um jeito de adaptar né, mas é muito complicado... aí você faz uma ampliação para o aluno mas só de algumas coisas (...) você conta com a ajuda dos professores, eles também fazem pequenas adaptações que vão surgindo. (Entrevista, coordenador campus 3)*

Esta realidade não se distancia muito de outros sistemas de ensino. Pesquisa realizada por Glat e Pletsch (2011) em três redes municipais de educação do estado do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, Angra dos Reis e Niterói, revelou que, de maneira geral:

*As três redes investigadas enfrentam problemas para garantir recursos humanos qualificados e materiais para oferecer (tanto em termos quantitativos quanto qualitativos) os suportes adequados e necessários ao atendimento de alunos com necessidades especiais incluídos em turmas comuns, bem como para orientar e promover a formação*

continuada de professores. (GLAT; PLETSCH, 2011, p. 66)

Assim, podemos afirmar que a realidade apresentada pelos gestores ratifica toda a problemática que envolve a inclusão de alunos com necessidades educacionais específicas no sistema de ensino do nosso país.

Outro aspecto revelado pela pesquisa é a questão da sensibilização. Alguns gestores ressaltam a importância da sensibilização da comunidade escolar para a efetivação de uma política inclusiva e por isso acreditam que uma das funções do NAPNE é justamente promover ampla divulgação sobre os pressupostos da educação inclusiva.

(...) os professores, às vezes, eles têm muita resistência, e quando chega um aluno com algum problema, uma necessidade, aí fica aquela situação, né? Como vou trabalhar com ele? (...) mas a gente vai conversando, faz palestras, oficinas, a gente motiva, mostra que é possível... é um trabalho de formiguinha, mas já percebemos alguns resultados, eles ficam mais sensibilizados... (Entrevista, coordenador campus 2)

Este é um ponto interessante; os gestores, em algumas falas, dão a entender que as ações de formação docente, como palestras, seminários e outras estão mais relacionadas com a sensibilização dos profissionais para as questões de inclusão do que a qualificação profissional. Na verdade, o que se percebe em uma análise mais abrangente dos relatos é uma aparente confusão entre o que seria sensibilizar e qualificar. Em alguns relatos, essas duas ações aparecem como sinônimas e em outros, como atividades isoladas, deixando dúvidas sobre o que realmente pensam os gestores, o que de certa forma, revela uma fragilidade sobre o próprio conceito do que é o papel do núcleo na instituição.

Através desta análise, percebemos que ainda não está consolidada, institucionalmente, a função do NAPNE. Os gestores apontam alguns papéis que consideram importantes mas, em sua maioria, entendem que o NAPNE tem a função de preparar a comunidade para a inclusão, tendo em vista que esta ainda não está efetivada no IFRJ. Sendo assim, indicam a formação profissional como um fator prioritário nesse processo, o que já vem sendo indicado por inúmeros autores como imprescindível para a qualidade da educação. De acordo com Souza e Silva (2005, p. 246), “é crucial o

entendimento de que, a cada dia, se faz mais urgente a qualificação profissional para se trabalhar na perspectiva da inclusão social”.

Os textos legais também ratificam a importância da formação docente. O documento “Referenciais para Formação de Professores” (BRASIL, 2002, p. 3) estabelece que:

O professor precisa ter condições de se desenvolver profissionalmente para assumir com autonomia o comando de seu trabalho, pois só assim poderá oferecer as condições necessárias para o desenvolvimento de seus alunos, atendendo as suas diferenças culturais, sociais e individuais.

Para Demo (1992, p. 26), a formação de professores é o fator mais importante para a qualidade da educação e, segundo ele, encabeça a relação dos problemas a serem enfrentados por todo o sistema educacional brasileiro.

Porém, não podemos deixar de registrar que, além da formação de professores e demais profissionais, é preciso também o comprometimento da administração com a efetivação das políticas de inclusão através de investimentos em recursos financeiros, na construção de documentos institucionais que traduzam os ideais da instituição, na promoção de acessibilidade e na construção de mecanismos que garantam o cumprimento das normas estabelecidas para a implementação das ações inclusivas.

### Refletindo...

A análise dos dados revela que os gestores do IFRJ percebem que a instituição também é responsável por incluir pessoas com deficiência ou outras necessidades educacionais específicas e que precisam construir novas práticas para atendimento a essa demanda. No entanto, na visão dos sujeitos da pesquisa, a falta de capacitação dos professores para atuar neste novo paradigma ainda é uma dificuldade para a efetivação de uma formação profissional inclusiva.

Para esses gestores, o NAPNE tem o papel principal de contribuir com essa formação, uma vez que, acreditam, esta ação possibilitará que além de instrumentalizar o professor para trabalhar com os alunos, contribuirá também para maior sensibilização da

comunidade escolar para a inclusão deste grupo no IFRJ.

Percebemos que os gestores relacionam o trabalho do NAPNE mais ao suporte docente do que ao atendimento dos alunos, o que não nos causa surpresa. Observamos nos dados coletados que ainda são muito poucos os alunos com deficiência que chegam a formação profissional oferecida pelo IFRJ e, os que chegam, não demandam significativas adaptações e suportes. Ou seja, ainda não faz parte da realidade dessa instituição a presença expressiva de educandos com NEE. No entanto, é importante considerar que os gestores registram a preocupação de preparar a comunidade acadêmica e a estrutura escolar para recebê-los, pois percebem que esta realidade está se transformando e possivelmente, em um futuro breve, esses alunos estarão presentes nas suas salas de aula.

Diferente de outros sistemas de ensino, em que não houve uma preparação prévia para receber esta demanda e, que a estrutura teve que se adaptar para a nova realidade, a partir da presença dos alunos no curso de suas atividades. Na visão dos gestores, o IFRJ está tendo a oportunidade de antecipar ações que favoreçam a construção de uma proposta de formação profissional que seja capaz de promover a preparação para o trabalho e vida produtiva de qualquer aluno que venha a fazer parte do seu corpo discente, independente de sua condição.

Estudos realizados por Glat e Pletch (2011) apontam as dificuldades de alguns sistemas de ensino em implementar uma política de inclusão escolar. Sobre as mudanças necessárias para a construção de propostas inclusivas as autoras afirmam que (2011, p. 31):

(...) oferecer uma educação de qualidade a todos os alunos, inclusive os que têm necessidades educacionais especiais, demanda dos sistemas de ensino reorganização estrutural, oferecimento de recursos pedagógicos e, principalmente, conscientização e formação de seus profissionais para atuar com a diversidade dos educandos presentes nas escolas.

Esse pensamento reflete, de certa forma, o que os gestores explicitaram como papel do NAPNE na consolidação de uma política inclusiva no IFRJ. Porém, se faz necessário registrar que os relatos demonstram intenções, mas não ações efetivas. Percebemos, a partir da análise preliminar dos dados apresentados no capítulo anterior,

que existe uma preocupação real dos gestores com a transformação das práticas e com a reestruturação dos campi para este novo paradigma, mas, contraditoriamente à intensidade desta preocupação, poucos relatos apresentaram atos concretos para consolidação desses ideais.

Fato este que nos faz questionar a questão da preparação da instituição para a inclusão. O quanto é necessário de investimentos prévios para estar preparados? Acreditamos que, do mesmo modo que este espaço de tempo para preparação pode proporcionar aspectos positivos, ao mesmo tempo pode adiar indeterminadamente a oferta de formação profissional aos alunos com necessidades específicas.

Não pretendemos, ainda neste momento, fazer uma discussão sobre os motivos desta população não buscar os cursos oferecidos pelo Instituto. Entendemos que é necessária a realização da análise sobre os demais dados coletados para podermos inferir sobre este tema assim como outros que complementarão nossa investigação.

### Customização do trabalho: uma experiência com jovens com deficiência intelectual inseridos em atividades laborais

A presente pesquisa é um recorte da tese de doutoramento que aborda a inserção de jovens e adultos com deficiência intelectual em atividades laborais, a partir da customização do trabalho, conceito que será discutido adiante. Para tal, participaram do treinamento, realizado na Faculdade de Educação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), quatro jovens (denominados como treinandos) de uma escola especial, matriculados em cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC), da rede pública de ensino da Fundação de Apoio à Escola Técnica do Estado do Rio de Janeiro (FAETEC). Portanto, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com os treinandos para compreender as suas capacidades, desejos e dificuldades, além de entrevistas com os gestores da Faculdade de Educação da UERJ a fim de entender a demanda de mão de obra na instituição. A intenção era a de que os treinandos pudessem estagiar na Faculdade.

É importante salientar que os treinandos estavam no período de estágio nos cursos de FIC. Como visto na primeira pesquisa desse artigo, a necessidade de preparação das instituições voltadas para a formação profissional de jovens e adultos, no contexto da

inclusão escolar, ainda é uma situação delicada. Na escola especial (origem dos treinandos), os cursos de FIC foram adaptados para a sua clientela e cada etapa é um desafio para se pensar nas mudanças exigidas para que esses alunos possam terminar os cursos. Por isso, é necessário que os docentes estejam capacitados para o atendimento dos estudantes com deficiência.

Entretanto, em um estudo com jovens e adultos com deficiência intelectual empregados em diferentes empresas, Cezar (2012) verificou que um dos fatores para o desligamento do trabalho é a insatisfação com o serviço. Essa observação corrobora com a concepção de Luecking (2009) sobre a importância de entender o desejo dessas pessoas, compreendendo qual função laboral querem ter.

Como propõe Luecking (2009), todos os alunos com deficiência devem participar de programas de transição para o mercado de trabalho, com a finalidade de equiparação de oportunidades. Então, durante o período em que o aluno estiver frequentando a escola ou até mesmo cursos profissionalizantes, esses deverão propor ações como estágios, visitas, entre outras, para que despertem no sujeito o interesse para o trabalho e ele perceba sua aptidão, dando a oportunidade de escolha de uma atividade laboral que atenda às suas necessidades. Esses programas de transição ajudam o aluno com deficiência a obter as experiências de trabalho que tanto as empresas exigem.

Diante de algumas dificuldades, como a formação docente para pensar em adaptações de currículo, metodologia, cursos, exigência de uma escolarização mínima, experiência, entre outros, o conceito de *customização* da atividade profissional / laboral pode ser um caminho para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O modelo de emprego customizado parte do pressuposto de que mesmo um sujeito com deficiência é capaz de produzir e trazer lucro para a empresa. É a filosofia do *win-win situation*, que significa “situação em que todos ganham”. Ou seja, o empregador ganha com a produção do funcionário (e, no caso do Brasil, cumpre as cotas) e este, ganha os benefícios do emprego. Porém, o empregador não exigirá habilidades e/ou funções que o funcionário não poderá exercer no momento. Para tal, em alguns casos, a atividade designada para essa pessoa será por meio da criação ou adaptação individualizada de um posto de trabalho que não existia, mas que faz falta ou poderia contribuir para a empresa.

Portanto, para se encaminhar uma pessoa com deficiência a uma empresa, é preciso um contato prévio com a mesma, com o objetivo de se compreender a sua organização, dinâmica de trabalho, seus pontos fortes e fracos e, a partir dessas informações, estruturar a customização da atividade laboral de forma a beneficiar a todos, tanto empregador quanto empregado (LUECKING, 2009, 2012, 2012a, MARTIN-LUECKING, 2012). Os contatos com as empresas são fundamentais para facilitar a customização das atividades laborais e a descoberta de novas oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência (LUECKING, 2011).

Cezar (2012) aponta que a responsabilidade social da empresa de contratar e manter funcionários com deficiência não prejudica sua lucratividade, desde que este funcionário seja produtivo. Entretanto, esse autor advoga a necessidade de se pensar em um trabalho decente e digno, baseado nas habilidades profissionais e pessoais do sujeito. A autoestima e a dignidade do adulto com deficiência estão intrinsecamente ligadas à sua inclusão laboral e econômica. Porém, não em qualquer trabalho, mas sim em uma atividade adequada. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o “trabalho decente” refere-se à promoção dos direitos fundamentais: o emprego e a proteção social. O que se busca, então, é uma qualidade de vida aceitável e não apenas a colocação no mercado de trabalho (CEZAR, 2012). Dessa forma, com o emprego customizado, a empresa não precisará contratar um funcionário com deficiência apenas com o objetivo de cumprir com a Lei de Cotas, mas sim, terá um empregado competente para cumprir com as funções combinadas.

O *emprego customizado* é o resultado da reestruturação ou criação de atividades, combinado com as habilidades e adequações necessárias para o trabalhador, além do auxílio do *job coach* (coordenador e/ou instrutor laboral<sup>3</sup>) de forma específica na realização da tarefa (LUECKING, 2011). Becerra, Montanero, Lucero e González (2008), descrevendo um programa de apoio laboral para pessoas com deficiência intelectual na Espanha, esclarecem que esse instrutor, também conhecido como “*preparador laboral / especialista em empleo*”, é um profissional que tem como função ser intermediário entre o

---

<sup>3</sup> O coordenador é o profissional que entrará em contato com o empregador no primeiro momento e ajudará na customização do trabalho, bem como na elaboração das adaptações necessárias. O instrutor laboral será responsável pela capacitação, construção das adaptações e acompanhamento do funcionário no emprego. O coordenador também pode exercer a função do instrutor.

trabalhador e a empresa, bem como desenvolver ou encontrar a melhor adaptação possível. O seu suporte deve ser exercido de forma decrescente (ou seja, aos poucos sua intervenção é reduzida) para que esta colaboração seja interiorizada pelo próprio trabalhador com deficiência intelectual, fazendo com que o empregado estabeleça as metas, planeje suas ações e supervisione os resultados de forma autônoma.

É fundamental que os docentes dos cursos de FIC ou outros profissionalizantes, como os oferecidos pelo IFRJ, estejam capacitados para atuarem como *job coach* ou para treinar esses profissionais, pois estes serão elos importantes para a efetivação da customização das atividades.

Griffin, Hammis e Geary (2011) acrescentam que o emprego customizado é a individualização da relação entre empregador e empregado, na qual há um encontro entre suas necessidades, baseado nos interesses da pessoa com deficiência e da empresa. Essa é uma forma de garantir às pessoas com deficiências ou outras necessidades especiais o direito de exercer sua cidadania, tornando-as socialmente *produtivas*. Partindo dessa filosofia, indivíduos com deficiência podem desempenhar atividades laborais, de acordo com as suas possibilidades evitando, assim, que se tornem um peso para sua família e sociedade. O emprego customizado é significativamente diferente do emprego competitivo, porque a competição do mercado de trabalho é perversa com a pessoa com deficiência. Sempre há vagas para pessoas que agregam valores para a cultura da empresa, mesmo que seja através da criação de atividades laborais e que gerarão lucro para o gestor (GRIFFIN, HAMMIS, E GEARY, 2011).

É importante, também, ressaltar a diferença entre *emprego customizado* e *emprego apoiado*. Embora ambas sejam modalidades para facilitar a inclusão no trabalho de pessoas com deficiências, a primeira consiste na criação ou na adaptação de uma função, na combinação do desejo do funcionário com as necessidades do empregador. Na segunda, os funcionários são contratados para desenvolver uma atividade já existente na empresa com suporte quando necessário (GRIFFIN, HAMMIS, E GEARY, 2011; LUECKING, 2012). Pode-se dizer que a atividade não é customizada apenas para a pessoa com deficiência, mas também para a empresa. O desafio é tentar encontrar um emprego em que o sujeito com deficiência seja bem sucedido e não procurar uma vaga já existente e tentar encaixá-lo. Porém, independente do modelo utilizado, com lembra Luecking



(2012), qualquer forma de tentar empregar a pessoa com deficiência é válida, pois, em suas palavras, “trabalhar é bom!”.

Contudo, para a realização desse processo é necessário também, que no início, haja suporte e acompanhamento do *job coach* para capacitá-lo / auxiliá-lo no desenvolvimento da atividade. Esse acompanhamento acontece no próprio ambiente de trabalho. Entretanto, para que o sujeito com deficiência inicie seu trabalho, é aconselhável que tenha uma capacitação anterior, seja na própria empresa ou em outra instituição, como a escola por exemplo. Não há um tempo definido para a manutenção do suporte, que dependerá de cada caso individual. Porém, com o suporte e a ambientação do empregado em seu local de trabalho, o instrutor gradativamente deixa de ser necessário.

Uma maneira de garantir esse processo é a utilização de um procedimento denominado Perfil Pessoal Positivo (*Positive Personal Profile – PPP*), que consiste na utilização de um inventário de habilidades, com o objetivo de visualizar as capacidades e potencialidades do sujeito (LUECKING, 2012a, REDIG, 2012). Sendo assim, pode-se “transformar / ressignificar” características negativas em positivas, como por exemplo, a hiperatividade em energia (MARTIN-LUECKING, 2012). A ênfase nas características positivas das pessoas com deficiência tem a finalidade de reforçar, por parte dos empregadores, a noção de que todos podem trabalhar. Na construção do PPP, é importante destacar as qualidades do indivíduo, ao invés do que ele não pode realizar, como acontece muitas vezes na escola (tanto especial quanto regular).

Se esse procedimento for realizado quando já há uma proposta de emprego com o cargo oferecido já definido, o PPP será analisado com a finalidade de garantir que o sujeito possua o perfil para a função. Nos casos em que não há um trabalho específico em vista, o coordenador e / ou instrutor laboral, procurará oportunidades de emprego para que o sujeito possa se candidatar e, customizará o posto de trabalho. Para tal, é fundamental que o coordenador visite várias empresas e faça uma lista dos aspectos que podem dar lucro para a empresa (REDIG, 2012, 2013).

Vale ressaltar que, o indivíduo encontra-se em um processo de descoberta e construção da sua identidade e personalidade. Essa descoberta acontece durante todo o processo em que se é realizado e elaborado o PPP, seja na entrevista, na análise do

documento ou na prática da atividade laboral. Isso acontece devido ao fato de que, para o desenvolvimento do PPP, é necessária a participação de diversas pessoas envolvidas na vida do sujeito com deficiência e o próprio indivíduo. Outro fator que vale destacar é que alguns desses educandos, não experimentaram situações comuns aos demais jovens, como relações sociais, festas, procura do primeiro emprego, entre outros. Portanto, isso dificulta a construção de identidade pela pessoa com deficiência. Glat (2009), em sua pesquisa com mulheres com deficiência intelectual, também encontrou dados compatíveis com essa realidade.

### Inclusão de pessoas com deficiência intelectual a partir da customização do trabalho

A pesquisa teve duração de seis meses, de setembro de 2012 a março de 2013, com a participação de quatro treinandos com deficiência intelectual, matriculados em cursos de FIC, de auxiliar de serviços gerais e contínuo-reprografia, sendo dois de cada. A partir da análise dos dados obtidos nesta fase da pesquisa (elaboração dos PPP e entrevista com os gestores da Faculdade de Educação da UERJ), a princípio, ficou decidido que os treinandos atuariam na secretaria do curso de Educação à Distância (EAD), auxiliando na organização dos materiais, recebimento das avaliações, entre outras atividades. Outro departamento escolhido, a partir da narrativa dos funcionários da UERJ, foi o Gabinete da Direção da Faculdade de Educação, com a finalidade de auxiliar na organização dos documentos e atendimento às pessoas. Esses locais de trabalho foram selecionados como proposta inicial para as atividades laborais, porém, os treinandos acabaram sendo transferidos para outros setores da Faculdade de Educação, como a secretaria do Programa de Pós-Graduação em Educação (ProPEd / UERJ).

Após traçar o PPP, no qual o *desejo*, *sonho* e *interesses* do indivíduo são considerados dados importantes para a construção do seu perfil, foi elaborado um Plano Individualizado de Transição para a vida adulta, baseado no PPP, elaborado como um instrumento para a customização do emprego e para futuros encaminhamentos (REDIG, 2013). Os treinandos ficaram encarregados, *a princípio*, de exercer as seguintes funções:

TREINANDOS	FUNÇÃO
Alunos do curso de auxiliar de contínuo e reprografia	Arrumar as mesas do Gabinete da Direção; organizar, entregar, guardar e rasgar documentos; receber as pessoas; atender telefone; tirar xerox <sup>4</sup> .
Alunos do curso de auxiliar de serviços gerais	Molhar as plantas; recolher o lixo; varrer as salas dos professores; arrumar as salas de aula, recolhendo o lixo e apagando os quadros.

Figura 4: Tabela representativa das funções dos treinandos.

Com o decorrer do estágio, os funcionários da Faculdade de Educação solicitaram os serviços dos treinandos, acrescentando tarefas, como varrer os núcleos dos professores. Para o acompanhamento dos quatro treinandos, havia três instrutores laborais, que auxiliavam nas atividades, inicialmente com suporte físico, executando as tarefas em conjunto, depois com apoio oral e visual e, posteriormente, em alguns casos, eles exerciam suas funções sem suporte.

Os treinandos, a partir da customização das atividades laborais, mesmo sem estarem alfabetizados (apenas um era alfabetizado), conseguiram concluir os seis meses de treinamento com eficiência e autonomia. Durante esse período, eles mostraram satisfação e desejo em continuar o serviço, mesmo após o prazo. Entretanto, de acordo com as normas da instituição especializada, essa fase do curso é de apenas seis meses, pois a ideia era de que um novo grupo pudesse ter o seu treinamento na UERJ. Para a continuação do projeto, um dos treinandos do curso de auxiliar de serviços gerais, foi designado para ser monitor do novo grupo.

As responsáveis dos treinandos demonstraram satisfação com a experiência de seus filhos, além do reconhecimento de sua capacidade laboral. Estagiar na Faculdade de Educação da UERJ trouxe um *status* para a família dos treinandos, que tinham orgulho em dizer que seus filhos estavam na universidade. Vale, então, ressaltar o estigma que esses sujeitos carregam: o da incapacidade de exercerem atividades produtivas. Dessa forma, a instituição especializada cumpre com o que preconiza a LDB 9394/96 (BRASIL, 1996): preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

<sup>4</sup> Essas atividades eram divididas entre os dois treinandos, visto que, eles atuavam em espaços separados.

Nessa pesquisa, observou-se que para a customização do emprego, não é necessário que o sujeito seja alfabetizado, que tenha a escolarização exigida pela empresa, visto que os alunos de uma instituição especializada não saem com diploma escolar como nas escolas comuns, o que pode ser um fator significativo para a baixa taxa dessa clientela nos cursos do IFRJ. Por isso, é preciso entender as demandas da empresa e o perfil da pessoa, para pensar na customização laboral. Dessa forma, rompemos com os paradigmas existentes para a contratação de indivíduos com deficiência, nesse caso, com deficiência intelectual.

Portanto, com a customização juntamente com o PPP, é possível inserir esses sujeitos no mercado de trabalho. Como visto, as atividades exercidas pelo treinando, foram criadas para ele. São atividades em que não existia um profissional na universidade para executá-las. Para a realização dessas atividades, foi necessário compreender os atributos do sujeito, como condições físicas, locomoção, interação com o ambiente (REDIG, 2012). Contudo, para a customização do emprego, é importante também se atentar para a carga horária de trabalho, que também, será flexível. Esses treinandos atuavam apenas duas horas por dia, durante duas vezes por semana. Para alguns treinandos, isso já era suficiente.

A importância de se traçar o PPP, ficou evidente no momento em que os treinandos informaram seus desejos, o local de trabalho, os seus interesses e gostos. Essa é uma ação fundamental para compreender e perceber o ambiente mais adequado para a inserção no mercado de trabalho, qual atividade exercer e até mesmo a carga horária. O PPP deve ser utilizado não apenas com pessoas com deficiência, mas com os demais sujeitos, visto que é a construção de um perfil que abrange aspectos sociais, acadêmicos e pessoais.

Analisar o ambiente de trabalho com o objetivo de refletir sobre a verdadeira necessidade de mão de obra, é fundamental para a inclusão e contratação das pessoas com deficiência nas empresas. Dessa forma, não haverá mais reclamação dos empregadores sobre a falta de qualificação e capacitação dos funcionários com deficiência e a contratação apenas para o cumprimento da Lei de Cotas. Assim, o oferecimento da vaga para essa população será feito de forma que atenda as reais necessidades da empresa, como acontece com as demais vagas preenchidas por pessoas

ditas “normais”.

A contratação de pessoas com deficiência a partir do PPP e da customização do trabalho permite que esse indivíduo se sinta útil para a sociedade e possa construir realmente a sua cidadania perante os demais sujeitos. A customização do emprego contribui para a eliminação das barreiras atitudinais e dos preconceitos existentes, visto que haverá oportunidade de mostrar a sua capacidade a partir da sua produção laboral. Nesse caso, tanto a empresa quanto o funcionário serão beneficiados por essa contratação. Contudo, essa é uma ação que ainda não é prática corriqueira nas empresas brasileiras, mas é uma abertura para que as instituições especializadas ou de formação profissional sejam ponte de construção de parcerias com empregadores, a fim de desenvolver estratégias para a real inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Esse viés deve estar presente nas ações dos gestores e dos núcleos como o NAPNE, da pesquisa anterior, para “garantir” pelo menos um estágio adequado para os alunos com deficiência.

### Considerações finais

Todos os documentos legais e políticas de promoção da inclusão ainda não foram suficientes para a efetivação de mudanças significativas na nossa sociedade. Percebemos, ao analisar os dados dos estudos apresentados, que ainda existe uma distância muito grande entre a teoria e a prática / a formação e o mercado.

O cenário que se configura atualmente nos revela, de um lado, o mercado de trabalho formal, tentando cumprir o que é previsto na legislação, mas esbarrando no entrave da falta de capacitação dos sujeitos para as atividades fins. Dessa forma, passam a buscar alternativas próprias, como parcerias entre instituições para promoção de estratégias, como a customização, que garantam a participação das pessoas com deficiência em atividades laborais.

No outro extremo, encontram-se as instituições responsáveis por oferecerem formação profissional a estes indivíduos, mas que, ao mesmo tempo em que promovem ações para inclusão, dificultam o acesso desses educandos através de processos de seleção que não privilegiam as necessidades individuais de cada um. Assim, estes espaços

vivem um processo de “preparação” para a inclusão indefinidamente, sem que haja de fato a presença dessas pessoas nos cursos de formação profissional.

Ou seja, existe uma lacuna significativa entre o mercado e a formação. Após a implementação da Lei de Cotas, surgiu uma demanda específica de profissionais nos espaços laborais, no entanto, apenas a implementação desta lei não foi suficiente para mobilizar os ambientes de formação profissional a se reorganizarem para atenderem esta demanda. Mesmo com a ampliação das políticas educacionais de inclusão, não se registrou aumento de matrículas deste grupo nos cursos profissionalizantes, dado este que pode ser ratificado pelos resultados da pesquisa junto ao IFRJ. Inferimos que a falta de qualificação profissional diminui consideravelmente as oportunidades de empregabilidade das pessoas com necessidades específicas.

O que gostaríamos de registrar é que, entre o mercado de trabalho e a formação profissional, está o mais importante de toda esta discussão: o indivíduo. Sobre ele é que devemos debruçar nosso olhar e buscar alternativas capazes de garantir que tenham o direito de exercer sua cidadania como as demais pessoas. Assim, alternativas como a customização, certamente contribuirão para a superação desta problemática.

No entanto, é preciso registrar que, isoladamente, os dois pilares desta questão (formação e customização) pouco terão de resultados verdadeiramente significativos, pois são duas pontas do mesmo nó que precisam estar amarradas para garantir a sustentação do sucesso da ação: a inclusão de pessoas com necessidades específicas no mercado de trabalho.

Sendo assim, ao dialogarmos com os estudos apresentados, percebemos a real necessidade de uma maior articulação entre o mercado de trabalho e a formação profissional. A preparação técnica realizada pelas instituições deve abarcar as necessidades dos setores produtivos, assim como estes precisam fornecer dados atualizados sobre suas demandas para que se possam construir em conjunto alternativas que beneficiem a todos os envolvidos.

Fato é que a presença de pessoas com deficiência nestes espaços é fundamental para a mobilização de toda a estrutura no sentido de viabilizar condições concretas de aprendizado e emprego. Assim, a inclusão social e no mercado de trabalho das pessoas

com deficiência auxiliará no processo de mudança desse paradigma e estereótipo que carregam. Com isso, consideramos que a proposta de customização das atividades laborais e a oferta de oportunidades dos alunos estagiarem na Faculdade de Educação traduzem-se como um exemplo concreto que pode permitir a transposição das barreiras atitudinais impostas pela sociedade. Porém, é preciso a ampliação do diálogo com outras instituições de formação profissional para que, exemplos como estes, possam ser desenvolvidos em todos os níveis de ensino.

Concluindo, é importante compreender como acontece o processo de formação dos alunos com deficiência em instituições escolares para então pensarmos em formas de customizar as atividades laborais, objetivando a sua inserção no mercado de trabalho. Entretanto, vale lembrar que é fundamental a conscientização dos empregadores sobre sua responsabilidade na contratação, qualificação e permanência desses sujeitos nas empresas.

## Referências

ARANHA, Maria Salete Fábio Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Ano XI, n. 21, p. 160 – 173, 2001

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, Distrito Federal, 1988. Disponível em: <<https://legislacao.planalto.gov.br>>. Acesso em: 01 de jun. 2012.

BRASIL. BRASIL (1989). Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências**. 1989

BRASIL. (Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990). **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.**

1990

BRASIL (Lei 8.213 de 24 de julho de 1991). **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** 1991.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional, 9394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.** 1996.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Fundamental. **Referenciais para Formação de Professores.** Brasília. MEC, 2002.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos: Ministério da Educação **Ética e cidadania: construindo valores na escola e na sociedade.** Brasília: SEIF, SEMTEC, SEED, 2003.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. Inclusão: **Revista da Educação Especial, Brasília**, v. 4, n. 1, janeiro/junho 2008.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro. Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), 2009 – 2003. Rio de Janeiro, julho de 2009. Disponível em: <www.ifrj.edu.br>. Acessado em 05 de dezembro de 2012.

BRASIL. **Decreto nº 6949, de 25 de agosto de 2009:** promulga a convenção internacional sobre os direitos da pessoa com deficiência e seu protocolo facultativo. Local: Editor, 2009a.

BECERRA, Maria Teresa; MONTANERO, Manuel; LUCERO, Manuel; GONZÁLEZ, Emilia . Evaluación de un programa de apoyo laboral para trabajadores con discapacidad intelectual em tareas con elevada exigencia cognitiva. **Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual.** v. 39. n. 226. [p. 63-81](#), 2008.

CARLOU, Amanda; RISSI, Rita de Cassia Cristino Marcos. Perspectiva docente sobre inclusão na educação profissional. In: CONGRESSO BRASILEIRO MULTIDISCIPLINAR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, VII e ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISADORES EM EDUCAÇÃO ESPECIAL, VIII, Local, Data. **Anais...** Local: UEL, 2013.

CARVALHO, Karina Mesquita de. Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz (Orgs). **O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico.** Curitiba: Editora Juruá, p. 43-54, 2009

CEZAR, Katia Regina. **Pessoas com deficiência intelectual: inclusão trabalhista: lei de cotas.** São Paulo: LTr, 2012.



CHAVES, Iduína Mont`Alverne Braun. As políticas públicas na formação de professores: A Licenciatura na UFF. In: CHAVES, Iduína Mont`Alverne Braun; COSTA, Valdelúcia Alves da; CARNEIRO, Waldeck (Orgs.) **Políticas públicas em educação: pesquisas em confluência**. Niterói: Editora Intertexto, 2009.

COMIN, Bruna Cristina; LINCOLN, Leila Estevão da Silva Cacciacarro. A pessoa com Síndrome de Down e o mercado de trabalho. In: COSTA, Maria da Piedade Resende da. **A pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012. p. 59-78.

DAUFEMBACK, Valdirene. Caso Embraco: contribuindo para construção de uma sociedade inclusiva. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz (Orgs). **O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnósticos**. Curitiba: Editora Juruá, 2009, p. 218-228.

DEMO, Pedro. Formação de professores básicos. **Em Aberto**, Brasília, ano 12, nº 54, p. 23-42, 1992.

GIORDANO, Blanche Warzee. **(D)eficiência e trabalho: analisando suas representações**. São Paulo: Annablume: Fapesp.

GLAT, Rosana. **Educação Inclusiva: cultura e cotidiano escolar**. Rio de Janeiro: 7Letras, 2009

GLAT, Rosana. **Educação inclusiva: pressupostos e princípios básicos**. Disciplina Educação Inclusiva e Cotidiano Escolar. Curso de Pedagogia. Modalidade à Distância, UERJ, Consórcio CEDERJ, 2012

GLAT, Rosana; PLETSCHE, Marcia Denise. **Inclusão escolar de alunos com necessidades especiais**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2011.

GRIFFIN, Cary; HAMMIS, David; GEARY, Tammara. Introduction to customized job development. In: GRIFFIN, Cary; HAMMIS, David; GEARY, Tammara (Orgs.). **The job developer's handbook: practical tactics for customized employment**. 3ed. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes Publishing Co, 2011. [p. 1-22](#),

JOAQUIM, Nathália de Fátima; VILAS BOAS, Ana Alice; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Entre o discurso praticado e a realidade percebida no processo de formação docente. **Avaliação** (Campinas), Sorocaba, v. 17, n. 2, p.00-00, 2012.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal**. Campinas, SP: Autores Associados, 2003.

LUECKING, Richard G. **The way to work: how to facilitate work experience for youth in transition**. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes Publishing Co. 2009.

LUECKING, Richard G. Connecting employers with people who have intellectual disability.

**Intellectual And Developmental Disabilities**, v.49, n. 04. [pp. 261-273](#). 2011. Disponível em [www.aaidd.org](http://www.aaidd.org). Acessado no dia 26 de junho de 2012.

LUECKING, Richard G. **Emprego customizado**: empregando pessoas com necessidades especiais. Local: Editor, 2012. Palestra Workshop na Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

LUECKING, Richard. G. **O caminho para o trabalho**: preparar alunos com deficiência para experiências após o Ensino Fundamental, que levem a carreiras. Local: Editor, 2012a. Palestra ministrada na Escola Especial Favo de Mel da rede de ensino da FAETEC.

MACIEL, Álvaro. dos Santos. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**: uma análise jurídica sob um enfoque histórico, filosófico e sociológico. São Paulo: LTr, 2011.

MARTIN-LUECKING, Debra. **Plano de transição e programa de ensino individualizado – PEI**. Local: Editor, 2012. Palestra ministrada na Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

NOHARA, Jouliana Jordan; ACEVEDO, Claudia Rosa; FIAMMETTI, Marcelo. A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. (Orgs). **O trabalho e as pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico. Curitiba: Editora Juruá, 2009. p. 71-88.

NUNES, Célia Maria Fernandes. . Saberes docentes e formação de professores: um breve panorama da pesquisa brasileira. **Educação e Sociedade**. [online]. Campinas, v. 22, n. 74, p. 27-42, abr. 2001.

OLIVEIRA, Marileide Antunes de; GOULART JÚNIOR, Edward; FERNANDES, José Munhoz. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Européia e Brasil. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v. 05, n. 2, p. 219-232, 2009. .

QUIDIM, Fernanda Gabriela; LAGO, Sandra Regina dos Santos. Direito do trabalho da pessoa com deficiência. In: COSTA, Maria da Piedade Resende. da. **A pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. [São Carlos: Pedro & João Editores](#), 2012. p. 23-42.

REDIG, Annie Gomes. Perfil Pessoal Positivo: estratégia para favorecer a inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, V e ENCONTRO NACIONAL DOS PESQUISADORES DA EDUCAÇÃO ESPECIAL VII, São Carlos, 2012. **Anais...** São Carlos: UFSCar. [p. 1315 – 1330](#).

REDIG, Annie Gomes. Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: rompendo paradigmas. In: CONGRESSO BRASILEIRO MULTIDISCIPLINAR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, VIIe ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISADORES EM EDUCAÇÃO ESPECIAL, VIII Local: Londrina: UEL, 2013. [p. 1959 – 1969](#)

SANT'ANA, Izabella Mendes. Educação inclusiva: concepções de professores e diretores. **Psicologia em Estudo**, Maringá, PR, v. 10, n. 2, p. 227-234, 2005.

SANTOS, Allyne Cristina dos; REZENDE, Evelin Oliveira de; NETO, Ulysses Gomide. Profissionalização da pessoa com deficiência: aspectos históricos. In: COSTA, Maria da Piedade Resende da. **A pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. São Carlos: [Pedro & João Editores](#). 2012, p. 9-22.

SIQUEIRA, Carla Fernanda Oliveira de; MASCARO, Cristina Angélica Aquino de Carvalho; VIANNA, Márcia Marin; SILVA, Suzanli Estef da; REDIG, Annie Gomes. Planos de ensino individualizados na escolarização de alunos com deficiência intelectual. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, V e ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES DA EDUCAÇÃO ESPECIAL, VII, local, data. **Anais...** . Local São Carlos: UFSCAR, 2012. p. 00-00.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; OLIVEIRA-SIMÕES, Jussara Tatiana de. Violência moral e pessoas com deficiência: constrangimento e humilhações no ambiente de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz (Orgs). **O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico**. Curitiba : Editora Juruá, 2009. p. 187-200.

SOUZA, Rita de Cássia Santos; SILVA, Greice Fabiane Santos. Desafios para o educador inclusivo. O educador frente à diversidade e à inclusão. **Revista da FAGED**, n. 09, p.00-00, 2005.

Recebido em: 02/03/2015

Aprovado em: 29/03/2015

Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC  
Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGE

Revista Linhas

Volume 16 - Número 31 - Ano 2015

revistalinhas@gmail.com