

EMPREGO CUSTOMIZADO: NOVOS CAMINHOS PARA A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO

Annie Gomes Redig: Programa de Pós-Graduação em Educação (ProPEd / UERJ)

Resumo: A presente pesquisa pretende discutir sobre a inclusão de sujeitos com deficiência intelectual no mercado de trabalho, utilizando o emprego customizado. Para tal, é preciso traçar o Perfil Pessoal Positivo – PPP, dos jovens e adultos com deficiência intelectual que foram inseridos em postos laborais, na Faculdade de Educação da UERJ. Participaram da pesquisa quatro jovens com deficiência intelectual, indicados pelos professores de uma escola especial da rede pública do Estado do Rio de Janeiro, na qual estão matriculados em cursos de formação inicial e continuada, cursos de auxiliar de serviços gerais e auxiliar de contínuo-reprografia. Utilizou-se a metodologia de pesquisa-ação, com entrevistas semiestruturadas com os sujeitos com deficiência intelectual e os funcionários da Faculdade de Educação. As entrevistas com os participantes com deficiência intelectual visaram entender as habilidades e potencialidades dos participantes, bem como traçar o PPP dos mesmos. Já as realizadas com os docentes da Faculdade, tiveram como objetivo compreender a dinâmica e as necessidades da instituição. Dessa forma, percebemos que com a elaboração do PPP, rompemos com o paradigma das “exigências” do mercado de trabalho, como escolarização mínima, capacitação, entre outras, pois compreendendo as características do sujeito, é possível encontrar funções laborais que atendam suas singularidades e potencialidades e ao mesmo tempo converge para as necessidades do empregador. 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. 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.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Customização de Atividades Laborais, Deficiência Intelectual.

“Temos o direito de ser iguais quando a diferença nos descaracteriza e temos o direito de ser diferentes quando a igualdade nos caracteriza. Devemos lutar ainda por democracia participativa, por sistemas alternativos de produção, avançar com os novos conhecimentos.” (SANTOS, 2003).

Introdução

A presente pesquisa pretende discutir a inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, a partir da metodologia do emprego customizado. Portanto, este estudo tem como objetivo traçar o Perfil Pessoal Positivo – PPP, *Positive Personal Profile*, (REDIG, 2012), dos jovens e adultos com deficiência intelectual para a sua inserção em postos laborais, na Faculdade de Educação da UERJ, e a partir desse perfil pensar a customização do trabalho.

Através do trabalho, o sujeito garante a cidadania e o sentimento de pertencimento na sociedade e para a pessoa com deficiência, isso 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. A pessoa com deficiência não é considerada como um sujeito produtivo, pois “são vistas como inapropriadas para produzir e encaradas como incapazes para enfrentar situações de cobrança” (QUIDIM & LAGO, 2012, p.25).

O trabalho é importante porque possibilita que o homem se sinta útil, produtivo na sociedade, e para a pessoa com deficiência essa ação se torna difícil, principalmente se for para um indivíduo com deficiência intelectual. Isso acontece devido as exigências do mercado de trabalho, no que tange a escolarização, experiência e qualificação profissional. Portanto, é necessário que haja um processo de transição escola para a vida adulta, mundo do trabalho, período pós-escolar. É fundamental também, pensar em estratégias que contemplem essa população que estão a margem do sistema de ensino tradicional, que certifica no fim da sua escolarização.

Abreu-Ellis & Ellis (2011) discutem sobre a transição da escola para o trabalho, enfatizando o planejamento de atividades que contemplem o desenvolvimento de habilidades sociais. Segundo esses autores, “os programas de transição da escola para o trabalho beneficiam toda a juventude independentemente da deficiência e tais experiências oferecem aos alunos um sentido mais rico e mais significativo da educação” (p.84). Para Luecking (2009) as experiências de trabalho durante o Ensino Fundamental e Médio podem ser organizadas de diversas formas, tais como: 1) estruturado de forma essencial na formação educacional, fazendo parte do currículo; 2) complementando as atividades da sala de aula; 3) valendo para créditos para a sua

formação; 4) trabalho de meio período, sem necessariamente ser relacionado com a sua formação educacional.

Para esse autor, os professores devem explorar possíveis carreiras com seus alunos com deficiência, agendando visitas em empresas. Durante essa visita, o professor irá pesquisar com o empregador quais são as características que eles procuram / desejam em novos funcionários. Posteriormente, o docente discutirá esses aspectos com seus estudantes e que carreiras pretendem seguir. Com isso, quanto mais o sujeito for exposto a experiências de trabalho, será mais fácil na hora de decidir o que gosta de fazer, compreendendo também, quais os suportes que ele precisará (LUECKING, 2009). Esse autor coloca que qualquer atividade que propicie ao jovem oportunidade de aprendizado sobre carreira e comportamento para o trabalho, é considerada um trabalho baseado em aprendizagem.

Emprego customizado: do que estamos falando?

Como propõe Luecking (2009), todos os alunos com deficiência devem participar de programas de transição para o mercado de trabalho, com a finalidade da equiparação de oportunidades. Dessa forma, as necessidades de cada um e de todos terão a mesma importância, com as mesmas oportunidades de participação na sociedade. Então, durante o período em que o aluno estiver frequentando a escola, essa deverá propor ações como estágios, visitas, entre outras, para que desperte no sujeito o interesse para o trabalho e 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 experiências de trabalho que tanto as empresas exigem.

Sob essa perspectiva foi desenvolvido nos EUA, o conceito de *customização* da atividade profissional para que esse público possa conseguir sua inclusão no mercado de trabalho. O emprego customizado parte do pressuposto de que (ou deve compreender) que esse sujeito é capaz de produzir e trazer lucro para sua empresa. É a chamada 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 esse, 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 à uma empresa, é preciso um contato prévio, com a instituição, com o objetivo de se compreender a mesma, seus pontos fortes e fracos, e a partir dessas informações poder ser organizada 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).

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 *joab coach* (instrutor) de forma específica na realização da tarefa (LUECKING, 2011). Griffin, Hammis e Geary (2011) acrescentam que o emprego customizado é a individualização da relação entre empregador e empregado, no qual há um encontro entre suas necessidades, baseado nos interesses da pessoa com deficiência e da empresa.

Empregadores também, frequentemente, argumentam a dificuldade de encontrar uma pessoa com deficiência preparada para desenvolver a função desejada. Eles não querem ter a responsabilidade de capacitar seus funcionários. Não se pode esquecer, porém, que todos que ingressam em uma nova função ou emprego precisam de auxílio para aprender a rotina e o desenvolvimento das tarefas; logo, não se pode negar esse suporte para as pessoas com deficiência. Barbosa-Gomes e Carvalho (2009) apontam como uma das justificativas das empresas para evitar a contratação de funcionários com deficiências é a falta de incentivo governamental para qualificação desses sujeitos. Neste sentido, a proposta de customização do trabalho oferece uma alternativa para a qualificação demandada. Cezar (2012, p.114) conclui que “na verdade, o que falta é a adaptação das vagas às pessoas com deficiências. E esse é o processo pela qual se espera chegar à verdadeira sociedade inclusiva, que não necessitará mais de cotas, por ser o modelo ideal”. Essa é a proposta do emprego customizado.

Becerra, Montanero, Lucero e González (2008) acreditam que a adequação do trabalho à pessoa com deficiência intelectual deve ser baseada nas capacidades adaptativas do sujeito, como por exemplo, responsabilidade, gestão econômica e planejamento das atividades. Portanto, o processo de customização da atividade laboral

para os jovens e adultos com deficiência, implica, também, que estes tomem consciência de seus interesses e habilidades, bem como suas dificuldades e limitações.

Uma maneira de garantir esse processo é a utilização de um procedimento denominado PPP. Este consiste na utilização de um inventário de habilidades, com o objetivo de visualizar as capacidades e potencialidades do sujeito (LUECKING, 2012a). 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 enfatizar as qualidades do indivíduo e ao invés do que ele não pode, como acontece, em alguns momentos, nas escolas (tanto especial quanto regular).

Metodologia

Para a realização da presente pesquisa foi escolhida a pesquisa-ação como metodologia. Nos procedimentos de coleta de dados, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, anotações no diário de campo e filmagens de relatos dos participantes. O estudo foi realizado de setembro de 2012 a agosto de 2013, com a participação de quatro jovens e adultos com deficiência intelectual, denominados de treinandos, oriundos de cursos Formação Inicial e Continuada (FIC) em auxiliar se serviços gerais e contínuo-reprografia, oferecidos por uma instituição especializada da rede pública do estado do Rio de Janeiro.

Pimenta (2006) afirma que em uma pesquisa-ação é necessário que haja um envolvimento dos sujeitos da/na pesquisa e que a partir da contínua intervenção, ocorra mudanças na ação, por meio da reflexão. Portanto, para o sucesso desse método, é preciso “uma reflexão permanente sobre a ação” (JESUS, 2010, p.150). Segundo Franco (2008) as etapas da pesquisa-ação seguem um curso cíclico, baseado em etapas contínuas que visam ações mais ajustadas às necessidades do grupo e reflexões sobre a pesquisa: planejamento, ação, reflexão, pesquisa, ressignificação, replanejamento. Para Koerich, Backes, Sousa, Erdmann & Albuquerque (2009) essa metodologia pretende fornecer aos pesquisadores mecanismos para responder com maior eficácia aos problemas vividos, sob a forma de uma ação transformadora.

De acordo com Glat & Pletsch (2011) a pesquisa-ação possibilita não só a produção de conhecimento, mas também desdobramentos práticos. É um método em que se constrói com os participantes de forma colaborativa; é democrática; crítica e interpretativa. Segundo Jesus (2010) essa metodologia tem uma perspectiva crítica, na medida em que considera a voz dos participantes, não se limitando apenas, ao registro e interpretação. Para Koerich *et all* (2009, p.719) a pesquisa “coloca-se então, como uma importante ferramenta metodológica capaz de aliar teoria e prática por meio de uma ação que visa à transformação de uma determinada realidade”. Essa metodologia tem sido bastante utilizada na Educação, Saúde, e outras áreas aplicadas (GLAT & PLETSCHE, 2011; KOERICH *et al*, 2009, OLIVEIRA, 2008; PIMENTA, 2005, entre outros).

A customização das atividades laborais: uma nova proposta

A partir da análise dos dados obtidos na primeira 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), 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.

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, construído como um instrumento para a customização do emprego e para futuros encaminhamentos. Durante a realização das atividades laborais, os treinandos seguiam uma tabela (Anexo I)¹, no qual servia de roteiro para identificarem as suas funções. Conforme eram executadas, eles assinalavam como feitas.

¹ Para ilustração, apenas anexamos a tabela de serviços dos treinandos do curso de auxiliar em serviços gerais.

Podemos observar, 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. Por isso, é necessário 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 para fazer, sendo assim foram pensadas para serem executadas pelo treinando.

Para a realização dessas atividades, foi necessário compreender os atributos do sujeito, como condições físicas, locomoção, interação com o ambiente (REDIG, 2012, 2013). 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 Perfil Pessoal Positivo (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 a 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 feita 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.

Algumas reflexões sobre o assunto

Para a customização de atividades laborais é importante que seja traçado um plano de atividades, a partir do PPP do sujeito. É necessário também compreender a dinâmica e a demanda da empresa no qual a pessoa com deficiência será inserida.

Omote (2008) aponta a necessidade de se encontrar um equilíbrio entre as alterações no meio, para torná-lo acessível e na adequação da pessoa com deficiência à atividade. Portanto, deve-se atentar para a diversidade e às modificações dos preconceitos dos familiares, funcionários, e alunos da Faculdade de Educação, bem como as transformações que deverão ser feitas no meio, nas estratégias e na relação com o outro.

Com a proposta do emprego customizado e a real possibilidade de inserção de pessoas com deficiência intelectual em atividades laborais, não só a postura dos treinandos mudou, mas como a percepção dos familiares e dos funcionários da Faculdade de Educação da UERJ. Essa prática auxilia na empregabilidade desses sujeitos.

Portanto, 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.

Referências Bibliográficas

ABREU-ELLIS, C. & ELLIS, J. B. A transição da escola para o trabalho de pessoas com deficiências. In: PLETSCHE, M. D. & DAMASCENO, A. (Orgs). *Educação*

Especial e Inclusão Escolar: reflexões sobre o fazer pedagógico. pp. 83-96. Seropédica, RJ: Editora da UFFRJ, 2011.

BARBOSA-GOMES, J. F. & CARVALHO, M. O. de. O profissional com deficiência & o mercado de trabalho: parceria de sucesso. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de & MARQUES, A. L. (Orgs). *O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico.* pp. 201-210. Curitiba: Juruá, 2009.

BECERRA, M. T.; MONTANERO, M.; LUCERO, M. & GONZÁLEZ, E. Evaluación de un programa de apoyo laboral para trabajadores con discapacidad intelectual em tareas con elevada exigencia cognitiva. In: *Revista Española sobre discapacidad intelectual.* pp. 63-81. V. 39. Nº 226, 2008.

CEZAR, K. R. *Pessoas com deficiência intelectual: inclusão trabalhista – lei de cotas.* São Paulo: LTr, 2012.

FRANCO, M. A. S. Pesquisa-ação e prática docente: articulações possíveis. In: PIMENTA, S. G. & FRANCO, M. A. S. (Orgs.). *Pesquisa em educação: possibilidades investigativas / formativas da pesquisa-ação.* pp. 103-138. v.01. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

GLAT, R. & PLETSCHE, M. D. *Inclusão escolar de alunos com necessidades especiais.* Rio de Janeiro: EdUERJ, 2011.

GRIFFIN, C.; HAMMIS, D. & GEARY, T. Introduction to customized job development. In: GRIFFIN, C.; HAMMIS, D. & GEARY, T. (Orgs.). *The job developer's handbook: practical tactics for customized employment.* pp. 1-22, 3ed. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes Publishing Co. 2011.

JESUS, D. M. de. O que nos impulsiona a pensar a pesquisa-ação colaborativo-crítica como possibilidade de instituição de práticas educacionais mais inclusivas? In: BAPTISTA, C. R.; CAIADO, K. R. M.; JESUS, D. M. de (Orgs). *Educação Especial: diálogo e pluralidade.* pp. 139-160. Porto Alegre: Ed. Mediação, 2010.

KOERICH, M. S.; BACKES, D. S.; SOUSA, F. G. M. de; ERDMANN, A. L. & ALBUQUERQUE, G. L. Pesquisa-ação: ferramenta metodológica para a pesquisa qualitativa. In: *Revista Eletrônica de Enfermagem.* 11(3), pp. 717-723. UFG: 2009.

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

_____. Connecting employers with people who have intellectual disability. In: *Intellectual and developmental disabilities.* pp. 261-273, vol.49, nº 04. 2011. Disponível no site www.aaid.org Acessado no dia 26 de junho de 2012.

_____. *Emprego Customizado: empregando pessoas com necessidades especiais.* Workshop na Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2012.

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

MARTIN-LUECKING, D. *Plano de Transição e Programa de Ensino Individualizado – PEI*. Palestra ministrada na Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2012.

OLIVEIRA A. A. S. de. Adequações curriculares na área de deficiência intelectual: algumas reflexões. In: OLIVEIRA, A. A. S. de; OMOTE, S. & GIROTO, C. R. M. (Orgs.). *Inclusão escolar: as contribuições da Educação Especial*. pp. 129-154. São Paulo: Cultura Acadêmica Editora, Marília: Fundepe Editora, 2008.

OMOTE, S. Diversidade, Educação e sociedade inclusiva. In: OLIVEIRA, A. A. S. de; OMOTE, S. & GIROTO, C. R. M. (Orgs.). *Inclusão escolar: as contribuições da Educação Especial*. Pp. 15-32. São Paulo: Cultura Acadêmica Editora, Marília: Fundepe Editora, 2008.

PIMENTA, S. G. Pesquisa-ação crítico-colaborativa: construindo seu significado a partir de experiências com a formação docente. In: *Educação e Pesquisa*. V.31, n.3, pp 521-539. Set/dez. São Paulo: 2005.

_____. Pesquisa-ação crítico-colaborativa: construindo seu significado a partir de experiências com a formação docente. In: PIMENTA, S. G.; GHEDIN, E. & FRANCO, M. A. S. *Pesquisa em Educação: alternativas investigativas com objetos complexos*. pp. 25-64. São Paulo: Edições Loyola, 2006.

QUIDIM, F. G. & LAGO, S. R. dos S. Direito do trabalho da pessoa com deficiência. In: COSTA, M. da P. R. da.. *A pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. pp. 23-42. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012.

REDIG, A. G.. Perfil Pessoal Positivo: estratégia para favorecer a inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. In: *Anais do V Congresso Brasileiro de Educação Especial e VII Encontro Nacional dos Pesquisadores da Educação Especial*. pp. 1315 – 1330. São Carlos: UFSCar, 2012.

_____. Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: rompendo paradigmas. In: *Anais do VII Congresso Brasileiro Multidisciplinar de Educação Especial e VIII Encontro da Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial*. pp. 1-10. Londrina: UEL, 2013.

SANTOS, A. C. dos; REZENDE, E. O. de & NETO, U. G. Profissionalização da pessoa com deficiência: aspectos históricos. In: COSTA, M. da P. R. da.. *A pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. pp. 9-22. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012.

SANTOS, B. de S. *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

ANEXO I: Lista de tarefas, elaborada pela autora, para os treinandos de auxiliar de serviços gerais.

TAREFAS		
		
 		
		
		
		
		
		
		