



## 8º Congresso de extensão universitária da UNESP

"Diálogos da Extensão:  
do saber acadêmico à prática social"

Realização:  
**unesp**  
UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA  
"JULIO DE MESQUITA FILHO"  
**PROEX**  
PROGRAMA DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

### **Profissionalização de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho competitivo.**

**Nilson Rogério da Silva; Maria Candida Soares Del Masso, Rosa Ivete Shimura Moroshima; Elen Monique Moreira da Silva (B), Stephanie Susan Alves Campos (B), Tauan Tridapalli Noronha (B): Universidade Estadual Paulista – Unesp Campus de Marília, Curso de Terapia Ocupacional, e-mail [nilson@marilia.unesp.br](mailto:nilson@marilia.unesp.br), Bolsas Proex e Pibic.**

**Eixo: 3 - "Novas Tecnologias: Perspectivas e Desafios"** (inclui as áreas de: Tecnologia, Trabalho, Espaços Construídos, Geração de Renda e Tecnologia Social)

#### **Resumo**

A profissionalização de pessoas com deficiência constitui um cenário de desafios, mesmo com a existência da Lei de Cotas que assegura um percentual 2 a 5% de contratação de pessoas com deficiências nas empresas com mais de 100 funcionários. Na prática observa-se um conjunto de fatores que dificultam o acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho com a baixa qualificação, uma centrada nas limitações da deficiência, desconhecimento das potencializadas, insuficiência de serviços de formação / capacitação profissional. O presente estudo buscou Avaliar a efetividade de um programa de capacitação profissional voltado para a inserção de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho competitivo. Participarão da pesquisa seis pessoas com diagnóstico de deficiência física e intelectual, do gênero masculino e feminino, com idades entre 18 e 35 anos. Para a coleta de dados foi utilizado um questionário que abordou os seguintes aspectos físicos: coordenação motora global, coordenação motora fina, sensibilidade, força e preensão. O programa é organizado por meio de módulos que ocorrem de forma concomitante: Módulo I: treino de habilidades funcionais; Módulo II – atividade de leitura e escrita funcional; Módulo III – orientação de atividades de vida diária; Módulo III – orientação de atividades de vida prática e IV – orientação de habilidades de empregabilidade. Foram realizadas 30 sessões de intervenção com os participantes, bem como um trabalho de orientação e acompanhamento junto aos familiares durante o período de capacitação. Os participantes apresentaram evolução, em algum nível, nas atividades da vida diária, coordenação motora global, coordenação motora fina, força, memória, e noção temporal e espacial, regras e funcionamento da empresa,

relacionamentos interpessoais. Outras habilidades com leitura, escrita, interpretação de texto e noção de dinheiro baixa evolução, demandando uma vez requerem um tempo de intervenção, sobretudo para as pessoas com deficiência intelectual. Entretanto, com o programa de capacitação, quatro dos seis participantes foram contratados pela empresa, o que representa um sucesso de 66%.

**Palavras Chave:** Profissionalização, pessoas com deficiência, mercado de trabalho.

#### **Abstract:**

The professionalization of people with disabilities is a scenario of challenges, even with the existence of the Quotas Act ensures that a percentage 2-5% of hiring people with disabilities in companies with more than 100 employees. In practice there has been a set of factors that hinder the access of people with disabilities in the labor market with low skills, a focused on the limitations of disability, ignorance of leveraged, insufficient training services / job training. This study sought to evaluate the effectiveness of a professional training program aimed at the inclusion of people with mental disabilities in the competitive job market. Participate in the survey six people diagnosed with physical and intellectual disabilities, male and female, aged between 18 and 35 years. For data collection it was used a questionnaire that addressed the following physical aspects: global coordination, fine motor skills, sensitivity, strength and hold. The program is organized through modules that occur concomitantly: Module I: functional skills training; Module II - reading activity and functional writing; Module III - Guidance activities of daily living; Module III - Guidance for practical life activities and IV - Guidance employability skills. They were held 30 intervention sessions with the participants as well as a work of



# 8º Congresso de extensão universitária da UNESP

"Diálogos da Extensão:  
do saber acadêmico à prática social"



guidance and monitoring with relatives during the training period. The participants demonstrated improvement, at some level, in activities of daily living, global coordination, fine motor skills, strength, memory, and spatial and temporal notion, rules and operation of the business, interpersonal relationships. Other skills with reading, writing, text interpretation and concept of low money evolution, demanding once again require intervention time,

especially for people with intellectual disabilities. However, with the training program, four of the six participants were hired by the company, which represents a success of 66%.

**Keywords:** Professionalization, disabilities, the labor market.

## Introdução

De acordo com Decreto 6.949 de 25 de agosto de 2009, pessoas com deficiência "... são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas". Já o termo deficiente refere-se às pessoas com alguma incapacidade ou limitação, de caráter permanente ou transitório e que a dificulte ou impeça do pleno exercício da cidadania (MARQUEZAN, 2008). Dados do IBGE (2010) referem que existem cerca de 46 milhões de pessoas com deficiência no Brasil. Uma das dificuldades da pessoa com deficiência em ingressar no mercado de trabalho é devido à baixa qualificação, baixa escolaridade, falta de experiências profissionais, aspectos familiares (Tanaka e Manzini, 2005). O Benefício de Prestação Continuada – BPC (Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, Lei 8.742 de 07 de dezembro de 1993, que consiste no pagamento de um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 anos sem condições de prover seu sustento, é um fator que interfere no interesse de ingressar em ingressar no trabalho. Muitas pessoas com deficiência e seus familiares manifestam medo de perder o benefício caso passem a trabalhar e

sejam dispensados, o que fortalece a não procura por trabalho via Lei de cotas. Atualmente é possível suspender o benefício e reativar no caso de perda do emprego, sem que haja necessidade de passar por toda a burocracia, mas ainda existe nas famílias desinformação e descrença sobre essa possibilidade. No Brasil existe um conjunto de legislação que buscam assegurar a inserção profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com destaque para a Lei nº 8.213 de julho de 1991, conhecida com Lei de Cotas, a qual prevê a reserva de vagas de 2 a 5% do número de funcionário das empresas com mais de 100 funcionários, da seguinte forma: até 200 funcionários 2%; de 201 a 500 funcionários 3%; de 501 a 1.000 funcionários 4% e acima de 1.001 funcionários. Embora a referida lei já tenha mais de 20 anos a efetivação das suas ações decorrem do processo de fiscalização e cobrança de multas para as empresas que não cumprem. Dados da RAIS (2013) revelam que apenas 0,73% das pessoas com deficiência estão no mercado de trabalho, sendo: 51,61% de pessoas com deficiência física, 22,52% deficiência auditiva, 7,90% deficiência visual 6,45 % deficiência intelectual e 1,42% deficiência múltipla. Nesse sentido indica avanços, mas também muito ainda a ser conquistado. Outro fato a destacar é a insuficiência de serviços de capacitação/reabilitação profissional de pessoas com deficiência, o que gera uma dificuldade de



# 8º Congresso de extensão universitária da UNESP

"Diálogos da Extensão:  
do saber acadêmico à prática social"

Realização:



inserção em função da baixa qualificação. Nesse sentido, é importante serviços que ofereçam oportunidades para as pessoas com deficiências revelarem/aprimorarem suas potencialidades e dessa forma ampliar as possibilidades de inserção profissional.

## Objetivos

Avaliar a efetividade de um programa de capacitação profissional voltado para a inserção de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho competitivo.

## Material e Métodos

Participaram da capacitação seis pessoas com diagnóstico de deficiência física e intelectual, do gênero masculino e feminino, com idades entre 18 e 35 anos. A função a ser executada pelos participantes será de empacotador em uma rede de supermercados.

### Instrumentos:

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário que abordou os seguintes aspectos físicos: coordenação motora global, coordenação motora fina, sensibilidade, força e preensão. Os aspectos cognitivos contemplados foram: a noção temporal e espacial, a noção de horário, a noção de dinheiro, a memória, a leitura, a escrita (a leitura e escrita também contemplando aspectos físicos) e atividades de vida diária.

### Procedimento de coleta de dados:

Contatos com os participantes e familiares para apresentação do programa de capacitação e convite para participação; avaliação inicial – aplicação dos

instrumentos de coleta, com assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, assinatura do contrato de adesão ao programa. Ao ingressar no programa o participante é contratado pela empresa e passa a ser funcionário, recebendo um salário mínimo, embora esteja em processo de capacitação. A capacitação ocorre em três meses, sendo o primeiro mês somente a capacitação, no segundo mês metade do período na capacitação e metade na empresa para o treinamento no local de trabalho e no último mês somente na empresa com supervisão do pesquisador no local de trabalho. A carga horária é de 6 horas diárias. Ao final do período de três meses a empresa decide pela manutenção da contratação.

### Procedimento de intervenção

O programa é organizado por meio de módulos que ocorrem de forma concomitante: Módulo I: treino de habilidades funcionais (participam dessas atividades os trabalhadores com deficiência que precisam desenvolver e/ou aprimorar habilidades de coordenação motora global, coordenação motora fina, força muscular, amplitude de movimento articular, padrões de movimento e locomoção);

Módulo II – atividade de leitura e escrita funcional, focada nas necessidades do trabalho e nas habilidades requeridas para o desempenho nas diferentes atividades nas empresas;

Módulo III – orientação de atividades de vida diária que envolve cuidados de higiene pessoal, aparência e vestuário;

Módulo III – orientação de atividades de vida prática: como utilização de transporte coletivo, como utilizar o cartão de ponto e seu objetivo, atendimento telefônico, noções e manuseio de dinheiro, carteira de trabalho, conta bancária, entre outros;



# 8º Congresso de extensão universitária da UNESP

"Diálogos da Extensão:  
do saber acadêmico à prática social"

Realização:

unesp

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA  
"JULIO DE MESQUITA FILHO"

PROEX  
PROGAMA DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

Módulo IV – orientação de habilidades de empregabilidade: permanência nos locais de trabalho, respeito às regras, relacionamento com colegas e chefia, utilização do ambiente coletivo da empresa (refeitório, espaço de lazer, etc), repertório básico de habilidades sociais;

## Estruturação das sessões

Foram realizadas 30 sessões de intervenção com os participantes, bem como um trabalho de orientação e acompanhamento junto aos familiares durante o período de capacitação, reuniões quinzenais, de forma a integrar os pais no programa e convidar os pais a serem colaboradores e co-responsável junto aos seus familiares.

## Resultados e Discussão

Entre os aspectos trabalhados no programa, foi possível observar que os participantes apresentaram evolução, em algum nível, nas atividades da vida diária, coordenação motora global, coordenação motora fina, força, memória, e noção temporal e espacial, regras e funcionamento da empresa, relacionamentos interpessoais. Outras habilidades com leitura, escrita, interpretação de texto e noção de dinheiro apresentaram baixa evolução, demandando maior tempo de intervenção, sobretudo para as pessoas com deficiência intelectual, visto que o aprendizado, por vezes, ocorre em um ritmo mais lento. Entretanto, com o programa de capacitação, quatro dos seis participantes foram contratados pela empresa, o que representa um sucesso de 66%. Durante as reuniões os pais puderam acompanhar e ser co-responsáveis pela preparação de seus familiares. As reuniões abordaram desde o incentivo para os familiares trabalharem, bem como auxílio na organização da rotina diária (horário de acordar,

dormir, de medicação, noção de horas e dias da semana), auxílio quanto ao vestuário (roupas limpas), higiene e aparência e disciplina, entre outros. Os pais muitas vezes traziam demandas que os participantes não revelavam à equipe e dessa forma também demandavam necessidades específicas que eram incorporadas ao programa de capacitação. Os resultados revelaram também que por meio do programa de capacitação foi possível oportunizar aos participantes desenvolver e/ou aprimorar as suas potencialidades e desta forma, possibilitou para a maioria a conquista do emprego. Não se trata apenas da conquista de emprego, mas sim a possibilidade de reverter uma imagem negativa associada à deficiência, marcada pela dúvida ou descrença nas suas potencialidades, na dependência e uma vida muitas vezes centrada na doença. Possibilita trabalhar e sentir-se útil, de ser respeitado no trabalho e na família, de tornar possíveis projetos pessoais e materiais, de colaborar com a renda da família. Representa a possibilidade de maior autonomia e gestão da própria vida. Os participantes, além do salário, passaram a ter conta bancária e plano de saúde, aspecto que em alguns casos nenhum outro membro da família possuía, conquistando. Nesse sentido, é importante caminhar em oposição à exclusão social, romper com a falta de informação e visão centrada na limitação, as quais favorecem a adoção de atitudes que disseminam preconceito e/ou ações paternalistas e restringem as oportunidades de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho competitivo. A deficiência requer enfrentamento social e não individual de cada sujeito.

---

BRASIL. **Lei de 8.213 de 24 de julho de 2001.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.



# 8º Congresso de extensão universitária da UNESP

"Diálogos da Extensão:  
do saber acadêmico à prática social"

Realização:



BRASIL. **Lei n. 8.742 de 07 de dezembro de 1993.** Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS.

**DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009.**  
Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

MARQUEZAN, R. O Discurso da Legislação Sobre o Sujeito Deficiente. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, v. 14, p. 463-478, 2008.

**RAIS** – Relação Anual de Informações Sociais – 2013.

TANAKA, E. D. O; MANZINI, E. J. O que os Empregadores Pensam Sobre o Trabalho da Pessoa com Deficiência? **Rev. Bras. Ed. Esp.**, v.11, n.2, p.273-294, 2005.