

As meninas de Helena: deficiência intelectual, inclusão e mercado de trabalho em São Luís

Gilsene Daura da Silva Barros¹

RESUMO

Um número reduzido de mulheres com deficiência intelectual se encontra inserida no mercado formal de trabalho. Em geral, essa inserção se dá em cargos que exigem baixa qualificação profissional e má remuneração. Propõe-se analisar o acesso e a permanência das mulheres com Deficiência Intelectual, egressas do Centro de Ensino de Educação Especial Helena Antipoff, no mercado de trabalho em São Luís. Os dados empíricos foram coletados por meio da entrevista semiestruturada e da observação direta. Esta, pela possibilidade de se obter um maior detalhamento das informações acerca do objeto pesquisado, foi realizada com quatro profissionais: duas trabalhadoras deficientes intelectuais, com vínculo empregatício em duas empresas de iniciativa privada, uma da rede hospitalar e outra da área de comércio varejista de mercadorias em geral (supermercado); uma Coordenadora do Núcleo de Inclusão ao Trabalho/Centro de Ensino de Educação Especial Helena Antipoff (NIT-CEEEHA) e um Coordenador do Setor de Responsabilidade Social da empresa (supermercado). As entrevistas foram gravadas, transcritas na íntegra e analisadas qualitativamente por meio da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011). Como procedimento utilizou-se a pesquisa bibliográfica e a documental. O resultado da pesquisa indicou que as empresas que contratam pessoas com deficiência intelectual o fazem em virtude da obrigatoriedade imposta por lei e em decorrência da fiscalização realizada pelo Ministério Público do Trabalho, justificando-se a dificuldade de contratação por falta de escolaridade, qualificação profissional e pela inadequação das empresas para recebê-las. Entretanto, vale ressaltar que a lei de cotas constitui uma abertura de possibilidades para as pessoas com deficiência intelectual de terem acesso ao mercado

¹ Professora do CEEE Helena Antipoff e do Instituto de Ensino Superior Franciscano - IESF. Mestre em Educação pela Universidade Federal do Maranhão (UFMA). E-mail: dgilsene@gmail.com.

de trabalho como reconhecimento das suas potencialidades, o que favorece a sua contratação em diferentes categorias.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Mulher deficiente intelectual. Formação profissional.

The Helena girls: intellectual disability, inclusion and the labor market in São Luís

ABSTRACT

The research emphasizes that currently there is a perception that a small number of women with intellectual disabilities are inserted in the formal labor market and, in general, this insertion occurs in positions that require low-skilled and low payment. Fact that, in theory, compromises the objective of the process of financial and intellectual emancipation of the women students before. Aiming preconceived the vision of the women student with intellectual disabilities, this research whose studies derives from dissertation, analyzes the access and permanence of women with Intellectual Disabilities in the Center of Special Education Teaching Helena Antipoff and the labor market in São Luís the research consisted of four professionals: two intellectually disabled workers with employment in two private companies: one from a hospital network and another in the area of retail general merchandise (supermarket) one Coordinator of the Work Inclusion (NIT - CEEEHA) and one Coordinator of the company's Social Responsibility (supermarket). The interviews recorded analyzed qualitatively through content analysis proposed by Bardin (2011). As methodological procedures we used a bibliographic and documentary research. In the literature, we sought publications (books, journals, dissertations, theses) and, in the documentary, the legal documents (laws, decrees, resolutions), which theoretically contributed to the development of the research. As a result of the research, it points out that companies hire people with intellectual disabilities due to the obligation imposed by law and as a result of the inspection conducted by the Ministry of Labor, justifying the difficulty of hiring because of lack of education, professional qualifications and the inadequacy of the

companies to receive them. However, it is noteworthy that the quota law constitutes an opening of possibilities for people with intellectual disabilities to have access to the labor market in recognition of its potential, which favors their recruitment into different categories.

Keywords: Women. Intellectual disabilities. Inclusion. Labor market.

Las niñas de Helena: discapacidad intelectual, la inclusión y el mercado de trabajo en São Luís.

RESUMEN

Un pequeño número de mujeres con discapacidad intelectual está incluido en el mercado de trabajo formal. En general, esta inserción se produce en posiciones que requieren baja calificación y bajos salarios. Se propone analizar el acceso y permanencia de las mujeres con discapacidad intelectual, egresadas del Centro de Educación Especial Helena Antipoff, en el mercado de trabajo en São Luís. Los datos empíricos fueron recolectados a través de entrevista semiestructuradas y observación directa. Esta, por la posibilidad de obtenerse información más detallada sobre el objeto investigado, fue realizada con cuatro profesionales: dos trabajadores con discapacidad intelectual, con el enlace de empleo de dos empresas privadas, una de la red hospitalar y otra de la zona de venta de mercancía general (supermercado); una Coordinadora del Centro de Inclusión al trabajo / Centro de Enseñanza de Educación Especial Helena Antipoff (NIT-CEEEHA) y un Coordinador del Sector de Responsabilidad Social de la empresa (supermercado). Las entrevistas fueron grabadas en su totalidad, transcritas y analizadas cualitativamente mediante análisis de contenido propuesto por Bardin (2011). Como procedimiento se utilizó pesquisa bibliográfica y documental. El resultado del estudio indicó que las empresas que contratan las personas con discapacidad intelectual hacen debido a la obligación impuesta por la ley y, como resultado de las inspecciones realizadas por el Ministerio Público del Trabajo, lo que justifica la dificultad de contratación por falta de escolarización, formación profesional y porque no hay adecuación en las empresas que los reciben. Sin embargo, cabe destacar que la ley de cuotas es una apertura

de posibilidades para las personas con discapacidad intelectual a tener acceso al mercado de trabajo, como reconocimiento de su potencial, lo que favorece su contratación en diferentes categorías.

Palabras clave: Mercado de trabajo. Mujer con discapacidad intelectual. Formación profesional.

Introdução

Sabe-se que dentro da realidade das pessoas com deficiência intelectual encontram-se mulheres que, ao longo da história da humanidade, têm enfrentado grandes dificuldades em relação ao acesso e à permanência no mundo do trabalho. O que ocorre devido à falta de capacitação profissional e social para as demandas de mercado e da escolarização. Em razão desses fatores, tais pessoas têm ocupado cargos que exigem pouca qualificação, tais como: serviços de manutenção e limpeza, empacotadora, auxiliar de serviços administrativos, auxiliares de portaria, dentre outros.

Apesar dessa realidade, a sociedade assume, ainda, um comportamento excludente, embora leis tenham sido criadas, como, por exemplo, a Lei nº 8.213/91. De todo modo, a inclusão social no trabalho formalizado enfrenta sérios entraves de ordem social, cultural e política.

O Sistema de Cotas, Lei nº 8.213/91, art. 93, é um dispositivo legal elaborado para dispor sobre a contratação de deficientes nas empresas e, conseqüentemente, estabelecer para as instituições a obrigatoriedade de admitirem uma porcentagem de pessoas com deficiência em seu quadro de empregados (BRASIL, 1991). Cabe ressaltar que a não efetivação da cidadania e do direito à educação e o não acesso ao mercado formal de trabalho constituíram, ao longo dos anos, grandes entraves ao crescimento profissional e intelectual na vida dessas pessoas. Isso se deve, principalmente, à restrição das oportunidades em diferentes realidades do mundo globalizado. Na busca de superação deste quadro, encontra-se o Centro de Ensino de Educação Especial Helena Antipoff, que desempenha um expressivo trabalho de suporte ao

processo de pré- formação, encaminhamento e acompanhamento das alunas mulheres que se encontram inseridas no mercado de trabalho formal na atualidade.

Assim sendo, a motivação para realização desta pesquisa se deu pela necessidade da pesquisadora de melhor compreender e aprofundar conhecimentos acerca da inserção de mulheres com deficiência intelectual², egressas³ do referido Centro Educacional, que se encontram no mercado de trabalho formal em São Luís do Maranhão. Assim ela tem como objetivo analisar o acesso e a permanência das mulheres com deficiência intelectual inseridas. no mercado de trabalho de São Luís-MA, egressas do Centro de Ensino de Educação Especial “Helena Antipoff”.

O retardo mental, para Sadock e Sadock (2007), não se constitui uma doença mental, mas o resultado de um processo patológico no cérebro caracterizado por limitações nas funções intelectual e adaptativa. Sua causa em geral não é identificada e as consequências se tornam evidentes pela dificuldade no funcionamento intelectual e nas habilidades na vida diária.

A partir do diagnóstico, é possível serem obtidas as informações necessárias a um prognóstico, para, então, ajudar no desenvolvimento biopsicossocial dessas pessoas deficientes intelectuais, ocasionando, conseqüentemente, o seu processo de habilitação, adaptação e de inserção social. No âmbito da Psiquiatria, a deficiência mental recebe conceitos outros segundo o Código da Classificação Internacional da Doença (CID-10) ⁴ e o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos

2 Sobre esse termo, Pletsch oportunamente assinala: o termo foi disseminado durante a Conferência Internacional sobre Deficiência Intelectual, realizada no Canadá e vem sendo recomendado pela *International Association for the Scientific Study of Intellectual Disabilities* (IASSID) – Associação Internacional de Estudos Científicos das Deficiências Intelectuais. Atualmente, a deficiência intelectual continua tomando como base o conceito de deficiência mental da Associação Americana de Deficiência Mental (AAMR).

3 Alunas com deficiência intelectual que já foram formadas pelo Centro de Ensino de Educação Especial Helena Antipoff (CEEEHA) e que se encontram inseridas no mercado de trabalho.

4 O “retardo mental” apresenta-se como uma parada do desenvolvimento ou um desenvolvimento incompleto do funcionamento intelectual, caracterizados essencialmente por um comprometimento, durante o período de desenvolvimento, das faculdades que determinam o nível global de inteligência, isto é, das funções cognitivas, de linguagem, da motricidade e do comportamento social. O retardo mental pode acompanhar outro transtorno mental ou físico, ou ocorrer de modo independente.

Mentais (DSM-IV-TR). E, de acordo como DSM-IV-TR, o retardo mental está baseado num funcionamento intelectual geral abaixo da média, que está associado a um prejuízo concomitante no comportamento adaptativo e manifestado durante o período de desenvolvimento, antes dos 18 anos de idade (SADOCK; SADOCK, 2007).

Em se tratando do tema “A Mulher com Deficiência Intelectual no Mercado de Trabalho em São Luís”, fez-se a opção pela pesquisa qualitativa, por oferecer uma compreensão e interpretação da descrição das informações a serem exploradas. Levando-se em conta a subjetividade do ser humano, teve como instrumento de coleta de dados a entrevista semiestruturada, por ser uma técnica que obedece a um roteiro que é apropriado à pesquisadora, por facilitar a abordagem e assegurar um detalhamento preciso a respeito das informações que se quer obter. Na revisão bibliográfica, fez-se análise dos documentos oficiais, tanto internacionais como nacionais, que tratam da educação inclusiva, bem como de declarações, leis, decretos, resoluções, portarias, livros, dissertações e teses sobre a referida temática.

Visto tratar da inserção da mulher deficiente intelectual no mercado de trabalho em São Luís, espera-se que este artigo possa contribuir para as reflexões sobre a temática em foco, para a motivação de novos estudos sobre esse assunto no meio acadêmico e para ampliar discussões já existentes sobre o tema

A mulher e o mercado de trabalho: uma construção histórica no mundo, no Brasil e em São Luís- MA

Entende-se que a inserção da mulher ainda se dá de forma restrita nos espaços majoritariamente ocupados por homens, sobretudo se pensada a temática deste trabalho. Pode se prever, inicialmente, uma margem de problemas quanto a esta inserção, exatamente pela seleção criteriosa atualmente feita pelas empresas, tanto públicas quanto privadas. Em contrapartida, vê-se o surgimento das legislações de amparo ao(à) trabalhador(a) com deficiência, para que possa ser dada ênfase à legitimação e inserção propriamente ditas dessas pessoas no mercado de trabalho, tendo em vista a igualdade social e de direitos já

instituída na Constituição Federal de 1988. Entretanto, apesar da exclusão historicamente vivenciada, fica entendido que a superação pelo trabalho se dá como uma reestruturação radical da existência humana.

Atentamos ao assunto, Goyos e Araújo (2006, p. 18) afirmam que o trabalho é um “veículo para a aquisição de recompensas externas socialmente veneradas, tais como dinheiro, prestígio e poder, bem como de recompensas internas associadas com a autoestima, pertinência e autorrealização”. Portanto, à medida que se participa produtivamente na comunidade, aumentam as possibilidades e condições para o exercício dos direitos inatos à humanidade. Daí dizer-se que o trabalho, no decorrer de sua constituição histórica, assumiu condições e características diferenciadas que lhe foram implementadas, tendo em vista elementos pertinentes aos campos social e econômico, político e ideológico. Devido às condições de apresentação e de análise, ele tem sido interpretado como fonte de criação ou degradação do(a) trabalhador(a), ganho ou perda, liberdade ou alienação, liberdade ou servidão, revelando facetas de um sistema que o gerou e que foi lhe dando formas.

Convém salientar que o trabalho ocupa um papel de fundamental importância na vida do ser humano, pois proporciona crescimento, aprendizagem, aquisição de conceitos, mudanças de atitudes, aprimoramento profissional e remuneração. Antunes (2005) nos chama a atenção para a utilização racional dos recursos que são disponibilizados pela natureza e sociedade, mostrando, na verdade, a concepção do trabalho como algo que pode propulsionar autonomia, autocontrole e autocomando.

No entanto, nesse espaço de satisfações e/ou insatisfações diante do trabalho, legitima-se no século XXI uma nova demanda de atividades e prioridades que surgem no mundo do trabalho, agora mais exigente, seletora e, portanto, mais excludente. Diz respeito ao fenômeno da desindustrialização das empresas modernas e da inserção de um novo formato de máquinas (a cibernética) no mundo do trabalho. Fatos que trouxeram consigo novas diretrizes a serem contempladas nos postos de trabalho, que substituíram o trabalho morto pela crescente demanda do trabalho vivo. Segundo Antunes (2005, p. 18),

[...] isso se dá porque a “gestão do conhecimento e da competência” está inteiramente conformada pelo receituário e pela pragmática presente na “empresa enxuta”, na empresa liofilizada, que, para ser competitiva, deve reduzir ainda mais o trabalho vivo e ampliar sua dimensão tecnocientífica, o trabalho morto, cujo resultado não é outro senão o aumento da informalidade, da terceirização, da precarização do trabalho e do desemprego estrutural em escala global.

Cabe ressaltar que o trabalho morto é o trabalho abstrato, negativo, que produz a mais-valia, a valorização do valor, a reprodução e a autovalorização do capital. E o trabalho vivo é aquele que produz o valor de uso utilizável, é positivo e indispensável à produção e reprodução humana. Ao discutir sobre o valor sociológico do trabalho, Berthou (2009, p. 91-93) o descreve a partir de duas dimensões necessárias para traduzir o significado da exclusão pelo trabalho, porque exige uma eficiência produtiva e uma mão de obra qualificada. Desse modo, na dimensão funcional, o trabalho existe e “ele é um sistema de intercâmbio conforme os binômios: a) produto/mercado; produção/consumo; b) trabalho/remuneração; competência/reconhecimento; c) emprego/relações funcionais e hierárquicas [...]”. Quanto à dimensão humana, o autor afirma que o trabalho traz ao cidadão “o engajamento na ação coletiva, o sentimento de solidariedade cívica, a afirmação de competência, o reconhecimento de *status*, a dignidade obtida pelo fato de ter um lugar na sociedade”. Além disso, “ele é um meio de subsistência que traz uma autossuficiência econômica, a satisfação de uma produtividade proveitosa e o acesso às atividades sociais e culturais.” (BERTHOU, 2009, p. 93).

Nesse sentido, fala-se de trabalho como uma forma de respeito às necessidades humanas de crescimento e reconhecimento e, a partir desse contexto, ele promove inclusão e participação social. O contrário dessa ordem seria a exclusão social pelo trabalho. Tomando-se como base os aspectos psicológicos do trabalho, Berthou (2009, p. 91) assevera que este “traz bem-estar e equilíbrio; dá sentido à existência. Ele age sobre a personalidade do trabalhador e sua maturidade”. A maturidade se manifesta sob a forma de:

a) autoestima (valor próprio/confiança/projeção); b) identidade pessoal, profissional e social(utilidade/reconhecimento/relações); c) realização existencial (interesse/necessidades/ projetos).” Interpreta-se que o trabalho marca uma dependência do trabalhador em relação ao trabalho, mantida pela necessidade de alimentação, educação, cuidado com a saúde, mas, em contrapartida, mantém-se à disposição do capital e das relações travadas entre ele (trabalhador), o Estado e o capital, porque ele (o trabalhador) é força de produção que, enquanto tal, necessitará sempre produzir para manter o sistema vivo (BERTHOU, 2009, p. 91).

É notório que, atualmente, as mulheres exercem cargos ou funções de gestoras, liderando grupos de homens. Todavia, ainda são bem poucas essas participações em relação às do grupo masculino. Por exemplo, ao considerar-se a força física que esta possui, quando comparada à do homem na execução de algumas funções trabalhistas, ou ainda a sua posição de mulher como genitora, esposa, cuidadora, fértil, o que pode significar em um futuro situações de afastamento do trabalho. No entanto, a mulher, ao ingressar no mercado de trabalho, precisa estar qualificada. Este espaço de trabalho precisa ser conquistado e, para tanto, a escola se apresenta como espaço primordial e importante nesse processo de formação, visto que as empresas estão cada vez mais exigentes, necessitando de pessoas capacitadas para fazer parte do seu corpo de funcionários.

Com isso, discutir a relação mulher e processo produtivo requer, antes de tudo, compreender qual é a possível visão social que ainda ronda a mulher na sociedade e que define, como escreve Viana (2006, p. 18), “a base da condição feminina”. Nesses termos,

o desenvolvimento de uma consciência feminina e a unificação das mulheres ocorre tendo uma base diferente da que ocorre no caso do proletariado. O ponto de partida, neste caso, não é a condição de classe e sim a condição feminina. Existe uma diferença substancial aí. A condição de classe possui uma característica específica: existe, de acordo com a teoria marxista, uma relação necessária entre as classes sociais. Só existe capital (burguesia) havendo trabalho assalariado (proletariado) e vice-versa. Mas esta relação

necessária é marcada pela dominação e exploração e, por conseguinte, pela luta. A base da condição feminina não é a mesma, pois, em primeiro lugar, ela se altera historicamente, pelo menos em alguns de seus aspectos (VIANA, 2006, p. 18).

Conforme se observa, as diferenças entre os sexos masculino e feminino não se dão apenas no campo das diferenças sexuais, mas atingem as relações sociais e, por sua vez, as relações de trabalho. Viana (2006, p. 20) enfatiza a esse respeito que as condições femininas, tais como o fato de “não poder executar trabalhos pesados quando está grávida”, remetem à divisão sexual do trabalho, que foi, com o tempo, necessitando ser reconhecida legalmente e gerando, a partir de então, uma legislação específica voltada à mulher grávida no mercado de trabalho.

Na nova morfologia do trabalho, na qual se tem a siderurgia, a cibernética e a informática associadas às indústrias petroquímicas, de cimento e de vidro, as mulheres aparecem, conforme explica Hirata (2002), assumindo postos de trabalho nos quais as atividades são leves, exigem menos esforços físicos e com nível intelectual e profissional elevado.

Contudo, os salários, normalmente, são inferiores quando comparados aos salários recebidos por homens. Fazem parte do contexto atual de trabalho as mudanças nas formas de apresentação do trabalho, a valorização do poder de troca em detrimento do valor de uso do produto, ou ainda, como especifica Antunes (2009), a desvalorização do trabalho feminino, comprovado pelos baixos salários.

De posse dessas informações, pode-se inferir que a sociedade capitalista vive no momento uma “construção social sexuada”, marcada pela forte desigualdade entre os sexos perante o mundo do trabalho e as relações nele dispostas (ANTUNES, 2009, p. 110). Assim, no contexto da nova morfologia do trabalho, a mulher também mantém fortes traços da sociedade capitalista e contribui enquanto trabalhadora para sustentar o capital. Ao lado disso, a preeminência do econômico, que fez da força de trabalho um conceito-chave na análise marxista clássica das relações de dominação, cede lugar ao conceito de “sujeito sexuada”, inserido em uma rede de relações intersubjetivas.

É essa passagem do primado do econômico e das relações de exploração para a afirmativa de uma ligação indissociável entre opressão sexual (e de classe) e exploração econômica (e de sexo) que permite, reconceituar o trabalho, dinamizá-lo, a partir da introdução de uma subjetividade efetiva, ao mesmo tempo, 'sexuada' e 'de classe'(HIRATA, 2002, p. 277).

Partindo desse conceito sobre a divisão sexual do trabalho, fica compreendido que esta possibilita relações de poder voltadas a uma dominação pelo sexual diante das relações hierárquicas presentes na sociedade. Convém evidenciar, no entanto, que, em todos os países, a inclusão social está sendo vista como fator primordial contra a discriminação. O que favorece a detecção de pontos essenciais no que concerne ao respeito à diversidade humana, visando modificar a percepção da sociedade para se adequar a esta nova realidade, lutar pelo reconhecimento da legalidade dos direitos das pessoas com deficiência, em específico das que tenham déficit cognitivo, para exercerem sua cidadania, tendo como ponto de partida o princípio inclusivo, visto que todos têm igualdade de oportunidades, apesar de suas limitações. Não cabe, pois, à sociedade excluir, rotular, separar, ou tratar com desigualdade essas pessoas, tampouco elas devem ser privadas de suas oportunidades (PASTORE, 2000).

Mas para que esta realidade ocorra de fato, deve-se ter em mente que incluir abrange compreender, envolver, implicar, acrescentar e somar (ALVES, 2003), então, partindo desse entendimento, se faz necessário conhecer o sentido da palavra inclusão. Na visão de Sasaki (2006, p. 39), a inclusão é um processo "bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos".

Nesse contexto, o autor destaca que deve haver uma reestruturação da sociedade como um todo para que o processo de inclusão ocorra, pois esse ato requer mudança de pensar, agir, além de exigir que se busquem alternativas para promover adaptações e acolhimento de todos indistintamente.

Outro enfoque em torno do termo inclusão consta no documento da Política Nacional da Educação Especial na Perspectiva da

Educação Inclusiva/2008. Este destaca a inclusão como um movimento mundial que decorre de uma ação política, cultural, social e pedagógica, desencadeada em defesa de todos os(as) alunos(as) de estarem juntos, aprendendo e participando, sem nenhum tipo de discriminação (BRASIL, 2010, p. 5).

No Brasil, em conformidade ao disposto no Decreto nº 129, tem-se a Constituição Federal de 1988, prescrevendo em seus artigos 7º (inciso XXXI) e 203 (incisos III e IV), respectivamente: “a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do (a) trabalhador (a) portador (a) de deficiência”; e “a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência para a promoção de sua integração na vida comunitária e sua promoção ao mercado de trabalho” (BRASIL, 1988).

De acordo com a Política de Educação Especial, na Perspectiva da Educação Inclusiva de 2008, o movimento mundial por uma sociedade inclusiva decorre de uma ação política, cultural, social e pedagógica, que deve ter como prioridade a defesa dos direitos de todos de estarem juntos interagindo sem nenhum tipo de discriminação.

Em apoio a isso, focaliza-se que inclusão está fundamentada na concepção de direitos humanos, que conjuga igualdade e diferença como valores indissociáveis (BRASIL, 2010). E, por fim, cabe ressaltar que, sob o ponto de vista legal, o Brasil está bem estruturado e muito avançado se comparado com outros países, apesar de ainda haver muitos obstáculos pelo caminho, inúmeras barreiras a serem vencidas e temas sobre os quais se precisa refletir e repensar em prol da mudança cultural e estrutural. Assim, será possível estabelecer plenamente a proteção, a inclusão social e a permanência das pessoas com deficiência, sobremaneira das mulheres com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Por sua vez, ao se tratar da inclusão de mulheres com deficiência mental/intelectual no mercado de trabalho, elas se deparam com as exigências que este lhes impõe, dificultando a sua inserção.

É importante destacar que Lancillotti (2003) apresenta, ainda que de forma indireta, as condições básicas de avaliação da trabalhadora, quando esta se propõe assumir postos de trabalho. No mundo do trabalho, as condições para inserção vão desde o contexto

social e político até o contexto cultural. Dessa forma, fica evidente que, ao excluir a pessoa com deficiência mental do mercado de trabalho, especificamente a mulher, poderá se desenvolver problemas de ordem psicológica que, devido à especificidade da deficiência, poderá comprometer o seu processo de socialização, a sua compreensão de valores em relação ao trabalho, a sua oportunidade de estudar e de qualificar-se.

Em se tratando da mulher com deficiência intelectual, esta poderá se encontrar no rol de pessoas que são excluídas do mundo do trabalho. Primeiro porque, na divisão sexual do trabalho, os melhores postos e funções são antecipadamente definidos e, na sua maioria, ocupados por homens; segundo porque, sendo deficiente intelectual, as possibilidades de adesão ao mercado reduzem-se substancialmente, em virtude da própria deficiência e da baixa qualificação. Daí, a inclusão da mulher com deficiência intelectual no mundo do trabalho se constitui uma temática necessária para promover discussões e reflexões de pesquisadores de diversas áreas do conhecimento, cujo foco principal deve direcionar-se para a tentativa de apontar alternativas para minimização das contradições que têm permeado a vida dessas pessoas ao longo da história da humanidade.

Proposta de formação profissional do centro ensino de educação especial Helena Antipoff

A proposta de formação profissional do Centro de Educação Especial Helena Antipoff está respaldada em seu Projeto Político-Pedagógico (PPP) e no Plano de Ação da Supervisão de Educação Especial/Secretaria de Educação (SUEESP/SEDUC-MA). Tem a finalidade de subsidiar todo o trabalho educativo e de capacitação profissional dos(as) alunos (as) que serão inclusos (as) no mercado de trabalho em São Luís.

O PPP do CEEHA está relacionado aos princípios de igualdade, qualidade, liberdade, gestão democrática e autônoma e valorização do indivíduo em sua construção educacional, com respeito à sua individualidade. Trata-se de ações a serem empreendidas por meio de

seu planejamento para direcionar todo o trabalho, com vistas a alcançar uma ação transformadora na vida dessas pessoas deficientes intelectuais. Portanto, o trabalho desenvolvido pelo CEEEHA está fortalecido por uma consciência coletiva de suas responsabilidades, respeitando os limites de seus (as) alunos (as) com deficiência intelectual, contribuindo para que melhorem as suas potencialidades por meio de suas ações educativas e de formação para o trabalho (MARANHÃO, 2012a).

Dessa maneira, é proposto um trabalho, voltado para as pessoas com deficiência na sua intelectualidade, que priorize a diversidade, estimule o debate, a reflexão coletiva e a mudança. Chama-se a atenção para um PPP inclusivo, que valoriza a diversidade e estratégias diferenciadas de aprendizagens, com base na limitação e individualidade, de acordo com as especificidades da clientela da educação especial, principalmente a deficiência intelectual, por se constituir o foco da pesquisa.

De acordo com o documento disponibilizado para esta pesquisa, o Plano de Acompanhamento Técnico-Pedagógico para a Educação Especial da SUEESP foi formulado pela equipe técnico-pedagógica da Supervisão de Educação Especial – SEDUC-MA, com a pretensão de explicitar, em seu trabalho, prioridades, objetivos, organização e funcionamento, em prol da melhoria do atendimento aos alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação na Rede Pública Estadual de Ensino do Maranhão. Tem por objetivo: orientar, assessorar e avaliar a implantação e a implementação das políticas, dos programas e das ações destinados aos(às) alunos(as), público-alvo da educação especial na Rede Pública Estadual de Ensino do Maranhão (MARANHÃO, 2012b).

O CEEEHA possui sua estrutura organizacional direcionada pela SEDUC, que, por sua vez, vincula-se à Superintendência de Modalidades e Diversidades Educacionais (SUPEMDE), em consonância com a SUEESP. É composto pelos gestores geral e auxiliar, tendo o apoio do Colegiado Escolar e dos setores operacional e administrativo, como também da equipe multiprofissional e técnico-pedagógica, direcionando o interligamento ao programa de inclusão no trabalho, aos professores, alunos, pais e comunidade.

O processo de formação das mulheres com deficiência intelectual, de acordo com o PPP do CEEEHA, tem a intenção de oferecer uma formação integral da sua clientela, dentro de um ambiente acolhedor que proporcione momentos significativos de construção em relação à aprendizagem, amizade, confiança e ao acolhimento, estimulando assim a solidariedade.

De acordo com a Coordenadora do NIT-CEEE Helena Antipoff, existe o Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997, que define, em seu art. 3º, a educação profissional como um processo que compreende o nível básico como uma educação não formal (BRASIL, 1997). Ou seja, dispensa a comprovação de escolaridade, por considerar que as competências adquiridas no percurso da formação profissional, baseadas no desenvolvimento das habilidades básicas, específicas e de gestão, por meio do currículo funcional adaptado, dará o suporte a este processo de qualificação profissional e inserção dos(as) alunos(as) deficientes intelectuais, sobretudo da mulher no mercado de trabalho.

Anualmente, a SEDUC, por meio da articulação da SUEESP, oferece 25 vagas para estágio remunerado de doze meses, dando um incentivo de 60% do salário mínimo às alunas que desempenham atividades laborativas internamente no Centro. Após esse período de estágio, as pessoas com deficiência intelectual do CEEEHA são encaminhadas para o mercado de trabalho de acordo com os critérios estabelecidos pela Lei de Cotas nº 8.213/91 para as empresas privadas. Essa parceria estabelecida com as empresas contempla várias áreas: supermercados, hospitais, construtoras, padarias, supermercados, frigoríficos, conservadoras, lojas de departamento, farmácias e faculdades, entre outras.

Destaca-se que o Centro de Ensino de Educação Especial Helena Antipoff, em seu trabalho cotidiano, tendo em vista o seu processo de formação, conta com o suporte pedagógico das seguintes Oficinas Pedagógicas: Oficina de Reciclagem de Papel, de Trabalhos Manuais, de Encadernação e Xerox, de Cerâmica, Oficinas de Jardinagem e Paisagismo, Laboratório de Alimentação e Nutrição (confeitaria, doces e salgados) e a Sala de Competência de Vida (MARANHÃO, 2012a). No que concerne às atividades acadêmicas dispostas pelo PPP, conforme Maranhão (2012a), estas são desenvolvidas por meio das oficinas pedagógicas, que são adap-

tadas no currículo funcional, levando em consideração as reais necessidades individuais da clientela. E têm o seguinte norteamento: as Habilidades Básicas, que são conhecimentos básicos essenciais para o mercado de trabalho e para a construção da cidadania; as Habilidades Específicas, cujos conteúdos específicos devem estar de acordo com o projeto de cada oficina; e as Habilidades de Gestão, que equivalem às competências relativas à atitude de gestão, à autogestão, à melhoria da qualidade e da produtividade, ao trabalho autônomo e ao processo produtivo.

Com a busca da efetivação da igualdade de oportunidade para todos, pela exigência de profissionais qualificados, na construção de uma sociedade inclusiva, ocorre a necessidade de se reorganizar todo o processo de qualificação para o trabalho desenvolvido pelo CEEEHA. O que é feito por meio das adaptações curriculares para atenderem à necessidade particular da aprendizagem dos alunos e demanda das empresas, levando-se em conta a fundamentação do currículo funcional adaptado às especificidades da sua clientela.

O currículo funcional corresponde a um elenco de atividades teóricas e práticas que permitem a consecução dos objetivos educacionais para o nível de formação a que se destinam. São atividades planejadas e oferecidas como oportunidade para que a pessoa aprenda a emitir comportamentos nos contextos ambientais em que são solicitados, permitindo que atuem e interajam com todos os ambientes de sua vida (GOYOS; ARAÚJO, 2006, p. 148).

Pensar em adequação curricular significa, pois, considerar o cotidiano do CEEEHA, levando-se em consideração as necessidades e capacidades dos seus alunos e os valores que orientam a prática pedagógica disposta no seu PPP. Enfatiza-se que, para os (as) alunos (as) deficientes intelectuais, esse fato tem um significado importante, por atender às suas necessidades, pois estas requerem respostas educacionais adequadas, envolvendo adaptações no currículo que lhes possibilitem atuar frente às dificuldades de aprendizagens, tornando-o apropriado às suas peculiaridades.

Vale destacar que o currículo funcional não é um novo currículo que precisa ser feito, mas tornar o currículo dinâmico, alterável, passível

de ampliação, para que atenda realmente às necessidades educacionais e profissionais das mulheres deficientes intelectuais. No que se refere à lógica da competência, será necessária uma inovação na estratégia dos recursos humanos, visto que há uma necessidade de não estar indiferente às relações que existiam para atender às demandas do mercado, tendo em vista o reconhecimento das qualificações dos trabalhadores em relação aos seus desempenhos, méritos, contribuindo para intensificar a sua qualificação para o mundo do trabalho. Logo, o que deve nortear a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é o oferecimento de oportunidade para que desenvolva plenamente suas potencialidades dentro das demandas da empresa, e não o acolhimento por caridade (REBELO, 2008).

Em relação à aprendizagem dessas pessoas, não se poderia limitar a ensinar-lhes conhecimentos inúteis à ação, visto que a construção de competências na escola, considerando o CEEEA, levaria a uma reavaliação da quantidade e da qualidade dos saberes a serem transmitidos. Em se tratando de uma educação para todos, as adaptações realizadas no currículo funcional se fazem necessárias e devem garantir uma dinamicidade curricular que permita ajustar o fazer pedagógico às reais necessidades profissionais dos(as) deficientes intelectuais que participam do processo de formação.

Dessa forma, considera-se que as adaptações curriculares são medidas pedagógicas com vistas a atingir os diversos âmbitos: o Projeto Político-Pedagógico, a sala de aula, atividades e, somente quando necessário, aplica-se ao(à) aluno(a) individualmente, visando à superação das dificuldades de aprendizagem, ao atendimento das necessidades especiais dos(as) educandos(as) e ao favorecimento da sua escolarização.

A inclusão da mulher com deficiência intelectual no mercado de trabalho egressas do Centro de Ensino Especial Helena Antipoff

Neste trecho final do artigo, faz-se a apresentação dos dados coletados durante a pesquisa, com vista a analisar o acesso e a permanência das mulheres com deficiência intelectual inseridas

no mercado de trabalho de São Luís- MA, egressas do Centro de Ensino de Educação Especial “Helena Antipoff”. Para tanto, recorreu-se à documentação já apresentada e à sistematização das entrevistas, concedidas pelos sujeitos envolvidos, tendo como fundamentação Bardin (2011, p. 44) quando ressalta que “a análise de conteúdo aparece como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. Assim sendo, adotaram-se procedimentos de pré-análise, em que foram organizados os materiais, no caso, a transcrição das entrevistas, e sua reunião constituiu o *corpus* da pesquisa. Após a “leitura flutuante” de Bardin (2011) das transcrições das entrevistas, fez-se a ordenação das questões, buscando relacioná-las com os objetivos da pesquisa. Finalizou-se com o tratamento e a interpretação dos dados obtidos, comparando-se as respostas dadas em torno das temáticas estabelecidas e sua relação com a fundamentação teórica deste trabalho.

Os sujeitos envolvidos na pesquisa foram: 02 (duas) ex-alunas Deficientes Intelectuais, egressas do CEEEHA, que estão trabalhando em empresas com atividades diferenciadas, sendo identificadas por F1 e F2; 01 (uma) Coordenadora do NIT- CEEE

Helena Antipoff, identificada por CA e 01(um) Coordenador de Responsabilidade Social e Treinamento da Empresa, intitulado CB. Enfatiza-se que a escolha dos sujeitos foi feita mediante a indicação da Coordenadora do NIT do CEEEHA. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com todos os sujeitos da pesquisa, com roteiros diferenciados.

De acordo com os seus relatos, cabe destacar alguns trechos para que se compreendam as trajetórias vivenciadas por estas mulheres durante seu processo educacional e profissional, os quais foram inseridos nas temáticas norteadoras. Conforme afirmou a Coordenadora (CA), as atividades desenvolvidas pelas mulheres com DI no mercado de trabalho são variadas, a saber: serviços de manutenção de limpeza, auxiliar de caixa, auxiliar de serviços administrativos, auxiliar de padaria, auxiliar de lavanderia, auxiliar de portaria, auxiliar de hotelaria, auxiliar de almoxarifado, dentre outras. O que se percebe, portanto, é que são várias as oportunidades de trabalho, dispostas pela demanda de mercado, em

favor do acesso da pessoa com deficiência intelectual, para que possa desenvolver as suas atividades laborativas. As declarações das egressas do CEEEHA entrevistadas ratificam esta assertiva e indicam perspectivas do exercício de atividades profissionais que superam as elencadas por CA:

Aspiro à oportunidade de crescimento, de função, mas para a gente ter um salário melhor e cargo, temos que estudar e fazer nossa parte. Através do Curso de Secretariado, eu tento melhorar e subir de cargo. Se surgirem outras oportunidades lá fora, se forem boas, eu vou. Agradeço a Deus e à dona Lúcia Batista pela oportunidade de trabalho (F1)⁵.

O meu sonho de consumo é fazer Medicina. Aqui na empresa preciso melhorar cada vez mais. Eu atendo todo mundo, ninguém escapa de mim. Eu melhorei muito, eu só tenho a agradecer a Deus e dona Arlete (F2).

AA fala da entrevistada F1 traça um perfil de superação frente a sua eficiência, pois esta se mostra confiante face à possibilidade de crescimento, reconhecimento e realização no trabalho. Enquanto da fala da entrevistada F2 deduz-se que a sua deficiência não se constitui num entrave para desempenhar as suas funções na empresa, pois não se considera deficiente. Sua deficiência não representa uma barreira para o desempenho das suas atividades no trabalho, pois acredita na possibilidade de ascendência pessoal e profissional, quando declara que o seu sonho é ser Médica Pediátrica. Portanto, pode-se acreditar que a sociedade hoje está mais sensível para essa realidade de inclusão social das pessoas com deficiência, por meio da qualificação profissional destas, respeitando, desse modo, a dignidade da pessoa humana, corroborando, assim, o que já foi mencionado no trecho introdutório do Capítulo 2 do presente trabalho.

Dando prosseguimento, CA informou à pesquisadora que a ideia de estabelecer parcerias para a inserção das pessoas com deficiência intelectual (DI) no mercado de trabalho surgiu da Secretaria

5 Fala das entrevistadas concedidas à pesquisa, as quais são designadas por F1 e F2.

de Educação do Estado do Maranhão que, junto com o Ministério da Cultura, instituíram o Projeto Bolsa de Trabalho, criado no CEEEHA. Nesse sentido, enfatiza-se que essa oportunidade de trabalho em parceria traz um significado positivo em relação ao melhoramento da autoestima na construção de bases necessárias para que elas possam enfrentar a sociedade de forma saudável e segura, o que foi possível evidenciar-se nas entrevistas feitas com F1 e F2.

Infere-se que a realização de cursos profissionalizantes para adentrarem no mercado de trabalho deve ser entendida como uma oportunidade de trabalho e de estarem competindo de igual para igual com pessoas não deficientes. Sendo assim, o objetivo de sua capacitação é torná-las pessoas produtivas e independentes. Reafirma-se que as pessoas com Deficiência Intelectual são amparadas pelo Decreto nº 2.208/97, que em seu art. 1º dispõe que não há uma “exigência curricular no sentido mais amplo” (BRASIL, 1997), mas, um currículo funcional adaptado para o seu processo de profissionalização e potencial laborativo. O que implica dizer que há somente a exigência de uma escolaridade básica para adentrar no mercado de trabalho, conforme mencionado anteriormente.

As egressas responderam que foi necessária a realização de cursos formacionais para que pudessem ser inseridas no mercado de trabalho. Além disso, constatou-se que a contratação da pessoa com deficiência intelectual é também significativa para o próprio ambiente de Trabalho, ajudando a promover o crescimento humano, rompendo com os preconceitos estabelecidos, ao oferecer oportunidade às pessoas com deficiência para demonstrar que podem ser úteis e têm direitos iguais aos de qualquer cidadão de exercer uma função no mercado de trabalho.

Reitera-se que incluir vai muito mais além do cumprimento apenas de uma legislação, bem como de se contratarem pessoas por serem deficientes. A inclusão, de fato, deve levar em consideração a diversidade e as especificidades do ser humano, como parte essencial da organização do trabalho na empresa, tendo como estratégia promover oportunidades de desenvolvimento de todos (as).

Segundo o relato de CA, os fatores facilitadores do processo de contratação foram: treinamento, aquisição de conhecimento,

oportunidade de estágio, aquisição da autonomia. E, dentre os dificultadores, ressalta: o nível baixo da escolaridade, para o desempenho da atividade laborativa pretendida, a falta de informação dos empregadores acerca da compreensão do que é a deficiência, suas limitações e a capacidade de interação com a sociedade que têm as pessoas com deficiência.

Nas respostas apresentadas tanto por F1 quanto por F2 sobre os pontos facilitadores, verificou-se que há convergência quanto à importância da capacitação profissional, para a obtenção de uma oportunidade de emprego, por esta proporcionar a sua participação ativa na sociedade, bem como em relação aos benefícios decorrentes da Lei de quotas.

Quanto aos aspectos dificultadores, F1 ressaltou a dificuldade de lidar com a sua própria deficiência, devido aos processos de preconceito e discriminação que foram vivenciados ao longo da sua trajetória na infância, na escola, e quando de seu ingresso no mercado de trabalho, o que ocasionou muitas vezes a sua exclusão. Já F2 ressaltou a dificuldade de adaptação em relação ao horário de saída, por estar comprometendo o seu horário de aula na escola no turno noturno.

Desse modo, chega-se à conclusão de que é importante não só incluir essas pessoas nas empresas, mas também criar condições para que elas ali permaneçam. Portanto, é primordial a manutenção do emprego para melhoria da sua autoestima, e da sua sobrevivência. Entretanto, sabe-se que todos (as) têm suas limitações que precisam ser entendidas de acordo com as especificidades de cada um (a), caso contrário, isto pode se constituir realmente dificuldade para o ingresso da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

Segundo o relato de CB, não existe dificuldade de interação entre os funcionários, pois a empresa se preocupa muito com esse processo interrelacional entre seus funcionários, praticando sempre em seu espaço de trabalho todo um procedimento de sensibilização e treinamento de integração entre eles.

De acordo com o exposto, infere-se que o envolvimento satisfatório entre os funcionários de uma empresa é muito importante, pois complementa e enriquece toda a construção de um vínculo

socioafetivo entre as pessoas, aumenta a produtividade e a satisfação em executar o trabalho com eficiência.

Ademais, a Constituição Federal de 1988 reconhece o trabalho como direito social, sendo proibido qualquer tipo de discriminação que tenha por objetivo reduzir ou limitar as oportunidades de acesso e manutenção do emprego (BRAISL, 1988). Logo, foi pertinente perguntar se a empresa recebeu capacitação para receber as pessoas com deficiência intelectual. Sobre este fato, CB foi enfático em responder que sim, pois todos os funcionários da empresa são treinados para trabalharem com a inclusão das pessoas com deficiência de um modo geral, haja vista que o trabalho oferecido está alicerçado no ideal de igualdade de oportunidade para todos.

Quanto ao desempenho profissional das mulheres com DI nas empresas em que trabalham, CA relatou que já houve casos de premiação em primeiro lugar por elas se destacarem pela sua eficiência no trabalho, assiduidade e pontualidade. Percebe-se que esse processo de premiação se constitui um grande incentivo no desenvolvimento da sua capacidade e potencialidade para o trabalho, como também na melhoria do seu desempenho profissional.

No que concerne à avaliação de CB a respeito da inclusão das pessoas com deficiência intelectual na empresa, ele respondeu que avalia de forma positiva, já que é um processo de empregabilidade de grande relevância para essa clientela do Helena Antipoff. Mencionou ainda que é uma grande oportunidade de exercerem sua cidadania e serem reconhecidos socialmente. Mediante as respostas, houve diversos posicionamentos em relação ao estudo, trabalho, preconceito, à profissão, função desempenhada, autonomia, aprendizagem etc.

Em torno disso, há uma percepção clara e consciente das mulheres com DI entrevistadas de que, para alcançarem seus objetivos, é necessário se capacitarem. Todavia, para que de fato a inclusão aconteça, é fundamental lembrar que tudo deve passar por uma transformação, mudança de postura, de pensamento e de ação, pois a admissão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência intelectual se constitui apenas uma etapa importante no processo inclusivo. Porém, a sua permanência requer outros cuidados, outras implementações, que

vão direcionar a essa clientela o direito de estar inserida no processo de uma sociedade produtiva, com oportunidade de exercer sua cidadania.

Considerações Finais

Acredita-se que, com a efetivação de políticas públicas em torno da problemática estudada, essa realidade poderá mudar e diminuir consideravelmente esse quadro de exclusão, proporcionando momentos de grandes desafios e conquistas, as quais perpassam pelo contexto educacional até a formação profissional para o mercado de trabalho, respeitando as especificidades humanas, promovendo o crescimento pessoal e a participação plena na sociedade das pessoas com deficiência.

Convém destacar que as ações traçadas em torno desse processo de formação para o trabalho estão ocorrendo de forma articulada com a realidade da clientela atendida, a demanda das empresas parceiras e em conformidade com o Sistema "S", responsável pela capacitação e pelo treinamento, como ratificado pelos depoimentos das(os) entrevistadas(os).

Salienta-se que essa capacitação segue as orientações de planejamento baseado num currículo funcional, que abrange as habilidades básicas, específicas e de gestão, levando em consideração três etapas distintas: a preparação, a qualificação e a colocação no trabalho.

Após a realização da investigação, percebeu-se que a pessoa com DI tem capacidade de desenvolver atividades laborativas no mercado de trabalho, desde que sejam respeitadas as suas limitações, especificidades e sua formação para o trabalho. Em relação aos fatores que facilitaram a contratação das pessoas com deficiência intelectual, foram levados em conta o treinamento, a aquisição de conhecimento, oportunidade de estágio e aquisição de autonomia. E como dificuldade, a baixa escolaridade.

Acredita-se que é possível se concretizar um trabalho quando se tem o reconhecimento e o respaldo da sociedade, o respeito aos direitos humanos e o reconhecimento do potencial dessas pessoas deficientes

intelectuais, proporcionando-lhes momentos significativos de construção coletiva na busca da sua valorização como pessoa humana e como profissional que conquistou o seu espaço na sociedade. Vê-se ainda que há inúmeras barreiras em torno da forma de organização do trabalho em relação ao modo de produção capitalista, em torno da inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, pois muitas são excluídas devido às suas características pessoais e a seu desempenho profissional.

Dessa forma, pretende-se com este estudo sensibilizar e ampliar a visão da sociedade acerca do potencial laborativo que as pessoas deficientes intelectuais, em especial as mulheres, têm como seres produtivos e capazes de progredir profissionalmente com competências e habilidades.

Referências

ALVES, Fátima. **Inclusão**: muitos olhares vários caminhos e um grande desafio. Rio de Janeiro: Wak, 2003.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BERTHOUE, François Xavier. **Mentalidade incluyente**: sociedade inclusiva. São Paulo: Memmon, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 abr. 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2208.htm>. Acesso em: 5 out. 2012

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul.1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 15 out. 2012.

_____. Ministério da Educação. Secretaria da Educação Especial. **Marcos políticos legais da educação especial na perspectiva da educação inclusiva**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2010.

_____. Ministério da Saúde. Banco de Dados do SUS. **CID-10: F70-F79 retardo mental**. 2008. Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/v2008/webhelp/f70_f79.htm>. Acesso em: 5 ago. 2012.

GOYOS, Celso; ARAÚJO, Eliane. **Inclusão social: formação do deficiente mental para o trabalho**. São Carlos: Editora Rima 2006.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. Tradução Wanda Caldeira Blant. São Paulo: Boitempo, 2002.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho**. Campinas: Autores Associados, 2003.

MARANHÃO. Secretaria de Estado da Educação. Superintendência das Modalidades e Diversidades Educacionais. Supervisão de Educação Especial. Centro de Ensino de Educação Especial Helena Antipoff. **Projeto político-pedagógico**. São Luís, 2012a.

MARANHÃO. Secretaria de Estado da Educação. Superintendência de modalidades e Diversidades Educacionais. Supervisão de Educação Especial/SUEESP. **Plano de ação de acompanhamento técnico pedagógico para a educação especial da supervisão de educação especial**. São Luís, 2012b.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2000.

PLETSCH, Márcia Denise. **Repensando a inclusão escolar: diretrizes políticas, práticas curriculares e deficiência intelectual**. Rio de Janeiro: Nau, 2010.

REBELO, Paulo Antônio de Paiva. **A pessoa com deficiência e o trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

SADOCK, Benjamin James; SADOCK, Virginia Alcott. **Compêndio de psiquiatria**: ciência do comportamento e psiquiatria clínica. Porto Alegre: Artmed, 2007.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

VIANA, Nildo. Método dialético e a questão da mulher. In: _____ et al. (Orgs.). **A questão da mulher**: opressão, trabalho e violência. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2006.