

---

**Dossiê: Educação de Jovens e Adultos, currículos e práticas educativas**

---

**Inclusão profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual na cidade de Salvador–BA: possibilidades de aprendizado ao longo da vida**

*Professional inclusion of young people and adults with intellectual disabilities in the city of Salvador–BA: lifelong learning opportunities*

Jaciete Barbosa dos Santos  
Karla Muniz Belém  
Patrícia Nicolau Magris  
**Universidade do Estado da Bahia (Uneb)**  
Salvador-Brasil

**Resumo**

Este artigo apresenta relato de parte de uma pesquisa reaplicada na cidade de Salvador (2019-2023). O estudo reflete sobre alguns dados obtidos, os quais demonstram a relevância da inclusão profissional para jovens e adultos com deficiência intelectual, mediados por uma instituição educacional, na promoção de aprendizados ao longo da vida. Foram entrevistados jovens e adultos com deficiência intelectual, bem como familiares, chefes imediatos e colegas de trabalho. O resultado deste estudo revelou que a inclusão profissional de jovens e adultos pode possibilitar maior aprendizado ao longo da vida, sobretudo, em relação ao desenvolvimento da autonomia e aumento da autoestima, além de evidenciar o desejo de contribuir economicamente com a família e de traçar projetos de vida para o futuro, similar ao desejo de qualquer jovem e adulto que não apresente a condição de deficiência.

**Palavras-chave:** Inclusão Profissional; Aprendizado ao Longo da Vida; Deficiência Intelectual.

**Abstract**

This article presents a report on part of a research project reapplied in the city of Salvador (2019-2023). The study reflects on some obtained data, which demonstrate the importance of professional inclusion for young people and adults with intellectual disabilities, facilitated by an educational institution, in promoting lifelong learning. Young people and adults with intellectual disabilities were interviewed, as well as their family members, immediate supervisors, and colleagues. The results of this study revealed that the professional inclusion of young people and adults can enable greater lifelong learning, particularly in terms of developing autonomy and increasing self-esteem. Additionally, it highlighted the desire to contribute economically to their families and to plan future life projects, similar to the aspirations of any young person and adult without disabilities.

**Keywords:** Professional Inclusion; Lifelong Learning; Intellectual Disability.

## **Introdução**

O presente artigo objetiva refletir sobre a inclusão profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual (DI)<sup>i</sup> como possibilidade de aprendizagem ao longo da vida. Nessa direção o estudo recorreu a um recorte da pesquisa *Inclusão profissional de pessoas com deficiência intelectual e qualidade de vida*, replicada em Salvador – BA (2019-2023) pelo Grupo de Pesquisa Estudos sobre Inclusão e Sociedade, vinculado ao PPGEDUC-UNEB-BA.

A educação da pessoa com deficiência deve ir além do acesso à escolarização, enfatizando processos de aprendizagem em espaços formais, não formais e informais. A Educação de Jovens e Adultos e a Educação de Adultos (EJA<sup>ii</sup>), enquanto modalidade de escolarização, estão entre as possibilidades de acolhimento para continuidade da escolarização dessas pessoas, conforme recomenda a LDB 9394 (1996), ao afirmar no art. 37 que “a educação de jovens e adultos será destinada àqueles que não tiveram acesso ou continuidade de estudos nos ensinos fundamental e médio na idade própria e constituirá instrumento para a educação e a aprendizagem ao longo da vida”. A persistência na aprendizagem ao longo da vida inclui períodos fora da educação formal e está respaldada por políticas públicas e estudos como os de Santos (2016) e Mallows e Dos Santos Costa (2020).

A Educação e Aprendizagem ao longo da vida estão diretamente relacionadas à inclusão profissional de pessoas com deficiência, conforme a LDB (1996) e a Convenção das Nações Unidas sobre Direitos de Pessoas com Deficiência. A Lei Brasileira de Inclusão (2015) ratifica que a educação é um direito em todos os níveis, promovendo o desenvolvimento potencial sem barreiras. Esses direitos são assegurados pela Constituição de 1988 e reafirmados na Declaração de Incheon (2016), que promove oportunidades educacionais ao longo da vida para todos.

Esses direitos já se encontram ratificados na Carta Magna (1988) como dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação. Ademais, a Declaração de Incheon (UNESCO et al., 2016, p. 9) inferiu sobre o compromisso da promoção de oportunidades de educação ao longo da vida para todas as pessoas, enfatizando que:

O direito à educação começa no nascimento e continua ao longo da vida; portanto, o conceito de aprendizagem ao longo da vida guia a Educação 2030. Para complementar e suplementar a escolarização formal, devem ser oferecidas

oportunidades amplas e flexíveis de aprendizagem ao longo da vida, por meio de caminhos formais, com recursos e mecanismos adequados, e também por meio de estímulo à aprendizagem informal, inclusive pelo uso das TIC.

O conjunto de regramento oferece diretrizes para a criação ou continuidade de Programas para Preparação para o Trabalho (PPT), garantindo educação e aprendizagem ao longo da vida, com ênfase na autonomia e cidadania. Esses programas destacam que a escolarização regular não é suficiente, necessitando de outras atividades que promovam a aquisição de cuidados pessoais diários, habilidades socioculturais, mobilidade, valores institucionais e atitudinais e identificação de aptidões das pessoas com deficiência, incluindo visitas guiadas a postos de trabalho do seu interesse. Os espaços de trabalho e o emprego formal são essenciais para identificar os interesses da pessoa com deficiência, com vistas a inserção no mercado. A Lei nº 13.146/2015 reitera que “a colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio” (Brasil, 2015).

[...] a educação profissional não deve ser reduzida ao ensino de habilidade ou técnicas específicas, ou mesmo ao ensino de comportamentos adequados e menos desviantes para as pessoas com deficiências, mas principalmente, deve visar à formação do homem para o mundo do trabalho, com as diversas relações que se travam nele, para que tenha conhecimento de seus direitos e deveres e possa se mobilizar e atuar por mudanças (Cordeiro, 2013, p. 29-30).

As proposições inseridas na Lei de Cotas n. 8.213/1991, regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99, que instituiu que a empresa com mais de 100 funcionários deve destinar uma parcela que varia de 2 a 5% dos seus cargos para as pessoas com deficiência, se estabelece como mais uma possibilidade para que os espaços de trabalho, ou mais especificamente o emprego formal seja uma condição viável para acessar a educação profissionalizante e/ou para o fortalecimento da aprendizagem ao longo da vida para as pessoas com deficiência, ratificando que os impedimentos e as barreiras são expressões da violência contra essas pessoas.

### **Emprego Apoiado**

As frequentes mudanças no mercado de trabalho, cada vez mais competitivo, exigem que as organizações estejam em constantes transformações. Como Adorno e Horkheimer (2006) argumentam que, o progresso técnico e econômico sob o capitalismo não visa à emancipação humana, mas sim à perpetuação da dominação, o que evidencia que essas mudanças não são naturais, mas sim orquestradas pelo capital. Nesse sentido, a busca por eficiência e produtividade no mercado de trabalho acabam por excluir grupos mais

*Inclusão profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual na cidade de Salvador–BA:  
possibilidades de aprendizado ao longo da vida*

vulneráveis, como as pessoas com deficiência. Diante desse cenário, torna-se necessário estratégias que favoreçam a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho, um exemplo dessas estratégias é o emprego apoiado, que visa oferecer suporte contínuo na garantia de acesso e permanência na promoção da inclusão profissional.

No final da década de 1970, surgiu nos Estados Unidos da América, financiado pelo governo federal, um método denominado *Supported Employment*, traduzido no Brasil como Emprego Apoiado ou Trabalho com Apoio, com o objetivo de inserir pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, mostrando que dadas as devidas oportunidades e níveis de apoio, essas pessoas poderiam trabalhar (West et al., 2015). Tal necessidade ocorre porque, na sociedade estadunidense, essas pessoas são consideradas não aptas para ocupar vagas no mercado de trabalho.

Um modelo de emprego apoiado pode incluir duas etapas: a primeira etapa é definir um trabalho que se adapte à pessoa, levando em consideração seu perfil, habilidades, interesses e expectativas, e encontrar atividades profissionais que ela possa desempenhar com sucesso. A próxima etapa (pós-colocação) visa proporcionar ao trabalhador o suporte necessário para atender às demandas de sua função, especialmente por meio de treinamento no trabalho e autonomia (Genelioux, 2005).

De acordo com Wheman (2012), o emprego apoiado é benéfico para todos os envolvidos: a pessoa com deficiência, que tem um verdadeiro emprego, benefícios e a dignidade de um trabalho remunerado; o empregador, que obtém um bom funcionário e recebe suporte especializado para garantir o acesso e permanência do trabalhador; e a família, que passa a ter um membro exercendo uma função com habilidade no mercado de trabalho.

No Brasil, a Lei 13.146/2015 dispõe sobre o trabalho com apoio como uma metodologia de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, prevendo que o suporte individualizado deve ser contínuo e adaptado às necessidades do trabalhador (Brasil, 2015). Além disso, pode envolver o acompanhamento de profissionais especializados, como *job coaches*<sup>iii</sup> ou técnicos de reabilitação profissional, para apoiar o trabalhador com deficiência e o empregador no processo de adaptação e inclusão. Logo, trata-se de uma tecnologia social e uma alternativa potente para possibilitar o acesso e permanência do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho.

Pesquisas apontam que diferentes desafios dificultam a implementação do emprego apoiado no Brasil e, também, na Bahia, como evidenciado na coleta de dados. Conforme França *et al.* (2008); Lima *et al.* (2013); Marinho; Ferreira, (2019); Moreira *et al.* (2015); Silva *et al.* (2024); Simões; Santos, (2016), entre esses desafios estão a falta de recursos financeiros, pois o emprego apoiado requer treinamento, suporte individualizado, adaptações no ambiente de trabalho e acompanhamento contínuo; a falta de qualificação dos profissionais envolvidos; a resistência e a falta de apoio e de parcerias das empresas para a contratação de trabalhadores com deficiência; a ausência de integração entre diferentes órgãos e setores (instituições de ensino públicas e privadas, empresas e organizações da sociedade civil); além das barreiras que denunciam a ausência de acessibilidade.

A relação entre o emprego apoiado e a EJA, enquanto modalidade educacional, tem o papel de incluir jovens e adultos em aprendizados construídos ao longo da vida, por meio da inclusão educacional e profissional de forma integrada. Nesse sentido, o estágio se vincula como uma experiência vital para alunos com deficiência (ou sem) no ensino médio da EJA; nesse processo se intensifica a necessidade do emprego apoiado. A escola então é responsável pela criação de condições formativas (recursos e serviços de acessibilidade) para que a pessoa com DI alcance o mundo do trabalho com autonomia e segurança. Dessa forma, a EJA tem um papel importante na preparação e inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois proporciona formação contínua, contribuindo para qualificação tanto na vida profissional quanto na social.

A articulação da EJA com o emprego apoiado pode fortalecer a educação e o treinamento profissional contínuo. Segundo Crochick *et al.* (2019), as pessoas com deficiência enfrentam no ambiente de trabalho preconceito, estereótipos e discriminação por parte de colegas, gestores e da sociedade. Além disso, enfrentam ambientes inadequados, ausência de adaptações e falta de oportunidades para desenvolvimento profissional e progressão na carreira. Para superar essas barreiras, é necessário investimento em conscientização e educação, políticas de inclusão e formação contínua.

Ademais, são necessárias pesquisas em que as pessoas com deficiência possam se expressar, naturalmente, na condição de sujeitos de direitos, legalmente conquistados pela luta de movimentos sociais de quem vive ou convive com indivíduos em situação de deficiência, pois ainda são escassos os estudos dessa temática. Isso evidencia a necessidade

de mais investigações que escutem o estudante/trabalhador com deficiência, familiares, empregadores e colegas, de modo a compreender melhor suas necessidades, desafios e potencialidades. Pesquisas com esse foco são fundamentais para desenvolver políticas e práticas mais eficazes de inclusão e acessibilidade, em suas diferentes dimensões, no contexto educacional e no ambiente de trabalho.

### **Aspecto metodológico da Pesquisa**

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, do tipo estudo de caso. Os dados coletados na pesquisa seguiram os procedimentos<sup>iv</sup> realizados por Veiga e Fernandes (2014) em Portugal e replicados no Brasil, por Crochík *et al.* (2019), com adaptações de formato e vocabulário. É importante ressaltar que os cuidados éticos foram assegurados através do Comitê de Ética da Universidade de São Paulo – CEP/USP<sup>v</sup> e ratificados pelo Comitê de Ética da instituição responsável pela replicação da pesquisa no Estado da Bahia.

Foram investigados estudantes/trabalhadores com deficiência intelectual, de baixo poder aquisitivo, incluídos no mundo do trabalho há pelo menos um ano, mediados por um Centro de Atendimento Educacional Especializado (CAEE), vinculado à Rede Pública do Estado da Bahia, que atuava mais especificamente com o público de estudantes/trabalhadores com deficiência intelectual na cidade de Salvador-BA.

A instituição investigada, no período de coleta de dados da pesquisa, tinha como objetivo o “atendimento complementar e suplementar a educandos com necessidades especiais, nas áreas educacional e profissional de acordo com a resolução CNE/CEB nº 02 de 11 de setembro de 2001 que institui as diretrizes nacionais para educação especial na educação básica (Arencibia Jaime, p. 19, 2018).” Nesse contexto, a referida instituição disseminava o respeito à diversidade, sensibilizando a sociedade em geral quanto ao direito da pessoa com deficiência ter garantido seu espaço no mundo do trabalho.

Os participantes<sup>vi</sup> principais foram 18 trabalhadores com deficiência intelectual. Os colaboradores secundários foram: um membro da família de cada estudante/trabalhador, um chefe imediato e um colega de trabalho. Cabe destacar que a média geral de idade dos participantes principais é de 33,33 anos, entre os quais, apenas um é casado. Quanto à escolaridade, 50% finalizaram o Ensino Médio (EM), 16,67% possuem o EM incompleto, 5,56% terminaram o Ensino Fundamental Anos Finais (EFAF), 5,56% interromperam o EFAF, 16,67% não completaram o Ensino Fundamental Anos Iniciais e 5,56% concluíram o Ensino Superior.

Apenas quatro colaboradores principais são do gênero feminino. Esse menor número pode ser atribuído a fatores sociais, econômicos e culturais, como estereótipos de gênero, responsabilidades domésticas e de cuidado, menor acesso à educação e formação profissional. Esse dado nos remete às reflexões apontadas por Oliveira e Calixto (2023, p. 12), de que “muitos sujeitos ainda são invisibilizados, existindo poucos estudos sobre a sua educação e aspectos relacionados à sua vida pessoal, social e cultural. Por exemplo, a sexualidade é um estudo pouco estudado e mais presente na deficiência intelectual”.

A família pode ser mais protetora, influenciando negativamente na autonomia e no desenvolvimento profissional dessas mulheres. Além disso, há ausência de políticas de inclusão e apoio ao emprego eficazes, condições inadequadas de trabalho e, por fim, violência e abuso. Desse modo, para aumentar o número de mulheres com deficiência intelectual no mercado de trabalho, se faz necessário uma abordagem multifacetada que inclua educação, políticas inclusivas e desenvolvimento de programas de apoio específicos.

### **A inclusão profissional sob olhar de jovens e adultos com deficiência intelectual no que tange aos aprendizados ao longo da vida**

No Brasil, nas últimas décadas, ocorreram ações inclusivas resultantes de políticas públicas. Uma dessas ações inclusivas foi a Lei 8213/1991, conhecida como a Lei de Cotas, que instituiu a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados no mercado de trabalho. A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério da Economia, no ano de 2021<sup>vii</sup>, aponta que, na Bahia, das 25.205 vagas reservadas para esse público, somente 47,61% foram ocupadas, deste percentual apenas 6,26% foram contratados de forma voluntária. Isso é consequência da Lei de Cotas, pois, geralmente, as pessoas com deficiência só são empregadas porque as empresas são obrigadas por lei. Desse modo, a lei de cotas garante oportunidades às pessoas com deficiência, pois promove a aquisição de novas habilidades e conhecimento. Os indivíduos têm oportunidade de desenvolver suas habilidades sociais, incentiva a inclusão e o respeito à diversidade. O emprego promove a inclusão social e fomenta oportunidades de aprendizagem contínua ao longo da vida.

No que se refere à inclusão no mundo do trabalho, dos 18 participantes, sete trabalham na área de hotelaria; as funções incluem ajudante de cozinha, auxiliar de limpeza, camareiro e jovem aprendiz na administração. No comércio varejista, sete trabalham na área de alimentação do tipo *fast food*, em redes de farmácias e como empacotadores em

supermercados. Dos três que trabalham na área administrativa, os cargos são de agentes de portaria e auxiliar administrativo. O participante da fábrica de alimentos é auxiliar de produção.

Todos os participantes consideram a inclusão no mundo do trabalho essencial, citando a contribuição financeira no âmbito pessoal e familiar, a contribuição para a sociedade e a satisfação pessoal como principais motivos. A maioria também acredita que seu trabalho é importante para a empresa, citando seu desempenho e a responsabilidade como razões. No entanto, quatro participantes relataram que a formação recebida não estava diretamente relacionada às suas funções atuais, destacando a necessidade de treinamento mais específico. Seguem relatos:

*Não tem nada a ver. Fiz curso em eletrotécnica (PPP2).*

*Trata-se de áreas diferentes (PPP4).*

*Porque não tem nada a ver o que eu faço com o que estudei (PPP8).*

*Não teve treinamento (PPP16).*

O treinamento é fundamental para o desempenho eficiente no trabalho, tanto para pessoas com deficiência quanto para aquelas sem deficiência. Não se pode esperar que o trabalhador execute sua função com eficácia sem treinamento. Talvez esses trabalhadores sofram capacitismo, pois não é esperado que eles façam um bom trabalho, assim não é necessário investir em treinamento. Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018), alertam que a falta de preparação profissional e a dificuldade das empresas em integrar o trabalhador com deficiência intelectual podem resultar em insucesso na inclusão. Por outro lado, o vínculo com os colegas e com a empresa pode ser fortalecido quando recebem treinamento. Os participantes relataram que se sentem mais confiante desde que começaram a trabalhar; seguem os relatos:

*Porque me aprimorou mais, antes eu não cobrava procedimentos de outros colegas, agora estou cobrando, para não ser pressionado pelo gerente da loja (PPP1).*

*Quando cheguei, fiquei em treinamento e me ajudou não só no trabalho, como na vida também (PPP17).*

Esses depoimentos evidenciam a importância do treinamento adequado para garantir que os trabalhadores se sintam qualificados e confiantes em suas funções, sendo que esse treinamento poderia ser articulado no espaço da EJA. A formação não só melhora a eficiência no trabalho, mas também contribui para o desenvolvimento pessoal e para a autonomia. É essencial que as empresas invistam em programas de treinamento contínuo, adaptados às



necessidades específicas de cada funcionário, para promover um ambiente de trabalho inclusivo e produtivo.

### **A inclusão profissional sob olhar de familiares de jovens e adultos com deficiência intelectual, de seus familiares, empregadores e colegas de trabalho**

O cuidado tem um recorte de gênero, nesta pesquisa todas são mulheres que assumiram o cuidado para com os filhos ou filhas com deficiência intelectual. As cuidadoras entrevistadas, mães (M) e tia (T) relataram que, ao serem empregados, seus filhos e sobrinho, desenvolveram uma maior autonomia tanto no profissional quanto no pessoal. Esse desenvolvimento é de suma importância, pois aponta para uma aprendizagem contínua ao longo da vida. O trabalho não é apenas um meio de sustento, mas também uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional. O trabalho contínuo permite aos trabalhadores desenvolver e aprimorar suas habilidades ao longo do tempo, como evidenciado pela pesquisa de Crochick (2019), que constatou ganhos na vida financeira e pessoal dos trabalhadores com DI.

O emprego apoiado, ao menos inicialmente para assegurar o acesso e a permanência, é essencial para a inclusão, sobretudo no contexto de estudantes trabalhadores com deficiência intelectual, que são alvo de preconceito de forma mais evidente que as demais condições de deficiência/diferença. A pessoa com deficiência intelectual foi considerada pela sociedade como monstros, loucos, retardados, sem alma, ou seja, não eram humanas. Segundo estudos da Asociación Americana de *Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo* (AAIDD, 2002), deficiência intelectual é um termo que representa o ativismo no combate ao preconceito e a discriminação, segregação e a marginalização. Com um passado carregado de estigmas, a pessoa com DI não é vista como um trabalhador com capacidades para realizar trabalhos, o imaginário coletivo está impregnado desses conhecimentos estigmatizados. Dessa forma, o emprego apoiado facilita a entrada no mercado de trabalho e oferece suporte contínuo, permitindo aos trabalhadores desenvolver e aprimorar suas habilidades ao longo do tempo, como destaca M6 no relato abaixo:

*É essa que... que ele se ocupasse, que tivesse novos horizontes, nossa convivência é mais casa, ficar independente, não ficar preso à gente, para mim é muito valioso para ele, mas não é nem muito financeiramente (M6).*

As cuidadoras expressaram preocupação com a autonomia dos trabalhadores com deficiência intelectual. Tal receio é relevante dado que a maioria dos participantes moram

com suas mães, cujas idades variam de 42 a 75 anos. A ansiedade e a apreensão quanto à segurança e ao bem-estar de seus filhos no futuro é frequente, tornando o desenvolvimento de autonomia através do trabalho ainda mais vital. Um outro ponto levantado pelas cuidadoras foi como o trabalho possibilitou uma abertura de horizontes. Em uma sociedade capitalista, o principal meio de reconhecimento social vem através da inclusão do indivíduo no mercado de trabalho. É nesse contexto que emerge o conceito de independência, associada em sua maioria à condição financeira. Porém, todas as nossas relações sociais são baseadas na interdependência, isso quer dizer que todos necessitam de cuidados. Dessa forma, o acesso de uma pessoa com DI ao âmbito profissional não se limita apenas ao viés mercadológico, mas também na construção pessoal daquele indivíduo, como relata a mãe do PPP6:

*É o que eu sempre procurei, para ele não ficar dependente, sei que o que ganha não é o suficiente, mas sempre pensei nisso, ganhar seu sustento através do trabalho (M6).*

*Acho bom, para ela... Muito bom para ela se sentir... É... Como é que se diz, assim... Realizada né... Ter o próprio dinheiro (M7).*

Quando perguntadas da importância do emprego da pessoa para a vida da família, 83,33% responderam que a entrada no mundo do trabalho trouxe mudanças positivas que contribuíram para uma melhor qualidade de vida da pessoa com deficiência intelectual e nas relações familiares. Como afirmou M10, o ingresso no mundo do trabalho possibilitou que seu filho constituísse família. Apenas 16,67% afirmaram que não ocorreram nenhuma mudança.

*Mudou. [Mudou o que?] É, agora não mora comigo. Ele... mora na parte de baixo. E agora está com família. [...] [E a senhora acha que ele constituiu família depois que ele começou a trabalhar (?). Isso deu a ele uma segurança maior de constituir essa família?] **Sim ele mudou muito.** [...] **‘Que... Antigamente ele não ligava para fazer as coisas tudo, agora que é pai... [...] O comportamento dele mudou 100%. Está ótimo** (M10, grifo nosso).*

*Hoje ele... Está mais assim... Eu acho que ele está responsável, não é... Eu... Hoje ele tem assim... Faz mais amizade no trabalho, porque às vezes ele era muito fechado, não falava..., mas hoje ele tá bem assim... Aberto... Ele faz amizade lá, né... O pessoal lá gosta muito dele (M6).*

Analisando as respostas sobre a maneira de ser do trabalhador com DI, a maioria das famílias responderam que houve mudanças significativas, tornaram-se mais responsáveis e tiveram um maior amadurecimento. Apenas uma mãe afirmou que sua filha ficou esnobe, o que também é uma mudança, mesmo que seja encarada pela família como negativa. Talvez,

agora, PPP7 não mais se submeta as regras determinadas pelos familiares, como ocorria antes de trabalhar, e por isso seja considerada como superior.

Todas as cuidadoras apontaram que de alguma forma ocorreram mudanças. O trabalho possibilitou uma maior autonomia, além de melhorar a qualidade de vida a partir da independência financeira, mesmo que metade dos entrevistados afirmem que não gerenciem sua remuneração. Os trabalhadores que controlam o seu dinheiro estão satisfeitos, pois para eles é ótimo comprar o que quiserem sem precisar pedir dinheiro aos pais ou cuidadores, como podemos confirmar com as falas de PPP1 e PPP5:

*Eu me sinto mais independente financeiramente, sem precisar pedir a outras pessoas (PPP1).*

*Porque é algo maravilhoso, ser independente, ganhar o seu salário e comprar as coisas (PPP5).*

Uma das cuidadoras afirmou que os amigos do trabalhador com deficiência intelectual também perceberam o amadurecimento do seu sobrinho, o que alterou a forma de vê-lo na vizinhança.

*Os amigos que ele já tinha antes diz que ele mudou. Aí fica me falando: Ô dona M10, PPP10 agora é outro, e tal. E eu digo: é ele mudou. Antigamente ele gostava muito de... Ele ia para a escola e quando chegava ele ia para a rua [risos] ficava mais na rua, empinando arraiá, brincando. Depois que ele começou trabalhar, mudou (M10).*

Outro aspecto apontado pela mãe é o amadurecimento ocorrido pelo contato com outras pessoas, que não os pais, e pela mudança de trabalho. Nós nos formamos em contato com o outro e em contato com funções diferentes, possibilitando o aumento de conhecimento. O emprego serviu para o trabalhador com DI e sua família enxergarem possibilidades de aprendizado contínuo.

*Eu acho que ele amadureceu, porque o convívio dele sempre foi muito assim mais com o pai e comigo, então ele começou a conviver com os colegas de trabalho. Eu acho que não deixa de não ter um amadurecimento; tem, não é. E aí ainda mais que houve as mudanças de ambiente de trabalho totalmente diferentes, isso acho que também enriqueceu, porque ele começou a ver situações diferentes, como funcionou o primeiro, como funcionou o segundo. Como ele já tá agora no terceiro, vai enriquecendo, não é; em pouco tempo esses quatro anos aí está fazendo... ele já passou por três empresas, já tá na terceira empresa (M6).*

O amadurecimento apontado pela mãe foi desenvolvido através das experiências possibilitadas ao trabalhador com deficiência intelectual. A troca de emprego resultou em mudanças no ambiente de trabalho, nas relações sociais, envolvendo empregador, colegas e

clientes, e no trato das pessoas com o empregado. Como explica Freud (2011), o eu se forma através da identificação com o outro, que são as pessoas que fazem parte do nosso contexto social, seja afetivo ou de eventuais projetos. Além disso, o aprendizado ao longo da vida permite ao trabalhador continuar a desenvolver suas habilidades durante a sua trajetória profissional. Dessa forma, as novas vivências a partir do trabalho, quando bem mediadas, papel que foi realizado pelo CEEBA<sup>viii</sup>, pode propiciar uma maior autonomia, confiança em si mesmo e amadurecimento.

A pesquisa buscou investigar, também, se a inclusão no mercado de trabalho tem produzido impactos (ou não) na relação entre de trabalhadores com deficiência com amigos e colegas. Visto que Veiga e Fernandes (2014, p. 53) afirmam que a sociabilidade “é composta de relações sociais e de interação que, com as suas redes de amizade e suporte, constituem a base dos vínculos sociais que tecem a trama da vida cotidiana e dão qualidade de vida”. Logo, relações de amizade se reconstróem a todo o momento; ao conhecermos alguém ficamos curiosos em descobrir qual sua situação socioeconômica, suas atitudes, sua capacidade, se podemos confiar. Essa troca de informações serve para fazer uma avaliação do que podemos esperar do outro. As famílias afirmam que:

*Ele começou a ter mais... os colegas de trabalho, se resumia aos próprios colegas de trabalho no trabalho...(M6).*

*Mudou... Fez mais amigos, fez... (M7).*

A maioria dos relatos das cuidadoras apontam que não houve diferença significativa na quantidade de amigos. O relato de M6 aponta que seu filho tinha mais amigos na escola, e afirma que seus filhos têm colegas. O que impede as pessoas com deficiência de estabelecerem relações de amizade no emprego? Ter apenas coleguismo, segundo Crochick *et al.* (2019), pode estar atrelado “à existência de preconceito em relação a esses trabalhadores e/ou às frágeis relações pessoais estabelecidas”. Fazer amizades no ambiente de trabalho pode ampliar a vida social desses indivíduos para além do contato exigido por cada função exercida, o que possibilita frequentar outros espaços.

Quanto as expectativas futuras, cinco familiares relataram que seus filhos e seu sobrinho criaram uma nova perspectiva de futuro após o trabalho. Expectativas a respeito da construção de um novo núcleo familiar, incluindo filhos e parceiros matrimoniais, como traz o relato da M10, dizendo que houve mudanças nas perspectivas futuras, e que o filho dela (PPP10) possui planos para oferecer uma boa qualidade de vida para seu filho e sua

companheira. A tia (T11) de PPP11 diz que seu sobrinho também possui expectativas futuras e tem o desejo de construir sua casa própria para morar só. Mas essas perspectivas futuras dos participantes não ocupam apenas o espaço da construção familiar, mas também do âmbito profissional e do desejo de traçar uma carreira acadêmica, segue relato:

*Ah quero ver minha filha na faculdade, cursar a faculdade dela, ela tem um sonho de ser veterinária, por mais que eu diga assim: não é melhor você procurar uma outra profissão? Mas ela tem... é... Determinação que quer ser veterinária... (M7).*

*Além da carreira acadêmica e da construção de um novo núcleo familiar, o lazer também é um ponto presente: Ele fala tanto das coisas que ele gosta, tipo viagens e ganhar melhor, eu sempre alimento essa parte aí (M6).*

Ao serem questionadas sobre o motivo de a pessoa estar empregada, todas as mães, exceto M2, cujo filho encontrou trabalho por conta própria, responderam que o papel do CEEBA, da família e da Lei de Cotas foi crucial. M6 diz que o investimento na educação foi um dos pontos mais importantes. Ela relata que ao tentar encontrar um emprego de maneira independente não obteve sucesso. Para ela, o CEEBA e a Lei de Cotas para as pessoas com deficiência tiveram um papel crucial na contratação:

*Cotas, mais a ajuda do CEEBA, foi fundamental. Eu procurei antes de conhecer o CEEBA, levava ele para entrevista e não conseguia (M6).*

A importância da Lei n. 8.213/1991 é reafirmada a todo instante. Ao serem perguntados se os trabalhadores ganham o que merece, 66,66% dos familiares consideram que o salário poderia ser melhor. A cuidadora M2 acredita que seu filho recebe o que merece. M6, M7 e M10 acreditam que os trabalhadores poderiam ganhar mais. M7 entende que o salário é determinado pela empresa, mas ainda assim considera pouco.

Apesar dos baixos salários, os familiares parecem compreender a dificuldade da inclusão profissional, mas não citam os baixos salários ao serem perguntados se os trabalhadores fazem o que gosta. Infelizmente, a maioria dos entrevistados disseram que seus respectivos filhos e sobrinho não gostam do trabalho que exercem. Apenas a M10 e a T11 relatam que seu filho e seu sobrinho estão satisfeitos. M2 traz o seguinte relato:

*Ele não está gostando do trabalho, uma função só (M2).*

*Eu acho que não, eu acho que ele gostaria de fazer algo em relação à informática (M6).*

Trabalhar em um emprego que não gosta não é exclusividade da pessoa com deficiência. O Rais (2021) aponta que existem 52,94% de vagas sem preencher por falta de

*Inclusão profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual na cidade de Salvador–BA:  
possibilidades de aprendizado ao longo da vida*

profissionais habilitados. É necessário haver uma formação de qualidade que consiga preencher as lacunas exigidas pelo mercado.

Ao serem perguntadas se a família achava que os trabalhadores eram bem tratados pelos chefes/superiores e colegas, as respostas variaram. M6 e M4 afirmaram que sim, que PPP6 é super bem tratado, e que TT11 fala muito bem a respeito do convívio com seus colegas. Infelizmente, não são todos os participantes que possuem uma boa relação com a equipe de trabalho, M7 disse que sua filha já fez queixas de *bullying*:

*Ela se queixa viu. Já se queixou de bullying no local de trabalho (M7).*

M7 e a M10 falaram que a relação de seu filho com os colegas é complexa, pois alguns colegas são agradáveis e legais, e outros inconveniente. Ela disse o seguinte:

*Os colegas dele, ele diz que tem uns... Tem uns que são legais. Agora tem outros que gosta muito de pegar no pé (M10).*

A acessibilidade vai além do direito de ir e vir, implica refletir sobre a autonomia do sujeito e sua participação ativa em todas as esferas sociais. Ter um emprego pressupõe cumprir algumas obrigações, como ter uma rotina diária para se deslocar entre casa e trabalho. Ao questionar a respeito da autonomia após o trabalho, a maioria das respondentes afirmaram não haver mudanças. No entanto, quatro cuidadoras disseram que os trabalhadores começaram a ir sozinhos para o trabalho ou outros locais após começarem a trabalhar, mostrando o desenvolvimento de segurança, bem-estar e confiança em si mesmo, o que demonstra como o ambiente profissional pode ser um local de aprendizagem contínua.

Os depoimentos indicam que as famílias percebem que ocorreram mudança, logo, aprendizado de comportamento e melhora no bem-estar, porque eles se sentem úteis, e isso é fundamental, pois permite que o empregado tenha uma maior participação social. Apesar disso, duas cuidadoras responderam que não, pois um queria fazer outro trabalho e a outra se queixava que não tinha tempo para se divertir.

É importante destacar que a inclusão profissional ainda ocorre de uma forma excludente, pois esses trabalhadores são vistos como “café com leite” (Amaral, 2004, p. 76). Estão no ambiente de trabalho, mas as expectativas sobre a sua forma de atuação são baixas. A aprendizagem ao longo da vida muda essa visão estática sobre as capacidades desses indivíduos, pois implica reconhecer e apoiar o potencial de crescimento contínuo dos trabalhadores.

## **A inclusão profissional sob olhar de empregadores e colegas de jovens e adultos com deficiência intelectual**

A experiência nos espaços de trabalho, ou mais especificamente no emprego formal, identificada nos depoimentos de empregadores e colegas de trabalho sobre pessoas com deficiência intelectual insere percepções diferenciadas, mas em sua maioria muito positivas para todos os envolvidos na dinâmica profissional da empresa.

Colegas de trabalho e empregadores destacaram contribuições positivas da pessoa com DI, como colaboradores, para o ambiente de trabalho. Mencionam até a diminuição de conflitos geralmente existentes em ambiente de trabalho, devido a competição. Outras características pontuadas de maneira geral por colegas e empregadores foram a pontualidade, a disposição para ajudar o colega (estão sempre disponíveis), e a disponibilidade para aprender e adaptar-se às tarefas.

*[...] sei das qualidades que ele tem também! Sei os momentos que realmente eu tenho que tá puxando a trava dele e sei quando a gente tem que dar oportunidade a ele, certo? [...]. Teve situação aqui dentro [...] **ele não sabe ler nem escrever, né? Eu com o tempo fui ensinando a ele [...]** (CTPPP9, grifo nosso).*

No depoimento do colega de trabalho, identificam-se evidências de como a aprendizagem ao longo da vida de ocorrência no ambiente de trabalho, possibilitada através da inclusão profissional, avança no desenvolvimento da vida da pessoa com deficiência intelectual e fornece subsídios até para o processo de escolarização fora da escola.

*Hoje, se você pedir para ele escrever seu nome, ele consegue fazer sozinho (CTPPP9).*

Esse processo de formação no ambiente de trabalho enfatiza a alfabetização do colega com DI e está intimamente relacionado às proposições da EJA. Assim, a inclusão profissional possibilitou a inclusão na educação, com vista a escolarização.

Há depoimentos de dificuldade e desafios percebidos por todos os envolvidos (colega, empregador e pessoa com deficiência intelectual), visto que todos relatam a necessidade de maior suporte inicial na adaptação ao ambiente de trabalho ou em algumas tarefas específicas. No entanto, colegas e empregadores registram que as dificuldades e desafios são de todos os envolvidos, não apenas da pessoa com DI. Alguns empregadores expressaram preocupações sobre o desenvolvimento e a capacidade de desempenho das pessoas com

deficiência intelectual em funções/atividades mais difíceis e/ou com demandas cognitivas mais complexas.

O colega ainda relata sobre a necessidade de ajustamento da conduta de colaboradores externos. Afirma que foi necessário uma

*[...] conversa com o fornecedor que não entende a situação. E a gente mostra pra ele (**fornecedor**), pra que ele passe a entender, então a gente fala: [...] ele é uma pessoa especial e assim, [...] ele não gosta muito de brincadeiras sem graça é uma pessoa que se você tratar como você me trata, pronto (CTPPPg, grifo nosso).*

O colega de trabalho demonstra a necessidade de atualização tanto da equipe de trabalho quanto dos colaboradores externos, pois, em um primeiro momento, quando não há esses cuidados, alguns trabalhadores tendem a não levar a sério o trabalhador com deficiência intelectual.

Os colegas de trabalho relatam que com a inclusão profissional de pessoas com deficiência eles aprendem sobre a necessidade da valorização da diversidade, porque são expostos a novas experiências sociais trazidas por essas pessoas. Em depoimentos, demonstraram alegrias e surpresas (mix de sentimentos/emoções) na percepção do potencial das pessoas com DI, de suas habilidades únicas e da contribuição para a melhoria do clima entre os membros da equipe. Esses registros destacam a importância da inclusão, da igualdade de oportunidades e da acessibilidade no local de trabalho, promovendo ambientes mais diversos, colaborativos e empáticos.

Os dados da pesquisa apontam caminhos que podem ser identificados através da promoção de oportunidades de aprendizagem de educação continuada, quer na empresa e/ou em outros setores públicos e privados, com possibilidades para registro e monitoramento da empregabilidade, do trabalho formal e de outros processos de escolarização/aprendizagem/educação de adultos e de pessoa com deficiência intelectual. Iniciativas como as destacadas anteriormente demonstram a necessidade de mais investimentos em situações, ambientes, espaços de aprendizagem, que possam estar referendadas em processos de educação ao longo da vida, não apenas para o aprimoramento das habilidades profissionais dos envolvidos, mas, sobretudo, no fortalecimento da integração sociocultural, política e da autoconfiança e autonomia da pessoa com DI.

### **Considerações finais**



O estudo proporcionou analisar os depoimentos dos trabalhadores/estudantes com deficiência intelectual, seus familiares, empregadores e colegas de trabalho. Foi possível constatar que a inclusão no mercado de trabalho teve um impacto significativo tanto em suas vidas quanto nas de suas famílias. A Lei de Cotas tem sido essencial na garantia de oportunidades de emprego, mas não garante a qualidade da inclusão, o que mostra a necessidade de políticas públicas voltada para o emprego apoiado. Estar trabalhando se mostrou fundamental para o desenvolvimento da autonomia, habilidades sociais e amadurecimento tanto pessoal quanto no trabalho. Isso pode ser evidenciado ao observar os relatos das cuidadoras, que afirmaram que o emprego promoveu autonomia, melhorou a autoestima e a qualidade de vida desses indivíduos. Além disso, através do emprego, os trabalhadores desenvolveram novas habilidades e aprimoraram as existentes, evidenciando a importância da aprendizagem ao longo da vida.

No entanto, os desafios ainda persistem, uma vez que a discriminação e o preconceito no ambiente de trabalho, a insatisfação com os salários e as limitadas oportunidades de ascensão dentro da empresa, bem como a falta de acessibilidade, sobretudo atitudinal, ainda precisa ser superada. A inclusão profissional não se limita a contratação, mas deve preparar um ambiente que favoreça o desenvolvimento contínuo e a autonomia do trabalhador com DI no espaço da EJA, tendo como demarcador o aprendizado ao longo da vida. O emprego apoiado e a formação contínua podem ser estratégias na garantia desses direitos, para que esses indivíduos possam contribuir para a sociedade e alcançar uma vida independente.

Portanto, a partir dos depoimentos sobre a inclusão profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual, pode-se perceber a necessidade de políticas e práticas de inclusão no mercado de trabalho que não apenas enfoquem no acesso, mas também promovam, no ambiente da EJA, o desenvolvimento profissional, com o objetivo de proporcionar a autonomia e a participação ativa desses indivíduos na sociedade. A abordagem de aprendizado ao longo da vida é essencial para as pessoas com DI, pois permite que os trabalhadores com essa condição adquiram novas habilidades, aprimorem as existentes e se tornem cada vez mais independentes e capazes de contribuir plenamente para a sociedade.

Quando a inclusão desses indivíduos ocorre aliada a práticas de aprendizagem contínua e ao emprego apoiado, tem potencial de transformar suas vidas e de seus familiares. Instituições públicas que realizam essa tarefa de oferecer treinamento no local de trabalho,

acompanhamento e suporte individualizado, contribuem para o crescimento pessoal e profissional dessas pessoas. Tal suporte é essencial não apenas para a inclusão inicial, mas para a permanência no emprego.

A pesquisa realizada em Salvador (BA) revelou que as iniciativas locais ainda são tímidas, mas já é possível identificar experiências efetivas, tanto do setor público quanto do setor privado. A partir do interesse das pessoas com deficiência intelectual, apoiadas por suas famílias e pelos espaços de aprendizagem, e por meio de uma formação mediada, como propõe a EJA ao enfatizar a relevância do aprendizado, há a promoção da inclusão por meio de programas de capacitação, sensibilização e adaptação de infraestrutura. Esses esforços visam não apenas cumprir com as obrigações legais, mas também criar ambientes de trabalho mais inclusivos, acessíveis e humanizados.

A garantia de participação igualitária e equitativa para as pessoas com deficiência intelectual implica não apenas no conhecimento e implementação de leis de inclusão e acessibilidade, mas, sobretudo, na ampliação de uma cultura que valorize a diversidade e reconheça as contribuições únicas que cada pessoa pode oferecer.

### **Referências**

Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo — AAIDD (2002). **Discapacidad Intelectual:** definición, clasificación y sistemas de apoyo. Madrid: Editorial Alianza.

AMARAL, Lígia Assumpção. **Conhecendo a deficiência:** em companhia de Hércules. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

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

BRASIL. 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**, 24 jul. 1991.

BRASIL. Lei Nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, 23 dez. 1996.

BRASIL. Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, 7 jul. 2015.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Conselho Nacional de Educação. Resolução Nº 2, de 11 de setembro de 2001. Institui diretrizes nacionais para a educação especial na educação básica. **Diário Oficial da União**, 14 set. 2001.

CORDEIRO, Diana Rosa Cavaglieri Liuthevicene. **A inclusão de pessoas com deficiência na rede regular de educação profissional**. 2013. 184 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”, Marília, 2013.

CROCHICK, José Leon. (org.). **Inclusão profissional de trabalhadores com deficiência intelectual na cidade de São Paulo**. São Paulo: Benjamin Editorial, 2019.

CROCHÍK, José Leon; FERNANDES, Luísa Martins; VEIGA, Maria Rosalina Afonso Rodas; SANTOS, Jaciete Barbosa dos; CARVALHO, Silvio Roberto Silva. Violência contra Pessoas com Deficiência Intelectual no Norte de Portugal. **Psicologia Argumento**, 42(117), 2024.

CROCHÍK, José Leon; KOHATSU, Lineu Norio; DIAS, Marian Ávila de Lima e; FRELLER, Cintia Copit; CASCO, Ricardo. **Inclusão e discriminação na educação escolar**. 1. ed. Campinas : Alínea Editora, 2013.

DOS SANTOS COSTA, Graça; COSTA, Patrícia Lessa Santos; MALLOWS, David. Apresentação do Dossiê: educação, currículo e juventudes: dilemas e desafios atuais. **Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v. 16(42), p. 13-20, 2020.

FRANÇA, Inacia Sátiro Xavier de; PAGLIUCA, Lorita Marlena Freitag; BAPTISTA, Rosilene Santos. Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 21, n. 1, p. 112–116, 2008.

FREUD, Sigmund. **O Eu e o ID**. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2011.

GENELIOUX, Maria Manuel Eleutério Gourlade. **Emprego apoiado e satisfação: a perspectiva de pessoas integradas no mercado competitivo de trabalho**. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, 2005.

ARENCIBIA JAIME, Faustino Emilio. **Preparação laboral de estudantes com deficiência intelectual visando uma futura inserção no trabalho**. 2018. 85 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

LIMA, Michelle Pinto; TAVARES, Nathália Vasconcelos; BRITO, Mozar José; CAPELLE, Mônica Carvalho Alves. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42–68, 2013.

MALLOWS, David; DOS SANTOS COSTA, Graça. Persistência na Educação de Jovens e Adultos: reflexões sobre Currículo e Inclusão. In: DOS SANTOS COSTA, Graça; RAJADELL-PUIGGRÒS, Núria; NUNES, Cláudio Pinto. **Educação e inclusão: desafios formativos e curriculares**. Vitória da Conquista: Edições UESB, 2020.

MARINHO, Maryana Gonçalves; FERREIRA, Taísa Gomes. Acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a alternativa do emprego apoiado. **Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional**, v. 3, n. 2, p. 260–276, 2019.

MOREIRA, Lilian Barros; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 1, p. 40–61, 2015.

OLIVEIRA, Ivanilde Apoluceno de; CALIXTO, Hector Renan da Silva. Entrevista om a professora Ivanilde Apoluceno de Oliveira. **Revista Saber Incluir**, v. 1, n. 1, 2023.

PEREIRA-SILVA, Nara Liana; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jacqueline Ferreira Condé de Melo. A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Temas Em Psicologia**, v. 26, n. 2, p. 1003–1016, 2018.

SANTOS, Martinha Clarete Dutra dos. O direito dos jovens e adultos com deficiência à educação ao longo da vida. In: BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão. **Coletânea de textos CONFITEA Brasil+6: tema central e oficinas temáticas**. Brasília: MEC, 2016. p. 318-325.

SILVA, Margaret da Conceição; MIETTO, Gabriela Sousa de Melo; CHARIGLIONE, Isabelle Patrícia Freitas. Pessoa com deficiência intelectual e o ambiente de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 30, 2024.

SIMÕES, Cristina; SANTOS, Sofia. O impacto do emprego na qualidade de vida das pessoas com dificuldade intelectual. **Revista Lusófona de Educação**, v. 34, p. 181–197, 2016.

UNESCO; UNICEF; BANCO MUNDIAL; UNFPA; PNUD; ONU MULHERES; ACNUR. **Educação 2030: Declaração de Incheon e Marco de Ação da Educação rumo a uma educação de qualidade inclusiva e equitativa e à educação ao longo da vida para todos**. Brasília, 2016.

VEIGA, Carlos Veloso da; FERNANDES, Luísa Martins (org.). **Inclusão profissional e qualidade de vida**. [S. l.]: Formem, 2014.

WEHMAN, Paul. Supported Employment: What is it?. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 37, p. 139–142, 2012.

WEST, Michael; TARGETT, Pamela; WEHMAN, Paul; CIFU, Gabriella; DAVIS, Jacob. Separation from supported employment: a retrospective chart review study. **Disability and Rehabilitation an international, multidisciplinary journal**, v. 37, n. 12, 1055–1059, 2015.

## Notas

---

<sup>i</sup> Deficiência intelectual é uma expressão em evolução que representa a revisão conceitual de enfrentamento à repetição do preconceito e da discriminação, por meio de segregação ou marginalização, conforme apontam estudos da Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD, 2002), responsável pelo reconhecimento e validação dessa nomenclatura, em substituição a expressões como retardo mental, deficiência mental, entre outras terminologias existentes que subestimaram as possibilidades de desenvolvimento das pessoas com deficiência intelectual” (Crochík et al, 2024, pag. 459).

<sup>ii</sup> A educação nesta modalidade, no seu melhor, deve contribuir para o enfrentamento dos desafios sociais desses sujeitos a partir de um currículo rico, flexível e criativo que atenda a uma população em diferentes fases de suas vidas, com experiências e necessidades diversas. Isso só será concretizado se a voz do estudante for colocada no centro de discussões.” (Dos Santos Costa.; Costa.; Mallows, 2020, pag. 15).

<sup>iii</sup> Tradução livre: treinadores de trabalho.

<sup>iv</sup> Entrevistas semiestruturadas com questões específicas apresentadas aos participantes da pesquisa a fim de caracterizar as dimensões de autonomia e bem-estar, com os seguintes tópicos: 1. Relações sociais e interação; 2. Bem-estar e satisfação pessoal; 3. Autodeterminação, autonomia e escolhas pessoais; 4. Competências pessoais, adequação à comunidade e experiências de vida independente; e 5. Integração na comunidade

<sup>v</sup> Aprovado, conforme Parecer Consubstanciado de número 1.863.665.

<sup>vi</sup> Para manter o sigilo na identidade dos participantes da pesquisa, foi utilizado: participante principal (PPP) mãe (M), tia (T), colegas de trabalho do participante principal (CTPPP).

<sup>vii</sup> Os anos de 2022 e 2023 ainda não estão disponíveis. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 25 jun. 2024.

<sup>viii</sup> No período da coleta de dados da pesquisa (visto que em 2024 o CEEBA deixou de assumir essa mediação).

## **Sobre as autoras**

### **Jaciete Barbosa dos Santos**

Doutora em Educação – Programa de Pós-Graduação em Educação e Contemporaneidade da UNEB. Professora Titular do Departamento de Educação da UNEB. Líder do Grupo de Pesquisa Estudos sobre Inclusão e Sociedade, no PPPGEDUC. Email: [jbsantos@uneb.br](mailto:jbsantos@uneb.br) – ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8877-0824>.

### **Karla Muniz Belém**

Doutoranda em Educação – Programa de Pós-Graduação em Educação e Contemporaneidade da UNEB. Mestre em Educação Programa de Pós-Graduação em Educação e Contemporaneidade da UNEB. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Estudos sobre Inclusão e Sociedade, no PPPGEDUC. E-mail: [kmbelem@gmail.com](mailto:kmbelem@gmail.com) – ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5190-7644>.

### **Patrícia Nicolau Magris**

Professora Assistente da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Doutora em Difusão do Conhecimento pelo Programa de Pós-graduação Doutorado Multinstitucional e Multidisciplinar em Difusão do Conhecimento da Universidade Federal da Bahia. Mestre em Educação (Projeto Educação e Arquitetura da Faculdade de Educação e da Escola de Arquitetura da UFBA). Vice-Líder do Grupo de Pesquisa Estudos sobre Inclusão e Sociedade, no PPPGEDUC. E-mail: [pmagris@uneb.br](mailto:pmagris@uneb.br). Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6086-5098>.

Recebido em: 14/10/2024

Aceito para publicação em: 30/10/2024