

O SIGNIFICADO DO PROCESSO DE PROFISSIONALIZAÇÃO PARA O INDIVÍDUO COM DEFICIÊNCIA MENTAL

THE MEANING OF VOCATIONAL TRAINING FOR MENTALLY RETARDED INDIVIDUALS

Silvia Márcia Ferreira MELETTI¹

RESUMO: O presente trabalho objetivou investigar o significado da profissionalização para indivíduos com deficiência mental com experiência de trabalho no mercado competitivo e para aqueles que não haviam passado por tal experiência. Contou-se com a participação de seis indivíduos considerados deficientes mentais. Os dados foram coletados através de sessões de entrevistas durante as quais os participantes discorreram sobre seu trabalho na oficina e no mercado competitivo. Verificou-se que para os participantes a profissionalização significa: uma via de inserção nas relações de produção; continuidade do atendimento educacional; preparação para o trabalho em esquema de subcontrato; alternativa ao ócio e ao desemprego; aquisição de boa conduta; reconhecimento pessoal e profissional; via de estigmatização; e inserção nas relações de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Deficiência mental; profissionalização; educação especial.

ABSTRACT: The aim of the present study was to investigate the meaning of vocational training for mentally retarded individuals with and without competitive job experience. Six individuals participated, of whom five were clients of a sheltered workshop and one was a former client who, at the time of the study, was holding a job at the community. Interviews were conducted during which the participants talked about their work. These conversations were tape recorded, and later were transcribed and analyzed. The contents were organized in the format of texts and presented to the participants in the course of the interviews. Data analyses started with the identification of the utterances to be accounted for, taking as basis the expressed contents of the interviews, the topics brought about by each of the participants and their relevance to the main objective of the study. This was followed by the identification of the dominant themes which were taken from the specific utterances and their context. Next, the utterances were grouped around each of the themes and were accordingly grouped in sub-themes, categories and sub-categories. The data showed that the meaning of vocational rehabilitation is a path for production relations; a means to pursue continued education; to experience work in the form of sub-contracts; an alternative to unemployment and idleness; a form to show good behavior; to be recognized as a person and professionally; but was also shown that vocational rehabilitation means a path for being stigmatized.

KEYWORDS: Mental deficiency; Vocational training; Special Education.

Pretendemos neste trabalho apresentar uma discussão acerca da profissionalização do indivíduo com deficiência mental, a partir de uma pesquisa realizada em uma oficina abrigada. Especificamente, objetivou-se analisar o significado da profissionalização para as pessoas consideradas deficientes mentais (vinculadas a um programa de profissionalização), com e sem experiência no mercado de trabalho competitivo, a partir da análise de suas falas.

¹ Professora do Departamento de Educação da Universidade Estadual de Londrina.

A profissionalização do indivíduo com deficiência mental vem sendo amplamente discutida no âmbito da Educação Especial, a partir do pressuposto de que o trabalho constitui-se em uma via de integração social da população com deficiência mental e, conseqüentemente, em uma forma de minimizar os problemas que a afligem. Os serviços profissionalizantes são considerados uma parte do processo de formação do indivíduo com deficiência mental, representando uma escala a mais em sua trajetória educativa.

Acreditamos (compartilhando com diversos autores tais como Ferreira, 1994; Giordano, 1994; Jannuzzi, 1994; Amaral, 1995; Glat, 1989; Goyos, 1995), que o trabalho se constitui como uma via de integração na medida em que é concebido como uma realidade social e como uma atividade humana que está inserida nas relações sociais possibilitando ao homem satisfazer suas necessidades econômicas, sociais, psicológicas, etc. Nesse sentido, para que a profissionalização se constitua como uma possível transição entre a segregação e a integração do indivíduo com deficiência mental, consideramos necessário que este processo contemple não só o treino de habilidades específicas e/ou ensino de comportamentos menos desviantes, mas também, e principalmente, a preparação para a inserção no mundo do trabalho com seus direitos e deveres, com as habilidades para diferentes tarefas e funções (Amaral, 1994).

O que podemos observar no Brasil, é que os serviços profissionalizantes são oferecidos à população jovem/adulta, quase que exclusivamente, de forma segregada, em oficinas abrigadas. Tais oficinas podem ser definidas como um local supervisionado, situado em instituições especiais ou enquanto apêndice destas, que atende o indivíduo com deficiência proporcionando atividades consideradas profissionalizantes, remuneradas ou não, com o objetivo de integrá-lo socialmente através do trabalho.

O presente trabalho foi desenvolvido entre os anos de 1995 e 1997 em uma oficina abrigada de uma instituição especial do interior do estado de São Paulo, denominada Núcleo de Profissionalização. Em função do esquema de profissionalização oferecido pelo Núcleo se distinguir em alguns aspectos de outros serviços profissionalizantes, optamos por apresentar mais detalhadamente como é o funcionamento desta oficina. Isto se justifica também pelo fato deste esquema influenciar diretamente o significado que a profissionalização possui para os participantes da pesquisa.

O Núcleo de Profissionalização foi fundado firmando contrato com uma empresa multinacional, produtora de máquinas agrícolas (Empresa I). Com base no contrato firmado entre empresa e Instituição, a primeira enviaria ao Núcleo peças que deveriam ser contadas, separadas e empacotadas. O pagamento seria feito por produção, ou seja, a cada mil peças produzidas, a empresa pagaria um montante à Instituição. Deste pagamento, 60% era destinado para cobrir os gastos da Instituição e 40% para ser dividido entre as pessoas atendidas pela oficina.

Este tipo de contrato, denominado de subcontrato, por ser firmado entre duas instituições (no caso oficinas e empresas), é muito comum no Brasil. As instituições estabelecem contratos de trabalho com órgãos públicos ou, como ocorre com mais frequência, com empresas privadas. A partir destes contratos a oficina passa a prestar serviços de natureza comercial, executando o trabalho de mão-de-obra à empresa, que remuneraria a oficina abrigada por esses serviços (Goyos, 1995). O objetivo destes subcontratos é reproduzir dentro da oficina abrigada as condições de trabalho do mercado competitivo para que o indivíduo com deficiência mental possa ser preparado de forma condizente com as exigências deste.

O Núcleo atendia egressos de outras instituições especiais da cidade ou deficientes que não freqüentavam nenhuma instituição. Os critérios utilizados pelos técnicos para seleção dos aprendizes (denominação que o deficiente recebe na oficina) eram: ter sido diagnosticado por algum profissional ou instituição especial como deficiente mental limítrofe ou leve (o Núcleo não faz este tipo de diagnóstico), ter mais de 16 anos e ter habilidades motoras para realizar as atividades.

Outra exigência para freqüentar o Núcleo, é que a família de cada aprendiz pague o equivalente a aproximadamente 20% de sua renda líquida como mensalidade, para que seu dependente permaneça na Instituição. Caso a família não tenha condições financeiras para arcar com esta despesa, o serviço social, após verificar a situação sócio-econômica desta, encaminha uma solicitação ao presidente da Instituição para que ele autorize a concessão de uma bolsa. Assim, a família pode passar a pagar menos que 20% de sua renda líquida ou pode ficar isenta do pagamento da mensalidade, que é considerada pela Instituição como uma contribuição. As famílias devem contribuir também participando das promoções sociais realizadas pela Instituição (bingos, jantares, rifas, festas etc.). Outra opção da família é pagar o equivalente ao valor dos custos que o Núcleo tem com cada aprendiz. Esta última opção é a mais viável para as famílias que possuem melhores condições financeiras. O valor dos custos que a Instituição tem com cada aprendiz pode ser inferior ao valor de 20% de sua renda líquida e, além disso, a família não precisa participar das promoções sociais.

Com relação ao trabalho desenvolvido pelos aprendizes, inicialmente as atividades que eram desenvolvidas nas dependências do Núcleo passaram a ser realizadas na Empresa I, onde os aprendizes trabalhavam em galpões, e em bancadas separadas dos outros funcionários, sendo acompanhados por instrutores do Núcleo. Esta mudança ocorreu somente em função dos gastos que a Empresa I tinha com o envio das peças ao Núcleo. Somente os aprendizes que apresentavam bom comportamento, boa higiene e boa produtividade eram encaminhados à empresa. O restante permanecia na oficina realizando outras tarefas para a empresa. Posteriormente, a Instituição firmou contrato com mais duas empresas multinacionais, produtoras de autopeças (Empresas II e III) e com a Prefeitura Municipal. Em uma das empresas (Empresa II) e na Prefeitura, os aprendizes trabalham fora do Núcleo. A outra empresa (Empresa III) optou por enviar o serviço à oficina.

Com a Empresa III e com a Prefeitura, os contratos firmados são semelhantes ao primeiro, ou seja, a Instituição recebe de acordo com a produção de seus aprendizes. Já o contrato firmado com a Empresa II, especifica o pagamento de acordo com o valor dos gastos que o Núcleo tem com cada aprendiz. Assim, a empresa paga o equivalente ao custo do número de aprendizes que trabalha para ela.

Os novos contratos mantêm o esquema do primeiro no que se refere ao pagamento e ao repasse do dinheiro: 60% do valor pago pelas empresas fica para a Instituição cobrir seus gastos e 40% é dividido entre os aprendizes.

As atividades desenvolvidas pelos aprendizes para estes novos locais são: separar, contar e empacotar peças (inclusive para a empresa que envia o serviço à oficina); separar, contar e empacotar, no terminal de ônibus urbano, as fichas utilizadas pelos usuários.

Em função dos contratos firmados, o Núcleo divide os aprendizes em quatro equipes de trabalho. A divisão dos aprendizes em relação as equipes de trabalho se dava a partir do comprimento de critérios estabelecidos pela equipe técnica. Em princípio todos os aprendizes podem participar das quatro equipes, desde que atendam tais critérios.

Estas equipes não são fixas e podem ser modificadas de acordo com as exigências das empresas e do próprio Núcleo. Entre estas exigências destacam-se a produtividade, assiduidade e bom comportamento. Por exemplo, os aprendizes cujas deficiências, na concepção da Instituição, são mais comprometedoras, permanecem trabalhando no Núcleo e raramente participam do trabalho nas empresas. Assim como os aprendizes que apresentam problemas de comportamento nas empresas permanecem no Núcleo até apresentarem o comportamento considerado adequado.

Outro aspecto referente ao trabalho dos aprendizes nas empresas relaciona-se às normas de trabalho que são estabelecidas tanto pela Instituição quanto pelas empresas. Os aprendizes trabalham em bancadas distintas dos funcionários e com uniformes diferentes. Na Empresa I até mesmo o material de trabalho é identificado por uma placa escrita *Embalagens da (nome da Instituição)*. As empresas exigem que o Núcleo se responsabilize pelo transporte dos aprendizes até suas dependências e principalmente pelo trabalho desenvolvido. Por isso, a permanência dos aprendizes nas empresas só é permitida na presença de instrutores que acompanham todo trabalho desenvolvido.

O trabalho dos aprendizes é avaliado mensalmente por um profissional da equipe técnica, com uma ficha que contém 24 itens referentes à assiduidade, comportamento, higiene, produtividade, etc., que devem ser contemplados. O técnico avalia cada aprendiz a partir do relato dos instrutores que acompanham o trabalho dos aprendizes.

Esta avaliação determina a remuneração (denominada pela Instituição de *prêmio*) que será dada ao aprendiz. O valor do prêmio recebido por cada um é estipulado de acordo com o conceito recebido na avaliação: conceito A recebe o

menor valor; B o valor intermediário; e C o maior valor. Não é computado na premiação o dinheiro arrecadado com as mensalidades pagas pelas famílias e com as promoções sociais. No mês de março de 1997, os aprendizes receberam prêmios que variaram entre R\$ 45,00 e R\$ 65,00.

Outro aspecto desta avaliação está vinculado ao possível encaminhamento do aprendiz ao mercado de trabalho competitivo. O aprendiz que consegue atingir os 24 pontos durante seis meses consecutivos é considerado apto a trabalhar na comunidade em um emprego competitivo, desvinculado do Núcleo.

Em três anos de funcionamento, o Núcleo não encaminhou nenhum aprendiz ao mercado de trabalho competitivo. Todos os egressos da Instituição se desligaram e conseguiram empregos através de seus familiares ou por iniciativa própria. O Núcleo de Profissionalização não acompanhou nenhum dos egressos em seus novos trabalhos e não ofereceu auxílio aos empregadores. Nenhum aprendiz egresso foi contratado pelas empresas que firmaram contrato com o Núcleo e estas nunca apontaram para uma possível contratação.

Na ocasião da coleta de dados deste estudo, o Núcleo trabalhava com 33 aprendizes de ambos os sexos, com idades entre 17 e 35 anos.

Dos 33 aprendizes, seis, usuários e egressos do Núcleo de Profissionalização, participaram deste estudo. Destes, três participavam do programa oferecido e não tinham experiência no mercado de trabalho competitivo; dois participavam do programa mas tiveram experiências no mercado competitivo (um antes de entrar para o Núcleo e um com experiência antes e durante a permanência no programa); e um egresso do Núcleo de Profissionalização que está inserido no mercado de trabalho competitivo.

Dos participantes que não tinham experiências no mercado de trabalho competitivo, dois eram do sexo masculino e uma do sexo feminino, com idades entre 24 e 25 anos e considerados deficientes mentais leves (um com diagnóstico de hidrocefalia e dois com diagnóstico de *retardo mental*). Os três freqüentaram instituições especiais desde a infância.

O grupo de participantes que possuía experiência no mercado de trabalho competitivo, era composto por duas pessoas do sexo masculino e uma do sexo feminino, com idades entre 18 e 23 anos considerados deficientes mentais leves e limítrofes com diagnóstico assinado por qualquer profissional da área da saúde ou de instituições especiais. Apenas a participante freqüentou uma instituição especial desde a infância, os outros dois cursaram até a sexta e sétima séries do primeiro grau. As experiências no trabalho competitivo eram de empregada doméstica e pajem de crianças, auxiliar de mecânico e limpeza em indústria siderúrgica. Apenas um participante trabalhava em uma fábrica como modelador de peças na ocasião da realização do estudo.

A pesquisa se desenvolveu através de entrevistas individuais, que foram gravadas com o consentimento dos participantes e, em um segundo momento, transcritas textualmente.

Na primeira sessão de entrevista, foi solicitado a cada participante que falasse de seu trabalho, a partir da seguinte solicitação: *gostaria que você me falasse um pouco sobre o seu trabalho, sobre o que você quiser me contar sobre o seu trabalho*. Os dados foram organizados em um caderno de trabalho e reapresentados ao participante na sessão seguinte. Este procedimento foi adotado em todas as sessões até o final das entrevistas, e possibilitou a reapresentação cumulativa dos dados e a sua organização de acordo com os diversos assuntos tratados.

Os cadernos foram utilizados da seguinte forma: a pesquisadora apresentou o caderno de informações ao participante dizendo que ali estavam escritas todas as informações dadas por ele no encontro anterior, só que organizadas de forma diferente da que foi falada, sempre respeitando a seqüência e o conteúdo das falas, mas organizando-as de acordo com os diversos assuntos tratados; a pesquisadora leu o conteúdo do caderno ao participante e este interrompeu a leitura para acrescentar, explicar ou corrigir o que havia dito; e quando houve a interrupção por parte do participante, a pesquisadora continuou a leitura, em seguida, do ponto em que foi interrompida.

Após a leitura do texto, quando o participante não teve mais nada a acrescentar, a pesquisadora aprofundou assuntos que fossem do interesse do estudo. Cada sessão foi encerrada quando o participante disse não ter mais o que falar.

Já o término do procedimento de coleta de dados ocorreu quando a pesquisadora percebeu que o participante não tinha mais informações a dar a respeito do problema investigado, quando percebia que os assuntos ficavam repetitivos, ou ainda, quando o próprio entrevistado se recusava a continuar participando. Neste último caso, era solicitado a ele que relatasse o motivo de sua desistência.

Para analisar os dados obtidos, optou-se pela utilização de uma abordagem qualitativa por permitir a articulação dos vários elementos que compõem os depoimentos dos participantes. Depoimentos estes que trazem dados explícitos em seu conteúdo objetivo ou manifesto, assim como implícitos em seu conteúdo subjetivo ou latente.

Entre as várias alternativas de análise qualitativa, optou-se pela *Análise de Conteúdo* por considerá-la a mais adequada para realizar a análise e interpretação conveniente do material coletado.

Entende-se por “Análise de Conteúdo” o conjunto de procedimentos sistemáticos e objetivos que possibilitam a descrição analítica do conteúdo manifesto das mensagens, visando obter indicadores que permitam a interpretação inferencial de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens. É a descrição de aspectos de uma mensagem com o objetivo de reinterpretá-la de acordo com os pressupostos da investigação (Bardin, 1977; Giordano, 1994).

Com base nos pressupostos da *Análise de Conteúdo*, iniciou-se a análise dos dados adotando-se o seguinte procedimento: a) organização dos dados através da identificação das falas; b) identificação dos temas; c) agrupamento das falas segundo

os temas; d) reagrupamento das falas em subtemas, categorias e subcategorias; e e) interpretação dos dados.

O primeiro passo desta exploração foi o de identificar e separar as falas a serem analisadas. Vale ressaltar que foi interesse deste estudo somente as falas de seus participantes, com isso, as falas da pesquisadora foram excluídas da análise.

As falas poderiam ser constituídas por uma ou mais palavras, expressões e frases. Foram formadas a partir do conteúdo manifesto das entrevistas, tendo-se como base os assuntos tratados por cada participante e selecionadas de acordo com sua pertinência com o interesse do estudo.

Posteriormente, iniciou-se então a leitura das falas selecionadas (tendo sempre a transcrição da entrevista na íntegra como suporte) com o objetivo de identificar os temas dominantes a partir do exame dos dados e de sua contextualização. Vale ressaltar que os temas não foram elaborados *a priori*, eles representaram os diversos assuntos discutidos pelos participantes e constituíram-se na unidade de análise do presente estudo.

Identificados os temas, as falas pertinentes a cada um deles foram selecionadas e agrupadas. Em seguida, reagrupou-se as falas em subtemas, categorias e, quando necessário, em subcategorias, utilizando-se do mesmo procedimento através do qual identificou-se os temas (agrupamento das falas).

Através da organização e exploração dos dados conforme descrito anteriormente, foi possível agrupar os dados obtidos em seis temas: Instituição, Outras experiências de trabalho, Preparação para o trabalho, Interação no trabalho, Distinção entre formas de trabalho e Expectativa com relação ao trabalho.

O significado da profissionalização

O significado da profissionalização foi distinto em alguns aspectos para os dois grupos de participantes. Por isso, optamos por apresentar os resultados referentes ao significado da profissionalização separadamente para cada um dos grupos de participantes: com experiência no mercado de trabalho competitivo e sem esta experiência.

Observamos que para os participantes que não têm experiência no mercado de trabalho competitivo, a profissionalização significa: uma via de inserção nas relações de produção e consumo; continuidade do atendimento educacional; preparação para o trabalho em esquema de subcontrato; alternativa ao ócio; aquisição de boa conduta; e forma de reconhecimento pessoal e profissional. Por outro lado, para os participantes com experiência no mercado de trabalho competitivo a profissionalização significa: alternativa ao ócio e ao desemprego; continuidade de atendimento educacional; aquisição de boa conduta; e via de estigmatização.

Os participantes que não têm experiência no mercado de trabalho competitivo, atribuem à profissionalização o significado de ser uma via de inserção nas relações de produção e consumo.

Tal significado parece ser atribuído à profissionalização em função da remuneração que a pessoa recebe na instituição. Participar de um programa de profissionalização proporciona ao indivíduo condições de produzir, receber por sua produção e, conseqüentemente, consumir. Além disso, a remuneração recebida proporciona também a participação ativa nas relações econômicas de suas famílias.

A profissionalização é uma via de inserção nas relações de produção e consumo enquanto fonte de remuneração, independentemente de seu valor.

No entanto, atribuir à profissionalização o significado de ser uma via de inserção nas relações de produção e consumo não implica que esta seja também considerada uma via de inserção nas relações de trabalho. O indivíduo considerado deficiente mental pode se inserir nas relações de produção e consumo sem que esteja inserido nas relações de trabalho. Sua produção, e conseqüentemente sua remuneração, pode ocorrer, e neste caso ocorre, em ambientes especiais e segregados.

Outro significado inferido é a profissionalização enquanto continuidade do atendimento educacional recebido pela pessoa com deficiência mental, em instituições especiais no decorrer de sua vida.

A profissionalização enquanto continuidade deste atendimento é significativa para os participantes em se tratando dos aprendizes mais comprometidos, que freqüentam a equipe de trabalho que permanece no Núcleo de Profissionalização e, raramente, participam das atividades realizadas nas empresas. Neste sentido, a profissionalização caracteriza-se para eles enquanto atendimento permanente ao jovem /adulto deficiente e não como preparação para o trabalho.

Com relação aos deficientes menos comprometidos, entre os quais os participantes podem ser incluídos, a profissionalização significa uma preparação para o trabalho, especificamente no esquema de subcontrato. A ênfase dada ao ensino de habilidades específicas das empresas com as quais a Instituição mantém subcontratos, faz com que este significado seja atribuído à profissionalização. Os aprendizes são preparados para produzir e, conseqüentemente, manter os subcontratos.

Este significado da profissionalização em esquema de subcontratos é encontrado na literatura especializada, especificamente nos estudos desenvolvidos por Perosa (1979), Goyos et al. (1989), Goyos (1995) que apontam o quanto este tipo de contrato favorece as instituições e empresas em detrimento das necessidades da população atendida.

Além disso, neste esquema de profissionalização, o indivíduo com deficiência mental tem sua produção comercializada pela instituição durante a situação de treinamento, o que acaba prejudicando sua transição para o mercado de trabalho. A instituição deixa de encaminhar aqueles que já estão preparados para não perder os ganhos de sua produtividade. Conseqüentemente, os mais despreparados, e que mais necessitam de treinamento, podem ser prejudicados por permanecerem em suas casas ou em outras instituições que não oferecem este tipo atendimento.

Outro aspecto relacionado ao processo de profissionalização oferecido pelo Núcleo é que receber treinamento para o trabalho em determinadas empresas, através do treino de habilidades específicas não significa, para os participantes, uma via de inserção nas relações de trabalho. Um deles aponta que a preparação recebida na instituição não os habilita a trabalhar em qualquer outro lugar na comunidade que não nas empresas. Ele afirma não conseguir trabalho por falta de experiência e falta de habilidade. Manzini (1989) também aborda esta questão ao analisar a integração de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho e constatar que o treinamento recebido na instituição especial não é condizente com a realidade do trabalho.

Inferiu-se também que a profissionalização significa uma alternativa ao ócio. Foi muito frisado nas entrevistas destes participantes o fato dos aprendizes estarem no Núcleo de Profissionalização para não ficarem ociosos em suas casas. Novamente, o significado atribuído refere-se aos aprendizes mais comprometidos e reforça a percepção de atendimento permanente dos deficientes mentais. Caso não freqüentem o programa de profissionalização, só lhes resta a opção de ficarem em suas casas. Em contrapartida, também foi amplamente discutido pelos participantes o fato dos aprendizes ficarem ociosos no Núcleo de Profissionalização, por falta de atividades.

Mesmo enquanto alternativa ao ócio e, às vezes, condição ociosa, a profissionalização significa para um participante o único esquema no qual os aprendizes podem se inserir, em função da condição de deficiente que lhes é atribuída. Novamente, a profissionalização é identificada como um atendimento permanente ao deficiente.

Outro aspecto que parece representar para os participantes o significado que a profissionalização tem, é a identificação desta enquanto forma de adquirir boa conduta e bons comportamentos. Ensinar a se comportar adequadamente parece ser a única contribuição que os participantes consideram que recebem na Instituição e que pode ser utilizada no mercado de trabalho.

Além de ensinar habilidades específicas, o programa de profissionalização enfatiza o treino de comportamentos considerados adequados para o trabalho. Este aspecto mostra que a preparação para o trabalho objetiva a minimização de comportamentos considerados desviantes.

Tal esquema de profissionalização pressupõe que o deficiente, ao melhorar seu comportamento e sua conduta, estará apto a trabalhar no mercado competitivo. No entanto, conforme constatado na literatura (Goyos, 1995; Manzini, 1989 e Giordano, 1994) e nos relatos dos participantes, isto parece não ser verdadeiro. Para estar apto a trabalhar no mercado competitivo, o deficiente mental necessita também de aprender habilidades que possam ser generalizadas em outras situações de trabalho que não aquelas nas quais foi treinado. E isto, segundo os participantes do estudo, não está ocorrendo no Núcleo de Profissionalização.

A profissionalização também parece ser significativa enquanto forma de reconhecimento pessoal e familiar. Estar inserido em um programa de profissionalização

parece significar, basicamente, o reconhecimento de suas potencialidades e capacidades.

Este reconhecimento está muito relacionado ao significado da profissionalização enquanto uma via de inserção nas relações de produção e consumo. Segundo Amaral (1994), o valor do homem no sistema capitalista é dado na medida em que ele produz e consome, mais do que *ser* ele deve *fazer* e *ter*. Assim, o reconhecimento profissional e pessoal destes aprendizes, por parte dos profissionais da Instituição e de seus familiares, acontece mesmo em condições segregadas e marginalizadas iguais as que se encontram. Mesmo segregados em condições de extrema precariedade e exploração, os aprendizes produzem, são (mal) remunerados e, por isso, consomem e ajudam na economia de suas casas.

Os participantes com experiência no mercado de trabalho competitivo atribuem à profissionalização significados distintos daqueles atribuídos pelo outro grupo.

A inserção em um programa de profissionalização especial significa uma alternativa ao ócio e desemprego. Os participantes com experiência no mercado de trabalho competitivo buscam a instituição especial por estarem desempregados e/ou por problemas pessoais tais como a evasão escolar, problemas com drogas, com familiares e de comportamento.

Essas pessoas foram para a Instituição em busca de uma outra alternativa para o desemprego e para a ociosidade. Em momento algum apontam a preparação para o trabalho como um objetivo de estar na Instituição ou tê-la frequentado.

Entretanto, ao serem inseridos em um programa de profissionalização para deficientes mentais, os participantes passam a ser identificados como tais, tanto pela instituição quanto pela comunidade. Por exemplo, um deles relata que enquanto estava na Instituição não conseguia namorar com pessoas da comunidade por ser considerado um deficiente mental.

Assim, a profissionalização pode ser identificada como uma via de estigmatização. Ao ser rotulada como deficiente mental esta pessoa passa a ser considerada incapaz, incompetente, necessitada de treinamento e formação especial. Percebe-se que sua incapacidade não vem de características intrínsecas, mas sim de sua desvantagem: estar institucionalizado.

Inferiu-se também que a profissionalização significa para estes participantes a continuidade de atendimento educacional.

Este significado não difere do apresentado anteriormente e é também considerado somente no que se refere aos aprendizes mais comprometidos que frequentam a equipe de trabalho do Núcleo de Profissionalização e, raramente, participam das atividades realizadas nas empresas. Para estes participantes, a profissionalização também assume um caráter de atendimento permanente ao deficiente mental mais comprometido.

A profissionalização também é identificada como uma forma de adquirir boa conduta e bons comportamentos. Os participantes relacionam tal aquisição tanto ao aprendizado da postura adequada de trabalhador, quanto a aprender regulamentos e normas de trabalho.

Pode-se inferir que, se por um lado, a aquisição de boa conduta significa aprender comportamentos adequados para o trabalho, por outro ela também pode significar a minimização dos comportamentos inadequados que levaram parte dos participantes à instituição. Sendo assim, a profissionalização é identificada como uma via de inserção nas relações de trabalho.

É interessante retomar que o único participante que estava inserido no mercado de trabalho competitivo na ocasião das entrevistas desligou-se da instituição por iniciativa própria. Na expectativa de ser desligado da instituição, a única alternativa por ele vislumbrada foi a de se comportar de forma bastante inadequada, para com isso ser expulso do Núcleo de Profissionalização. Nota-se que este participante não considerava a possibilidade de ser encaminhado em função de sua boa conduta.

Evidencia-se que o objetivo da Instituição é manter os subcontratos, necessitando assim de pessoas produtivas em seu quadro de aprendizes. Conseqüentemente, o encaminhamento de aprendizes para o mercado de trabalho competitivo não ocorre. Paradoxalmente, para sair da Instituição o aprendiz precisa demonstrar o quanto não aprendeu e o quanto não está preparado.

Entretanto, a literatura consultada (Goyos et al., 1989; Goyos, 1995; Nunes, 1997) apontou que o trabalho não está se constituindo enquanto via de integração devido ao fracasso da profissionalização, revelado na forma como esta vem sendo conduzida e por priorizar seus aspectos econômicos.

Este fracasso também é revelado pela realidade descrita por pessoas com deficiência mental que participaram deste estudo. A profissionalização se restringe ao treino de habilidades específicas que são repetitivas, monótonas e visa somente a produção e manutenção dos subcontratos firmados pela instituição. Ao invés de serem profissionalizados os aprendizes são *treinados* para reproduzir e executar sempre as mesmas tarefas.

Esta ênfase na repetição, não é restrita à sua (pseudo) profissionalização. Ferreira (1994) constatou este mesmo esquema de (não)formação durante o processo de aprendizagem destas pessoas na escola especial. O que é ensinado é sem sentido, não condiz com a realidade do deficiente e muito menos com a do contexto do qual ele está excluído. É fingir o banho, o vestir/despir sem a necessidade de trocar de roupa, o colorir letras com inúmeros limites, o contar tampinhas... Da mesma forma, é o separar, o contar, o empacotar, o selar, sem conseguir perceber o objetivo daquilo que está fazendo.

Ao invés de formar o trabalhador, forma a mão-de-obra alienada e barata. Não se preocupa com o desenvolvimento, com a potencialidade, com a independência, mas sim com o quanto o deficiente mental pode deixar de sê-lo, com o quanto é ou não normal.

É nesse sentido que os participantes atribuem à profissionalização o significado de continuidade do atendimento educacional.

Outro aspecto a ser destacado é que para os participantes do estudo, a profissionalização não significa uma via de integração social. Mas como conseguir percebê-la como integradora se, na prática, para que isso ocorra ele perde o *direito* de ser diferente? Da forma como a profissionalização ocorre, poderia significar uma via de integração para alguém?

Faz-se necessário também considerar alguns aspectos relacionados à instituição especial na qual a profissionalização ocorre.

O primeiro deles é o fato da profissionalização estar calcada nos preceitos da filantropia e da caridade, tão disseminados pelas instituições especiais. Isso contribui para que a exploração do trabalho do deficiente seja ocultada. Por exemplo, a participação em promoções sociais e o pagamento de 20% da renda líquida da família é considerada uma contribuição desta para a causa da profissionalização do deficiente mental. Entretanto, para *colaborar*, a família precisa pagar para que o filho deficiente trabalhe de graça para uma empresa e para uma instituição que ganha dinheiro explorando o trabalho do deficiente. Assim sendo, a família é explorada e subsidia a exploração do filho.

Entretanto, a exploração não ocorre somente na instituição. A empresa também explora, mas igualmente se resguarda na filantropia e na caridade. Não vai contratar o deficiente, pois já faz o máximo por ele, na linha da caridade. Mas como esperar postura distinta da empresa, se a própria instituição, que é responsável por zelar pelos interesses do deficiente mental, se mostra dessa maneira?

O esquema de profissionalização através de subcontratos vem sendo amplamente veiculado como uma boa alternativa. No entanto, constatou-se que o fato de ir trabalhar nas empresas não significou um espaço aberto para iniciar um movimento no sentido da integração. Ao contrário, ocorre a total discriminação do deficiente neste local: uniformes diferentes, bancadas isoladas, não podem andar pela empresa para conhecer o trabalho... A empresa se transforma em um apêndice da oficina abrigada ao invés de se constituir em uma alternativa à segregação.

O segundo aspecto relacionado ao esquema de profissionalização é o fato desta instituição especial aceitar atender pessoas não deficientes. Isto revela novamente que seu objetivo é obter lucros com o trabalho dos aprendizes. Ao aceitar estas pessoas, a instituição aumenta sua produtividade e seu lucro, mas, em contrapartida, passa a ser identificada como alternativa ao ócio e ao desemprego.

Retomando a filosofia filantrópica e caridosa, este esquema de exploração explícita mais uma vez se torna viável sendo considerado *bom para deficientes*. Caso não estivesse na oficina abrigada estaria em casa, ocioso, improdutivo... na instituição, pelo menos, está trabalhando (sendo explorado) e é até premiado por isso! Para acabar com a ociosidade a instituição favorece basicamente a ela própria, em detrimento da família e do deficiente.

Ao desviar o foco do atendimento da profissionalização, a instituição especial faz com que esta, ao invés de ser continuidade do processo de formação, passe a ser a “linha de chegada” do deficiente e a manutenção de sua segregação, que passa a ser produtiva e lucrativa para aqueles que os segregam.

A opção por sair ou permanecer neste esquema de exploração, obviamente, cabe somente ao aprendiz e à sua família, mesmo com isto sendo um dever da instituição. Ao desligar-se desta por conta própria constata que sua (pseudo) profissionalização se restringiu a regras de comportamento e que só isso não basta para se adaptar ao mercado competitivo. Um dos participantes, ao se deparar com uma experiência de desemprego, retorna à instituição.

Esta situação pode se reverter desde que seja utilizada uma outra estratégia de profissionalização, que contemple toda a amplitude deste processo. Giordano (1994) constata uma realidade inversa à apresentada neste estudo: indivíduos deficientes integrados no mercado de trabalho competitivo, sendo promovidos em seus empregos, coordenando as sessões em que iniciaram como estagiários, com amigos... Isto significa que a realidade constatada não existe em função da condição de deficiente mas sim em função da forma como esta é concebida e construída socialmente.

Referências Bibliográficas

AMARAL, L. A. Mercado de trabalho e deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v.2, p. 127-136, 1994.

_____. *Conhecendo a deficiência (em companhia de Hércules)*. São Paulo: Robe Editorial, 1995.

BARDIN, J. G. S. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.

FERREIRA, M. C. C. *A Prática Educativa e a Concepção de Desenvolvimento Psicológico de Alunos com Deficiência Mental*. 1994. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

GIORDANO, B. W. *(D)eficiência: uma análise das representações sociais do trabalho e do ser trabalhador com deficiência mental*. 1994. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.

GLAT, R. *Somos iguais a vocês: depoimentos de mulheres com deficiência mental*. Rio de Janeiro: Agir Editora, 1989.

GOYOS, A. C. N. et al. Justificativas Para a Formação Profissional do Deficiente Mental: uma revisão da literatura brasileira. *Cadernos de Pesquisa*, n. 69, p. 53-67, 1989.

GOYOS, A. C. N. *Profissionalização de deficientes mentais: um estudo de verbalizações de professores acerca desta questão*. São Carlos: Edufscar, 1995.

JANNUZZI, G. S. M. Oficina abrigada e a integração do deficiente mental. *Revista Brasileira de Educação Especial*, n. 1, p. 51-65, 1992.

MANZINI, E. *Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental: visão do agente institucional e visão do egresso*. 1989. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

NUNES, L. R. O. P. *Pós-graduação em Educação Especial: avaliação dos programas e análise crítica da produção discente*. Relatório final de pesquisa apresentado ao CNPq, 1997.

PEROSA, G. B. *Colocação de deficientes mentais no mercado de trabalho: análise desta opção e treinamento de deficientes treináveis na função de empacotador de supermercado*. 1979. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.