



ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

13421 - Resumo Expandido - Trabalho em Andamento - 41ª Reunião Nacional da ANPEd (2023)

ISSN: 2447-2808

GT15 - Educação Especial

### ESTUDANTES COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: DESAFIOS E POSSIBILIDADES DA INCLUSÃO PROFISSIONAL NA BAHIA

Jaciete Barbosa dos Santos - UNEB - Universidade do Estado da Bahia

Karla Muniz Belém - UNEB - Universidade do Estado da Bahia

Anderson Spavier Alves - UNEB - Universidade do Estado da Bahia

### ESTUDANTES COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: DESAFIOS E POSSIBILIDADES DA INCLUSÃO PROFISSIONAL NA BAHIA

**Resumo:** O presente estudo é parte de pesquisa em andamento já desenvolvida em Portugal, por Veiga e Fernandes (2014), e no Brasil, em São Paulo-SP, por Crochík *et al.* (2019). Tem como objetivo analisar em que medida o processo da inclusão profissional pode favorecer uma vida com maior satisfação, autonomia e bem-estar para estudantes com deficiência intelectual no contexto baiano. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, do tipo estudo de caso, cujo lócus é uma instituição da rede pública de ensino estadual que desenvolve um trabalho de inclusão educacional e profissional de estudantes com deficiência intelectual. Os resultados preliminares apontam uma melhoria nas amizades, autonomia e bem-estar dos participantes e do seu entorno.

**Palavras-chave:** Deficiência intelectual, Mundo do trabalho, Inclusão profissional, formação, autonomia.

### Introdução

A pesquisa Estudantes com deficiência intelectual: desafios e possibilidades da inclusão profissional na Bahia propõe investigar como a inclusão profissional de pessoas com deficiência intelectual impacta em diversas esferas da vida, favorecendo maior satisfação e

efetiva participação na vida coletiva, além de verificar se estão bem incluídos, considerando a produtividade e as relações com colegas e chefes imediatos; a ampliação de seu círculo de amizades, sua autonomia e conseqüente bem-estar.

O processo histórico-social da pessoa com deficiência sempre foi marcado pela exclusão. Ações inclusivas, resultantes de políticas públicas que ocorreram no Brasil, nas últimas décadas, são conquistas dos movimentos sociais por reconhecimento da diversidade humana (etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência etc.) e não como benesse dada pelo Estado. A Lei de Cotas (n. 8.213/91) instituiu, no artigo 93, a reserva de vagas para pessoas com deficiência e reabilitadas no mundo de trabalho, portanto, representa importante ação inclusiva para este grupo social.

Cerca de 24% da população brasileira tinham alguma deficiência e 5,73% desse grupo tinham deficiência intelectual (IBGE, 2010). Em 2020, 1.695.184 pessoas, entre 18 e 64 anos, tinham deficiência intelectual, mas apenas 44.493 (9,61%) estavam empregadas, das quais 5.445 não obrigadas pela Lei de Cotas. É possível observar, portanto, a importância da Lei de Cotas (BRASIL, 1991).

## **Método**

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, do tipo estudo de caso. Os dados coletados na pesquisa seguiram os procedimentos realizados por Veiga e Fernandes (2014), replicados no Brasil por Crochík *et al.* (2019), com adaptações de formato e vocabulário. Foi elaborado um formulário no Google, com questões específicas e apresentadas aos participantes da pesquisa a fim de caracterizar as dimensões de autonomia e bem-estar, com os seguintes tópicos: 1. relações sociais e interação; 2. bem-estar e satisfação pessoal; 3. autodeterminação, autonomia e escolhas pessoais; 4. competências pessoais, adequação à comunidade e experiências de vida independente; e 5. integração na comunidade.

Foram investigados, inicialmente, quatorze estudantes-trabalhadores com deficiência intelectual, de baixo poder aquisitivo, incluídos no mundo do trabalho, há pelo menos um ano, mediados por um Centro de Atendimento Educacional Especializado (CAEE) que atua, mais especificamente, com o público de estudantes/trabalhadores com deficiência intelectual.

Os cuidados éticos foram assegurados pelo Comitê de Ética da Universidade de São Paulo – CEP/USP e ratificados pelo Comitê de Ética da instituição responsável pela replicação da pesquisa no Estado da Bahia, apresentando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE a cada entrevistado(a). Os dados foram coletados no CAEE, durante o acompanhamento pedagógico semanal da inclusão profissional dos participantes, e analisados em conformidade com os objetivos da pesquisa.

## Resultados parciais e discussão

No que tange ao perfil dos entrevistados, 64,29% se identificaram como negros. Quanto à identidade de gênero e à orientação sexual: 78,57% são masculinos; 21,43%, femininos; 78,57% são heterossexuais, 14,29% são homossexuais e 7,14% assexuados. A idade média é de 28,43 anos.

Com relação ao nível de escolaridade, apenas um entrevistado chegou ao Ensino Superior; 56,1% concluíram o Ensino Médio – EM, 21,4% acessaram o EM, mas o interromperam, e os demais frequentaram o Ensino Fundamental, concluindo-o. Na Bahia, as empresas, ao perceberem o potencial desse trabalhador, indicaram a baixa escolarização para sua promoção. Verificou-se, por isso, em alguns participantes da pesquisa, o desejo de retomar a escolarização interrompida por conta de experiências frustrantes na escola ou no entorno. Ressalta-se que 85,7% estudaram em escola comum e 7,15% em escola especial.

Segundo Crochik *et al.* (2019) e Veiga e Fernandes (2014), a escolarização não é decisiva na contratação da pessoa com deficiência intelectual porque parte das empresas não tem grandes expectativas sobre este(a) trabalhador(a), que, quase sempre, realiza trabalhos repetitivos e de baixa importância. Por vezes, contratam-na apenas para cumprimento da Lei de Cotas. Contudo, quando esses(as) estudantes/trabalhadores(as) apresentam uma formação as expectativas por parte das empresas tendem a serem modificadas.

Em relação à remuneração, 78,6% dos entrevistados(as) recebem um salário-mínimo e 21,4% recebe até três salários-mínimos. Embora 78,6% dos contratos sejam por tempo indeterminado, 71,6% dos entrevistados não têm ideia do que isso significa, o que pode indicar um quadro de pouca informação dos estudantes trabalhadores com deficiência intelectual em relação aos seus direitos trabalhistas. É importante destacar que 57,1% dos entrevistados desejam mudar de emprego, o que pode denotar uma busca por diferentes atividades (mais estimulantes ou menos monótonas), visto que a totalidade indicou a preferência por exercer funções diferentes no trabalho, enquanto 69,2% estão insatisfeitos em fazer sempre a mesma atividade.

Em relação ao chefe imediato, 50% dos entrevistados o indicaram como ponto de apoio nas dificuldades laborais; 92,2% afirmaram ter boas relações e 28,6% o apontaram como aquele que indica quais são suas funções e atividades. Os demais não necessitam dessa indicação. Para 78,6% houve a construção de vínculos de amizade com colegas de trabalho, mas apenas 21,4% têm convivência mais próxima fora do trabalho. Dentro da rotina, 71,4% trabalham em equipe e isso os aproxima dos colegas, mas é necessário refletir o porquê de apenas um quinto dos entrevistados mantêm relações com seus colegas fora do ambiente laboral. Metade destes apontou que seus pedidos e opiniões não são plenamente atendidos e

respeitados nesse ambiente. Estes dados podem ser indicadores da força do preconceito e das dificuldades na inclusão profissional plena da pessoa com deficiência intelectual.

A maioria dos participantes se sente bem acolhida nas empresas e reconhecem a importância do seu trabalho e da sua função; 78,6% demonstram bom domínio das atividades, visto que não consultam nenhum material de apoio para desempenhá-las.

Quanto à ampliação do círculo de amizades, da autonomia e do bem-estar, segundo Veiga e Fernandes (2014) e Crochik *et al.* (2019), o trabalho é um dos meios que possibilita oportunidades para as pessoas, com ou sem deficiência, terem suas capacidades reconhecidas, sentirem-se mais incluídas e, conseqüentemente, viverem de modo mais feliz e satisfatório. No caso da pesquisa, 64,3% dos entrevistados ampliaram o círculo de amizades; 92% afirmaram, também, que as amizades já existentes melhoraram significativamente. Quanto à influencia do emprego no convívio social, 35,7% informaram que se encontram com os amigos após o expediente e 28,6% responderam que às vezes sim, às vezes não. Analisando o bem-estar, 71,4% apontam melhora significativa na relação com a família e a atribuem à autonomia adquirida com o trabalho.

Para os 71,4% dos entrevistados, trabalhar é sinônimo de independência; 85,7% relatam maior confiança e felicidade. Unanimemente, informaram que transitam pela cidade e sabem voltar sozinhos para casa. Esses aspectos confirmam que a inclusão profissional é multifatorial: as pessoas se sentem socialmente incluídas, com relações de amizades, autonomia e independência. Segundo Crochik *et al.* (2019), momentos de sofrimento no trabalho podem ocorrer, no entanto, é a possibilidade da convivência que marca a humanidade e negar essas interações a elas é negar, também, sua humanidade.

### **Considerações finais**

Embora a pesquisa ainda esteja em andamento, os dados encontrados até o momento na investigação realizada na Bahia refletem aqueles encontrados por Veiga e Fernandes (2014) em Portugal e por Crochik *et al.* (2019) em São Paulo, a respeito dos desafios enfrentados pela pessoa com deficiência intelectual no processo de inclusão profissional, para que haja reflexões, equidade, enfrentamento e superação de estigmas e preconceitos. Por outro lado, os dados também apontam possibilidades ao evidenciar aspectos positivos desse processo, como a ampliação do círculo de amizades, da autonomia e do bem-estar para os participantes e aqueles que estão ao seu redor.

### **Referências**

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 01 mar. 2023.

CROCHICK, J. L. *et al.* (orgs.). **Inclusão profissional de trabalhadores com deficiência intelectual na cidade de São Paulo**. São Paulo: Benjamim Editorial, 2019.

IBGE. Censo Demográfico 2010. **Características Gerais da População, Religião e Deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

RAIS. Ministério da Economia. **Relatório Anual de Informações Sociais**. 2020.

VEIGA, C. V.; FERNANDES, L. M. **Inclusão profissional e qualidade de vida**. Lisboa: FORMEM, Húmus, 2014.