

REFLEXÕES ACERCA DA PROFISSIONALIZAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL NO MUNICÍPIO DE CAMPINAS

Cecília Berni De Marque¹, Silvia Camila Marchiore Ciocca², Rosé Colom Toldrá³

¹Pontifícia Universidade Católica de Campinas / Faculdade de Terapia Ocupacional,
Av. John Boyd Dunlop s/nº Campinas SP ceciliaberni@hotmail.com

²Pontifícia Universidade Católica de Campinas / Faculdade de Terapia Ocupacional,
Av. John Boyd Dunlop s/nº Campinas SP camilamarchiore@yahoo.com.br

³Pontifícia Universidade Católica de Campinas/ Faculdade de Terapia Ocupacional,
Av. John Boyd Dunlop s/nº Campinas SP rcolom@lexxa.com.br

Resumo- O presente trabalho é resultado da experiência de iniciação científica desenvolvida por alunos da Faculdade de Terapia Ocupacional da PUC-Campinas, o qual se propõe a estudar a experiência de profissionalização de pessoas com deficiência mental no município de Campinas. Para a realização do mesmo utilizou-se de estudos sobre profissionalização, legislação nacional, nas esferas federais e estaduais e de informações eletrônicas. O trabalho de campo envolveu a realização de entrevistas com profissionais de instituições que desenvolvem propostas de profissionalização com pessoas com deficiência mental no município. Os resultados apontam para contradições em relação às exigências das legislações e as ações desenvolvidas na prática, dentre essas encontram-se a falta de conscientização das empresas, baixa escolaridade das pessoas com deficiência mental, o que leva a maiores dificuldades de inserção desta população no mercado de trabalho e a dificuldade no cumprimento da Lei de Cotas.

Palavras-chave: Profissionalização, Deficiência Mental, Inserção Laboral e Legislação.
Área do Conhecimento: IV Ciências da Saúde

Introdução

O presente trabalho tem como objetivo debater alguns aspectos acerca da profissionalização de pessoas com deficiência mental, apoiando-se em estudo realizado com quatro instituições do Município de Campinas que atendem esta população e desenvolvem ações relacionadas à preparação para o trabalho.

Entende-se por deficiência mental o “funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho” (DECRETO nº 3.298/99, art.4º, § IV).

Atualmente a denominada Lei de Cotas, Lei nº 8.213/91, que trata sobre a inclusão laboral de pessoas com deficiência vem trazendo uma série de discussões. Esta tem em sua base as políticas afirmativas, que possuem o objetivo de estipular cotas rígidas, obrigatórias, para compor um quadro mais representativo da diversidade dos povos. Esta estabelece que as empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas

com deficiência (BRASIL, 2007). No entanto, segundo Cintra (apud GUERREIRO, 2007), a legislação, principalmente a lei de cotas, não necessariamente sensibiliza e garante efetivas contratações para o mercado de trabalho, mas constitui um primeiro passo. Embora muitas empresas procurem as instituições que realizam profissionalização apenas pela obrigação em cumprir a lei.

Assim, este estudo destaca a importância de conhecer a realidade das pessoas com deficiência ao nível local, no que se refere à profissionalização, como aspecto fundamental na elaboração de estratégias que visem minimizar as diferenças e favorecer a inclusão desta população. (CRISÓSTOMO et al., 2006). Segundo Bartalotti (2002), a profissionalização de pessoas com deficiência significa desafiar os tradicionais obstáculos que lhe são impostos, romper com a ideologia da exclusão, que os coloca em situação de desvantagem em relação às pessoas sem deficiência.

Portanto, para que a profissionalização seja concretizada, e que se constitua como uma possível mediação entre a exclusão e a integração dessa população, segundo Amaral (1994 Apud MELLETI, 2004) é necessário não somente o treino de habilidades ou comportamentos, mas a preparação para a inserção no mundo real de

trabalho, com direitos e deveres e com habilidades para diferentes tarefas e funções.

Metodologia

O estudo teórico baseou-se em diferentes fontes escritas, tais como: textos referentes à profissionalização de pessoas com deficiência, informações eletrônicas, legislação nacional em esferas federais e estaduais.

O estudo de campo iniciou-se com o levantamento de dados para a identificação de instituições de profissionalização no Município de Campinas que atendem pessoas com deficiência mental. Esta identificação foi realizada através de consultas em rede de informações eletrônicas e à lista telefônica. Posteriormente, houve contato telefônico com as instituições levantadas para confirmação do serviço prestado.

SO trabalho de campo envolveu visitas e coleta de dados com profissionais de quatro instituições que realizam ações de profissionalização com pessoas com deficiência mental.

Dos dados coletados serão analisadas as informações referentes à: escolaridade, ações na área de profissionalização e a inserção no mercado de trabalho.

Resultados

Foram estudadas quatro instituições que realizam profissionalização de pessoas com deficiência mental. As instituições estão localizadas no município de Campinas e possuem de 20 a 46 anos de fundação, sendo todas Organização Não Governamental (ONG), as quais abrangem grande parte da região metropolitana de Campinas.

Quanto à caracterização da população do estudo tem-se que a maioria apresenta deficiência mental decorrente de síndrome de Down, mas também são encontradas outras deficiências como paralisia cerebral, deficiências múltiplas e deficiências mentais derivadas de outras etiologias. No que se refere à faixa etária a média é de 22 anos. Em relação ao gênero, somente uma instituição relatou ter um número equilibrado entre os sexos, enquanto que outras duas se diversificam, tendo uma predominio do sexo feminino e outra do sexo masculino e a última não soube informar.

Sobre a escolaridade pode-se dizer que a maioria é analfabeta ou possui o ensino fundamental incompleto. Em duas instituições alguns usuários estão inseridos no ensino de jovens e adultos e alguns estão incluídos em escolas especializadas.

Observou-se que o número de vagas oferecidas para o programa de profissionalização

é em média de 23 para três instituições, sendo que em outra instituição, este número se eleva em relação às demais, podendo chegar a 130 vagas. Em todas as instituições as vagas estão distribuídas em diversos projetos de profissionalização, conforme tabela 1.

Tabela 1 – Programas de profissionalização para pessoas com deficiência mental.

Instituição 1	Instituição 2	Instituição 3	Instituição 4
*Trabalho e cidadania	*Iniciação para o trabalho	*Projeto educação para o trabalho	*Projeto de discussão do trabalho
*Programas de treinamento	*Grupo à autonomia	*Projeto para o trabalho	*Preparação para o trabalho
*Cursos de qualificação:	*Estágios de formação	*Estágios de descobrindo o trabalho	*Vivências
-empacotador	*Assessoria às empresas	*Oficinas sócio educativas de marcenaria	*Jardinagem
- jardinagem		*Alfabetização	*Artesanato
- preparação de alimentos		*Informática	*Bazar
- horticultura		*Projeto som da voz	*Assessoria à empresas
- artesanato			
- prática de escritório			
- confeitaria			

Notou-se que todas as instituições realizam algum tipo de projeto relacionado à preparação ou iniciação para o trabalho. Segundo as mesmas, nestes projetos são desenvolvidos conteúdos específicos relacionados ao mundo do trabalho, tais como; preparação de currículo, relação de hierarquia, regras empresariais, cumprimento de horários, dentre outros aspectos relevantes para a inclusão laboral.

Em duas instituições percebe-se a presença de cursos de profissionalização, além das atividades de preparação para o trabalho acima citadas. Todas relataram que possuem convênios/parcerias com empresas, para a realização de estágios, sendo que apenas uma referiu o estágio de formação nas empresas como um projeto específico de profissionalização.

Conforme dados coletados a grande maioria dos cursos oferecidos possibilita o emprego no mercado informal de trabalho, como vemos nas instituições 1, 3 e 4 com os cursos de jardinagem, artesanato, e marcenaria, dentre outros. Verifica-se que a instituição 2 não possui cursos de qualificação, por preconizar que a aprendizagem ocorre na atividade real de trabalho nos estágios de formação nas próprias empresas. Encontrou-se também em duas instituições a realização de assessoria às empresas que possuem convênios de estágio para os usuários.

No que se refere à contratação de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho, observou-se que todas as instituições afirmaram que a Lei de Cotas é o principal motivo

pelas quais as empresas buscam as instituições que realizam a profissionalização. Apesar de ser uma experiência recente, duas relatam que possuem convênios com as empresas para contratação, e as outras restantes relatam à experiência de procura espontânea de algumas empresas visando à inclusão laboral. Ainda, uma das instituições ressalta a economia familiar e as cooperativas como uma outra possibilidade de trabalho para essa população.

As dificuldades que as instituições apresentaram para a colocação dos alunos no mercado de trabalho são: falta de entendimento do empregador sobre a legislação, bem como mitos culturais que permeiam o deficiente mental referente à sua capacidade laboral e baixo nível de escolaridade dos alunos.

Discussão

Segundo o Censo de 2000 do IBGE, a população com deficiência mental é a que possui a menor taxa de alfabetização, menor índice de frequência à escola e menos anos de estudo que a sociedade em geral. Ainda, segundo essa mesma fonte, apenas 9,3% das pessoas com deficiência possuem ensino médio completo (FIESP, OAB/SP 2007). Esses dados foram confirmados durante as visitas às instituições, e percebeu-se que apesar do deficiente mental ter direito a frequentar escolas regulares, com professores e técnicos preparados para as suas necessidades de aprendizagem e de desenvolvimento, o mesmo não acontece. Encontram-se ainda muitas escolas que não estão preparadas para receber alunos que precisam de cuidados mais específicos na educação, apesar da Constituição Federal, nos artigos 205 e 208, garantir que é dever do poder público assegurar a todos os cidadãos o acesso a educação, possibilitando o atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (FIESP, OAB/SP, 2007).

A partir das visitas às instituições, percebeu-se que, de maneira geral, não se tem alcançado o objetivo de colocação no mercado de trabalho e os usuários ficam por um longo tempo inseridos nas oficinas ou cursos desenvolvidos pelas mesmas.

Segundo Werneck (1992, apud BARTALOTTI, 2002) e o Ministério da Educação, as oficinas pedagógicas têm como principal objetivo sondar as aptidões do aprendiz, explorando seu potencial e treinando habilidades de trabalho. Nessas oficinas, portanto, o aprendiz descobre aquilo que sente maior prazer em fazer e as habilidades que possui para executar determinada tarefa.

Enquanto que as oficinas protegidas têm a função de empregar o sujeito a partir de condições especiais de trabalho, que apesar de ser submetido às mesmas regras de um trabalhador normal, tem condições especiais que o regem. O objetivo desta oficina é ser um trabalho transitório para o mercado competitivo. Sabemos, no entanto, que raros são aqueles que deixam essas oficinas para ocupar um lugar no mercado competitivo, o que reforça o caráter de permanência destas. Poder-se-á dizer, portanto que oficina protegida é uma modalidade que possibilita ao indivíduo uma aproximação de um ambiente que se assemelhe à realidade do trabalho. (PEREIRA, 1977 e WERNECK, 1992, apud BARTALOTTI, 2002).

O que se tem mostrado, mesmo nos meios mais especializados é que a pessoa com deficiência mental é, de certa maneira, alguém que sempre precisará de um olhar mais específico e individualizado e que será dependente de outrem para a vida toda (BARTALOTTI, 2002). Segundo duas instituições visitadas, este olhar específico poderá ser transformado em assessoria às empresas inclusivas e a medida do possível ocorrer um maior espaçamento de tempo até não ser mais necessário o acompanhamento.

A Lei 3.298/99 considera que os procedimentos e os meios utilizados para a contratação de pessoa com deficiência exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros aspectos.

Nesse aspecto, verificou-se que na esfera estadual há em vigor a Lei nº 9.938 de 17 de abril de 1998 (DIREITO A VIDA, 2008), que dispõe sobre a integração ou reintegração comunitária, assegurada pela educação especial e treinamento para o trabalho, de modo a permitir a participação na vida social e especialmente no mercado de trabalho, conforme seu artigo 5º.

Sabe-se que na grande maioria das vezes as empresas contratam a fim de cumprir a lei de Cotas. Segundo Ribas (2004) a legislação vigente pode desorientar o empregador, e muitas vezes pode ser utilizada pelos que têm “poder de auditoria como instrumento de coerção, e não como deveria ser: um recurso educacional para que as empresas se adequassem a fim de promover a contratação, o crescimento profissional e a retenção no emprego”.

Deste modo observa-se a necessidade de um maior aprimorando no acompanhamento da legislação e a necessidade de se obter mudanças ou aprimoramentos quanto a qualificação profissional, considerando as potencialidades dos aprendizes e as expectativas do mercado de trabalho. Para isso deve-se buscar elevar o nível de escolaridade dos alunos, articular a educação profissional com a educação básica e/ou

educação de jovens e adultos e, ao mesmo tempo, flexibilizar as exigências das empresas a realidade desta população.

Conclusão

A situação da profissionalização do deficiente mental no município de Campinas vem atravessando um momento de constantes mudanças. Para transformar este quadro a sociedade e governo vêm estimulando a inserção do deficiente no mercado de trabalho e tem tido resultados positivos, como pudemos ver nas instituições que conseguiram inserir alguns educandos em empresas inclusivas, mesmo que a motivação da contratação fosse a Lei de Cotas.

Observou-se uma busca constante, por parte das instituições de qualificação profissional, atualização dos projetos e serviços referente à profissionalização, para alcançar uma efetiva inclusão laboral das pessoas com deficiência mental.

As iniciativas por parte do poder público, que vem aumentando a fiscalização, conscientização e capacitação das empresas em relação à contratação de pessoas com deficiência seus quadros de funcionários.

A assessoria das instituições às empresas é um meio que pode favorecer o processo de inclusão de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho, na medida em que possibilita ver em conjunto as necessidades, dificuldades e aspectos favoráveis à inclusão. Com isso pode-se melhor explorar as habilidades do trabalhador com deficiência mental e favorecer uma colocação profissional mais apropriada às condições da pessoa e, assim, romper com estigma que muitas empresas ainda possuem.

É importante ressaltar que a aprendizagem obtida nas oficinas protegidas, não oferecem as oportunidades suficientes de desenvolver uma consciência do que vem a ser o mercado competitivo de trabalho em que a pessoa está ou será inserida na realidade. No entanto, não se pode negar que a existência de oficinas protegidas são necessárias em muitos casos de deficiência mental, porém não deve ser o único meio de aprendizado para o trabalho, dado que estas não foram criadas, e nem conseguem se assimilar fielmente às situações do mercado real de trabalho, e tampouco devem ser pensadas somente como alternativa para que esta população tenha um trabalho remunerado como auxílio financeiro as famílias, sem considerar o interesse e peculiaridades da pessoa.

Referências

- BARTALOTTI, C. C.; A profissionalização da pessoa com deficiência mental. Centro

Universitário São Camilo, São Paulo, v.8, n.3, p. 32-38, jul/set. 2002.

- BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Disponível em:

http://www.mte.gov.br/fisca_trab/pub_pes_soas_com_Deficiencia_no_Mercado.pdf.

Acesso em 14 de Maio de 2008.

- BRASIL. Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Disponível em:

http://www.mte.gov.br/fisca_trab/pub_pes_soas_com_Deficiencia_no_Mercado.pdf.

Acesso em 14 de Maio de 2008.

- CRISÓSTOMO, D. F.; TAMURA, R. A. I.; CHAKKOUR, J. P.; TOLDRÁ, R. C. e SÁ, M. J. C. N. A pessoa com deficiência: estudo preliminar sobre a oferta de programas de profissionalização no município de Campinas. In: XI Encontro de Iniciação Científica e VII Encontro Latino Americano. Univap. São José dos Campos, 2007.

- DIREITO À VIDA- ASSOCIAÇÃO DE APOIO AOS PORTADORES DE ENFERMIDADES CRÔNICOS. Lei nº 9.938 de 17 de Abril de 1998. Disponível em:

http://www.direitoa vida.org.br/legislacao/trabalho%20e%20concursos/estadual_sp/LE_9938_17041998.html Acesso em 31 de mai. 2008.

- FIESP Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, OAB/SP Ordem dos Advogados do Brasil – Secção São Paulo –. Guia dos Direitos das Pessoas com Deficiência(2007).

- GUERREIRO, C.; Mais pessoas com deficiência no mercado de trabalho, São Paulo, 2007, disponível em <http://pfdc.pgr.mpf.gov.br>, acesso em 12.05.2008.

- MELLETTI, S. M. F.; O Significado do Processo de Profissionalização para o Indivíduo com Deficiência Mental, disponível em

<http://www.educacaoonline.pro.br>, acesso em 22.04.2008

- Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, Projeto Escola Viva - Garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola - Alunos com necessidades educacionais especiais, Brasília, Série 2, 96p, 2000.

- RIBAS, J. B.; Pessoas com Deficiência e emprego formal: As dificuldades que as empresas têm encontrado para contratar, 2004, disponível em <http://www.universia.com.br>, acesso em 04.05.2008.