



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

**ELIANE DE SOUSA NASCIMENTO**

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM  
(D)EFICIÊNCIA FÍSICA E PESSOAS COM (D)EFICIÊNCIA VISUAL:  
UM ESTUDO DE EGRESSOS**

**SALVADOR - BAHIA  
2010**

**ELIANE DE SOUSA NASCIMENTO**

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM  
(D)EFICIÊNCIA FÍSICA E PESSOAS COM (D)EFICIÊNCIA VISUAL:  
UM ESTUDO DE EGRESSOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Educação, área de concentração Educação e Diversidade.

Orientadora: Professora Dra. Theresinha Guimarães Miranda.

SALVADOR - BAHIA  
2010

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI/UFBA),  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Nascimento, Eliane de Sousa

Qualificação profissional de pessoas com  
(d)eficiência física e pessoas com (d)eficiência  
visual: um estudo de egressos / Eliane de Sousa  
Nascimento. -- Salvador, 2010.  
203 f.

Orientadora: Theresinha Guimarães Miranda.  
Dissertação (Mestrado - Mestrado em Educação) --  
Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Educação  
da Universidade Federal da Bahia, 2010.

1. Qualificação Profissional. 2. Inserção no  
Trabalho. 3. Deficiência Física. 4. Deficiência  
Visual. I. Miranda, Theresinha Guimarães. II. Título.

**ELIANE DE SOUSA NASCIMENTO**

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM  
(D)EFICIÊNCIA FÍSICA E PESSOAS COM (D)EFICIÊNCIA VISUAL: UM ESTUDO  
DE EGRESSOS**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Educação, Faculdade de Educação, da Universidade Federal da Bahia, área de concentração Educação e Diversidade.

Aprovada em 30 de abril de 2010.

Theresinha Guimarães Miranda (Orientadora) \_\_\_\_\_

Doutora em Educação pela Universidade de São Paulo - USP

Universidade Federal da Bahia

Mariza Borges Wall Barbosa de Carvalho \_\_\_\_\_

Doutora em Educação pela Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP

Universidade Federal do Maranhão

Vera Lúcia Bueno Fartes \_\_\_\_\_

Doutora em Educação pela Universidade Federal da Bahia - UFBA

Universidade Federal da Bahia

Dedico este trabalho a todas as pessoas com (D) **Eficiência** que lutam para que seus direitos, capacidades e competências sejam reconhecidos.

## AGRADECIMENTOS

Chegamos ao final de um trabalho que foi prazeroso e instigante. Mas, não caminhamos sozinhos, existem pessoas que encontramos e colaboram no percurso da jornada. Então, *eu quero agradecer*:

A Jeová Deus (Salmos 83:18) e ao seu filho Jesus Cristo (João 3:16).

A minha família pelo apoio durante a caminhada.

Ao professor Ariosto da Mota Moreno, pelo incentivo e apoio.

À querida orientadora Theresinha Guimarães Miranda, pelo aprendizado, crescimento acadêmico, pessoal e pela convivência descontraída e alegre nos dois anos de orientação.

Às pessoas com (D)Eficiência física e as pessoas com (D)Eficiência visual que contribuíram diretamente na construção deste trabalho, por fornecerem informações relevantes para a pesquisa.

Aos professores Iracy Picanço e Roberto Rabêllo que estiveram presentes nos primeiros passos sobre pesquisa científica.

Às professoras Vera Lúcia Bueno Fartes, Mariza Borges Wall B e Dora Leal Rosa pelas contribuições e sugestões com objetivo de que este trabalho fosse feito com qualidade e rigor científico.

Às professoras Maria Couto, Maria das Graças Galvão e aos professores Miguel Bordas, Jorge Sales e Menandro Ramos, pelo carinho e atenção e a todos os demais professores da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia.

Aos colegas do grupo de pesquisa de educação especial da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia.

A todos os funcionários da Faculdade de Educação, principalmente da biblioteca: Ana Farias, Ana Cerqueira, Jandira Rocha, Maria Auxiliadora e Vera Lúcia pela paciência e compreensão e que, de forma direta e indireta, colaboraram nessa caminhada.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo apoio financeiro prestado durante todo o mestrado.

Aos companheiros de caminhada com quem troquei muitas ideias e conversei longas horas, pessoalmente e por telefone, que contribuíram para esta conquista.

Digo a todos(as) muito obrigada!

Na lógica da vida dividir é aumentar.  
Dividir as conquistas multiplica a felicidade.  
Augusto Cury, 2002.

NASCIMENTO, Eliane de Sousa. Qualificação Profissional de Pessoas com (D)Eficiência Física e Pessoas com (D)Eficiência Visual: um estudo de egressos. 203f. il. 2010. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2010.

## RESUMO

Qualificação é a palavra de ordem na contemporaneidade, e, no caso de Pessoas com Deficiência, a sua falta, ou uma baixa profissionalização e escolaridade leva a dificuldades para a inserção no trabalho. O objeto deste trabalho é investigar a contribuição dos cursos de qualificação profissional para a inserção de Pessoas com Deficiência física e deficiência visual no mercado de trabalho, e tem como objetivos específicos: discutir como cursos de qualificação interferem na inserção das Pessoas com Deficiência no trabalho; investigar as razões que motivaram as Pessoas com Deficiência física e deficiência visual a fazerem cursos de qualificação profissional; identificar as ocupações desempenhadas pelas Pessoas com Deficiência após os cursos de qualificação. Adotou-se, nesta pesquisa, a metodologia do tipo qualitativa, de cunho etnográfico, realizada através de pesquisa bibliográfica e trabalho de campo feito com entrevistas semiestruturadas, com roteiro de questões abertas e fechadas, previamente elaboradas. As entrevistas foram feitas com 10 Pessoas com Deficiência física e 10 Pessoas com Deficiência visual que haviam feito cursos de qualificação profissional. As informações coletadas no trabalho de campo foram transcritas, tabuladas e analisadas, e depois essas foram articuladas com os diversos tipos de dados pesquisados. Os resultados da análise de todas as informações evidenciaram que os cursos de qualificação não foram eficazes no que se refere à inserção das Pessoas com Deficiência física e das Pessoas com Deficiência visual no mercado de trabalho. As razões para as escolhas dos cursos vão desde a busca pela inserção e a reinserção no trabalho; pela socialização, aquisição de conhecimento, e principalmente, pelo reconhecimento social da sua capacidade e potencialidade. As ocupações desempenhadas, após os cursos, têm pouca relevância social e não permitem um pleno aproveitamento da capacidade e habilidade dessas pessoas. Apesar da Lei de Cotas 8.213/91, regulamentada pelo Decreto Federal 3.298/99, garantir a inserção dessa população nos postos de trabalho, essa pesquisa constatou que para os sujeitos de pesquisa entrevistados, isso não aconteceu. Verificou-se que isso ocorre por inúmeros motivos, desde uma escolaridade e uma qualificação que não atendem as demandas do mercado e também, a falta de adaptação das empresas, da acessibilidade, dificuldade para o ir e vir, e a desinformação da sociedade e dos empresários acerca das habilidades e competências das Pessoas com Deficiência física e deficiência visual.

**Palavras-chave:** Qualificação Profissional. Inserção no Trabalho. Deficiência Física e Deficiência Visual.



NASCIMENTO, Eliane de Sousa. Professional Qualification of People with (D)Physical Efficiency and People with (D)Visual Efficiency: a study of egressos. 203f. il. 2010. Dissertation (Master) – Faculty of Education, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2010.

### **ABSTRACT**

Qualification is the watchword today and, in the case of People with Disabilities, their absence, or a low professionalism and/or schooling leads to difficulties for the insertion in the job. The object of this work is to investigate the contribution of professional qualification courses for the insertion of People with Disabilities and visual disabilities in the job market, and has as specific objectives: discuss how qualification courses interfere on insertion of People with Disabilities in the workplace; investigate the reasons for which the People with Disability and impaired vision to make vocational courses; identify sit-ins performed by People with Disabilities after qualification courses. Standardized on this research, the methodology of qualitative type, imprint ethnographic, accomplished through bibliographical and fieldwork done with interviews semistructured, with route open and closed issues, previously established. The interviews were made with 10 People with Disabilities and 10 People with visual Disabilities who had done courses of vocational qualification. The information collected in fieldwork were transcribed, tabulated and analyzed, and after these were articulated with the various types of data searched. The results of the analysis of all information revealed that the qualification courses have not been effective as regards the inclusion of People with Disabilities and People with visual Disabilities in the job market. The reasons for the choice of courses range from the quest for insertion and reinsertion into work; by socialization, acquiring knowledge, and primarily by social recognition of their ability and potential. Sit-ins performed after the courses, have little social relevance and do not allow a full capacity and ability of such persons. Despite the quota Law 8.213/91, regulated by the Decree Law 3298/99 to facilitate the insertion of this population in jobs available to them in this poll found that in the subject search respondents, this has not happened, the waves continue to be offered and not fulfilled. It was found that this occurs for many reasons, from a school and a qualification which do not meet the demands of the market and also the lack of adaptability, accessibility, difficult to go and see, and misinformation society and entrepreneurs of the skills and competence of Persons with Disabilities and visual disabilities.

**Keywords:** Professional Qualification. Insertion in The Job. Disability and Impaired Vision.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Símbolo que identifica não possuir barreira física	31
Figura 2 - Representação do símbolo de Pessoas com Deficiência visual	33
Figura 3 - Carteira de trabalho	56
Quadro 1 - N° de empregados e proporção de Pessoas com Deficiência	72
Quadro 2 - Brasil: estrutura da educação profissional	102
Quadro 3 - Caracterização pessoal das Pessoas com Deficiência física	131
Quadro 4 - Caracterização pessoal das Pessoas com Deficiência visual	132
Quadro 5 - Vida de trabalho das Pessoas com Deficiência física	134
Quadro 6 - Vida de trabalho das Pessoas com Deficiência visual	135
Quadro 7 - A vida das Pessoas com Deficiência física após a qualificação	137
Quadro 8 - Outros cursos de qualificação das Pessoas com Deficiência física	137
Quadro 9 - A vida das Pessoas com Deficiência visual após a qualificação	138
Quadro 10 - Outros cursos de qualificação das Pessoas com Deficiência visual	138

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Total de respondentes com algum grau de preconceito para a área temática Pesquisada	41
Tabela 2 - Censo escolar da educação básica de 2009	44
Tabela 3 - Dados sociais das Pessoas com Deficiência nos subdistritos de Salvador, 2000	57
Tabela 4 - Pessoas com Deficiência inseridas sob ação fiscal, por atividade econômica, no período de 2005 e 2006, em Salvador/BA	58

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AACD	Associação de Assistência à Criança Deficiente
ABADEF	Associação Baiana de Deficientes Físicos
ABC	Associação Baiana de Cegos
APADA	Associação de Pais e Amigos de Deficientes Auditivos do Estado de Bahia
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Salvador
BPC	Benefício de Proteção Continuada
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAPAZ	Centro de Atendimento Profissionalizante de A a Z – Idosos e Pessoas Portadoras de Deficiência
CBO	Classificação Brasileira de Ocupação
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CGPD	Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CODEF	Coordenadoria de Apoio ao Portador de Deficiência
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CONTAG	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura
CORDE	Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
CRPD	Centro de Reabilitação e Prevenção de Deficiências
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FBB	Fundação Banco do Brasil
FEBRABRAN	Federação Brasileira de Bancos
FIEB	Federação da Indústria do Estado da Bahia
FIPE	Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FMI	Fundo Monetário Internacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBRE	Instituto Brasileiro de Economia
IFCT	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
IFBA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPS	Instituto da Previdência Social
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MPAS	Ministério da Previdência e Assistência Social
MST	Movimento Sem Terra
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas

PEA	População Economicamente Ativa
PcD	Pessoa com Deficiência
PLANFOR	Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador
PNQ	Política Nacional de Qualificação
PROEJA	Programa de Educação de Jovens e Adultos
PSAI	Programa SENAI de Ações Inclusivas
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SEC	Secretaria Estadual da Educação da Bahia
SEEP	Secretaria de Educação Especial
SEMPRE	Secretaria de Economia, Emprego e Renda
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESC	Serviço Social do Comércio
SETRE	Secretaria Estadual do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte
SCIELO	Scientific Electronic Library – Online
SIMM	Serviço de Intermediação de Mão-de-Obra do Município de Salvador
SINE	Sistema Nacional de Empregos
SISNEP	Sistema Nacional de Ética em Pesquisa
SRTB	Superintendência Regional do Trabalho da Bahia
SUPROF	Superintendência de Educação Profissional
UNEB	Universidade do Estado da Bahia
USP	Universidade de São Paulo

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	15
2	<b>DEFICIÊNCIA E TRABALHO: MÚLTIPLAS DIMENSÕES SOCIAIS</b> ...	22
2.1	<b>Deficiência: As Concepções ao Longo da História</b> .....	24
2.1.1	<b>Deficiência Física e Deficiência Visual</b> .....	31
2.1.2	<b>Educação para uma Sociedade Inclusiva</b> .....	38
2.2	<b>TRABALHO: REVISÃO DOS CONCEITOS E TRANSFORMAÇÕES</b> .....	46
2.2.1	<b>As Pessoas com Deficiência no Contexto da Nova Morfologia do Trabalho</b> .....	54
2.3	<b>A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO BRASIL E VIDA LABORATIVA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b> .....	63
2.3.1	<b>Políticas de Inclusão para o Trabalho da Pessoa com Deficiência</b> ...	67
2.3.2	<b>A Legislação Brasileira para o Trabalho de Pessoas com Deficiência</b> .....	69
2.4	<b>Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Resultados de Pesquisas</b> .....	77
3	<b>QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: CONFIGURAÇÕES ATUAIS</b> .....	86
3.1	<b>A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL</b> .....	90
3.1.1	<b>Pressupostos da Educação Profissional no Brasil</b> .....	91
3.1.2	<b>A Nova Legislação Brasileira em relação à Educação Profissional</b> .....	99
3.2	<b>A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NA BAHIA</b> .....	103
4	<b>EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E EDUCAÇÃO ESPECIAL</b> .....	112
5	<b>O CENÁRIO DA PESQUISA: PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	118
5.1	<b>O MÉTODO</b> .....	119
5.2	<b>METODOLOGIA</b> .....	121
5.2.1	<b>Instrumentos</b> .....	123
5.2.2	<b>Local da Pesquisa</b> .....	124
5.2.3	<b>Sujeitos de Pesquisa</b> .....	125
5.3	<b>ETAPAS DO TRABALHO DE CAMPO</b> .....	127
5.3.1	<b>Análise das Informações Coletadas</b> .....	128
6	<b>QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO: PERCEPÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA E DEFICIÊNCIA VISUAL</b> .....	131
6.1	<b>CARACTERIZAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL</b> .....	132
6.2	<b>VIDA DE TRABALHO ANTES E DEPOIS DA QUALIFICAÇÃO: PESSOA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA E PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL</b> .....	135
6.2.1	<b>Qualificação x Inserção no Mercado de Trabalho</b> .....	137
6.2.2	<b>Razões para fazer Cursos de Qualificação</b> .....	163
6.2.3	<b>Qualificação x Emprego/Ocupação</b> .....	165
7	<b>CONSIDERAÇÕES</b> .....	174
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	180
	<b>APÊNDICES</b> .....	194
	<b>ANEXOS</b> .....	197

## 1 INTRODUÇÃO

Qualificação está constantemente presente nos discursos da atual política neoliberal, nos meios de comunicação e na fala de empresários como fator primordial para a inserção no mercado de trabalho. Em relação às Pessoas com Deficiência (PcD), a baixa profissionalização tem sido indicada como uma das principais causas para a dificuldade do acesso ao trabalho.

A inclusão no mercado de trabalho de PcD é um tema relevante e atual. A política de cotas implantada em 1999, através do Decreto Lei 3.298, que regulamentou a Lei 8.213/91, é um dispositivo que possibilita a oferta de reais oportunidades de trabalho para uma significativa parcela da população brasileira de PcD e hoje se constitui o principal mecanismo de inclusão social dessa população no trabalho.

Em 2010, a lei de cotas completou 19 anos. E, desde a sua promulgação, observamos que se encontram, no mercado de trabalho formal, lado a lado, pessoas sem e com deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência física e deficiência intelectual. A caminhada rumo a um país inclusivo já teve início. A lei veio para garantir trabalho digno às PcD que viviam à margem por conta de barreiras arquitetônicas e, principalmente, atitudinais.

Não resta dúvida que ainda há muito a ser feito em prol dos 24 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência – 2.046.326 deles vivendo na Bahia -, pois mais de 52% são considerados inativos e mais de 78% não ultrapassaram sete anos de educação formal, segundo dados do Censo 2000.

A inclusão de PcD deve ser por sua eficiência e não por sua deficiência. Neste sentido, a legislação, a educação, a qualificação, a acessibilidade, o transporte e a informação são pilares para que a contratação dessas pessoas para o trabalho não seja por força da lei, mas pela sua competência e disposição.

Para que isso aconteça, as PcD precisam de uma qualificação profissional que lhes permita adquirir as competências necessárias para obter e sustentar um emprego, progredir no mercado de trabalho e participar, como cidadão, de todas as instâncias sociais.

O acesso ao mercado de trabalho está cada dia mais difícil, não somente pelas novas exigências do mundo do trabalho, como também pelo aumento do desemprego, entre os mais velhos, os menos qualificados, as camadas mais jovens, principalmente os jovens que não tiveram o primeiro emprego, decorrente, segundo Bruno (1996), da formação precária ou inadequada.

Na atualidade, mais do que em épocas anteriores, o ser humano se vê diante do conflito

das novas regras do mercado de trabalho: a exigência de maior escolaridade, de uma qualificação profissional adequada às exigências desse mercado, e ainda, conhecimentos atualizados e o aprendizado das novas tecnologias. Uma das maiores apreensões, no entanto, são as poucas oportunidades e as exigências para o trabalho formal e/ou qualquer outro tipo de trabalho devido à crescente taxa de desemprego estrutural.

Compreendemos que, para as PcD, essa conjuntura se impõe de maneira ainda mais difícil, pela resistência na inserção dessa população nas relações sociais, no exercício de sua cidadania e, em atividades laborais, em razão de falsas crenças de elas serem incapazes, menos produtivas, mais lentas e precisarem de muitos cuidados especiais. A concepção para o trabalho centra-se, muitas vezes, na aparência física e nas limitações existentes, sem levar em consideração as possibilidades e competências do indivíduo, dificultando, dessa forma, o acesso dessa população ao trabalho ou a sua permanência.

Portanto, a constatação da necessidade de estudos nessa área e de conhecermos o papel que a qualificação profissional desempenha para a vida laboral das PcD levou-nos a escolher esse tema como um importante fato social a ser pesquisado.

As primeiras preocupações começaram a ser delineadas na atividade de extensão “Trabalho e a Orientação Profissional”, na Faculdade de Ciências Humanas - FCH/UFBA, sob a orientação do professor Dr. Jorge Luiz Lordêlo de Sales Ribeiro, que possibilitou conviver com jovens de escolas públicas que não tinham um projeto de vida, nem sabiam o que fazer ao concluírem o Ensino Médio, principalmente pela falta de preparação e qualificação para o mercado de trabalho.

Também, contribuiu para a escolha do tema, a minha participação, durante a graduação, como estagiária, no Núcleo Trabalho e Educação (NUTE) e na pesquisa: O Centro Educacional Carneiro Ribeiro (CECR): resgate de uma experiência educacional, coordenada pela professora Iracy da Silva Picanço, na Faculdade de Educação/UFBA.

Como bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), em 2004-2005, e da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (FAPESB) em 2005-2006, na pesquisa: Ensino de arte e atendimento ao aluno com deficiência visual nas escolas públicas estaduais de Salvador/BA, sob a orientação do Professor Dr. Roberto Sanches Rabêllo, na Faculdade de Educação/UFBA, o qual permitiu conviver com alunos com deficiência visual - estudantes do Ensino Médio-, com idade e desejo de começar a trabalhar, constatei nesse contato, os anseios e as dificuldades que esses alunos sentiam em relação à sua inserção no mercado de trabalho.



Também, a participação nas reuniões do Grupo de Pesquisa: “Educação Inclusiva e Necessidades Educacionais Especiais”, sob a coordenação da Professora. Dra. Theresinha Guimarães Miranda, aumentou ainda mais, a vontade de pesquisar sobre o trabalho e a qualificação profissional de PcD, suas dificuldades e possibilidades, refletindo sobre essas questões.

Esse interesse começou a se concretizar quando foi tema da pesquisa da monografia de conclusão do Curso de Pedagogia – FACED/UFBA - em 2006, “O Trabalho e a Educação Profissional de Pessoas com Deficiência”.

Portanto, foram as observações e reflexões, ao longo de uma experiência acadêmica, que inspiraram a escolha do tema da pesquisa.

A qualificação e a baixa profissionalização são fatores que podem facilitar ou dificultar a inserção no mercado de trabalho de PcD, por isso esta pesquisa tem como tema: **Qualificação profissional de pessoas com (D)eficiência física e pessoas com (D)eficiência visual: um estudo de egressos.**

Nesta pesquisa buscamos saber: qual a contribuição da qualificação profissional de pessoas com deficiência física e pessoas com deficiência visual para a inserção no trabalho?

Procuramos investigar a contribuição dos cursos de qualificação profissional na vida das pessoas com deficiência física e pessoas com deficiência visual para a inserção no trabalho.

Para a compreensão deste objeto, teremos os seguintes objetivos específicos:

- ▶ discutir como os cursos de qualificação interferem na inserção das PcD no trabalho;
- ▶ investigar as razões que motivaram as PcD a fazerem cursos de qualificação profissional;
- ▶ identificar as ocupações desempenhadas pelas PcD após os cursos de qualificação.

Esta pesquisa se mostra importante diante dos inúmeros debates a respeito da inserção no trabalho e das necessidades laborais das pessoas com deficiência, também pela necessidade de se compreender a nova realidade da educação profissional, principalmente pela ênfase que vem sendo dada sobre a formação profissional no Brasil.

Destacamos que é indispensável pesquisar e conhecer a percepção das PcD sobre qualificação profissional e a contribuição que essa profissionalização tem no acesso aos postos de trabalho disponíveis. Enfatizamos que a importância maior desta pesquisa é o trabalhador com deficiência, por ser a pessoa mais indicada para argumentar sobre qualificação profissional e o acesso ao trabalho.

Ao surgir o questionamento se as pessoas com deficiência precisam e/ou querem participar do competitivo mercado de trabalho, vender a sua força de trabalho, essa é uma

questão que somente elas podem decidir. O que a sociedade precisa oferecer são condições para essa população escolher se deseja participar ou não do mercado, por estar preparada e qualificada profissionalmente. Trazemos essa questão porque algumas pessoas declaram que essa população já tem direito a uma assistência social e não precisa de emprego. Desse modo, esperamos estimular o debate e a reflexão sobre o direito à qualificação para os trabalhadores com deficiência do Brasil.

Esta pesquisa foi desenvolvida a partir de uma abordagem do tipo qualitativa, de cunho etnográfico. Para o conhecimento do estado da arte, realizamos pesquisa bibliográfica de autores clássicos e contemporâneos, bem como estudos e dados estatísticos de instituições que pesquisam sobre PcD, sua qualificação e sua inserção no mercado de trabalho.

No sentido de complementar e ampliar as informações encontradas fizemos no trabalho de campo, 20 entrevistas semiestruturadas (perguntas abertas e fechadas), com 10 PcD física e 10 PcD visual, egressas de cursos de qualificação profissional, de uma instituição com amplo reconhecimento social que oferece cursos para essa população. Procuramos identificar a percepção dessas pessoas sobre os assuntos relacionados a esta pesquisa, bem como suas opiniões sobre como a qualificação contribui para um processo eficaz de inserção no mercado de trabalho.

Neste estudo, não temos a intenção de analisar e discutir a especificidade da deficiência visual, auditiva, intelectual ou física, e sim a contribuição da qualificação na vida profissional das PcD.

Ao trabalhar qualquer tema, é indispensável escolher conceitos que funcionem como guia na condução das ideias que serão desenvolvidas. Desse modo, para embasar as reflexões apresentadas sobre Deficiência, concorda-se com Glat (2006, p. 56) que uma pessoa só é considerada deficiente se esse for o entendimento das demais pessoas. De acordo com o referido autor:

*A deficiência é uma categoria socialmente construída, que se torna incapacitante e restritiva não apenas pelas inerentes limitações orgânicas, mas, sobretudo, pelas conseqüências psicossociais, especialmente o tipo de interação ou relacionamento que se estabelece entre os deficientes e os demais (GLAT, 2006, p. 56).*

Concordamos, também, com Diniz (2007, p. 9) quando declara que, “deficiência é um conceito complexo que reconhece o corpo com lesão, mas também denuncia a estrutura social que oprime a pessoa deficiente”.

O conceito que adotaremos para definir “trabalho” neste estudo coaduna com o entendimento de Antunes (2005, p. 17): a nova morfologia do trabalho, compreendida como novo, é a característica multifacetada do trabalho. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), crescem os trabalhos parciais, precários, temporários e o não trabalho, o desemprego estrutural.

Para ampliar a discussão sobre qualificação, utilizaremos o conceito da formação para o trabalho que pode se desenvolver pela integração dos dois tipos de aprendizagem: a formal (adquirida em instituições especializadas de ensino) e a não-formal (adquirida em diferentes ambientes, inclusive no próprio trabalho). De acordo com a legislação atual, a educação profissional pode acontecer através de parcerias entre os sistemas de ensino e a iniciativa privada (MANFREDI 2002; VIEGAS, CARNEIRO, 2003). Um conceito que abrange um sentido mais amplo, um conjunto de saberes produzido no interior das relações sociais, no trabalho (atividade prática e produtiva) e na escola (KUNZER, 1988).

Entendemos que a análise não deve passar somente pela representação atual, mas também pela análise do passado e pela origem dos problemas que resultaram na atual situação social, pois o nosso presente é resultado de ações do hoje e do passado, e o nosso futuro é o resultado do passado e do presente. Sendo assim, faremos uma retrospectiva sobre algumas definições, marcos históricos e normativos, de modo a ampliar as reflexões sobre deficiência, trabalho, educação profissional e políticas públicas para o trabalho de pessoas com deficiência.

Visto que a finalidade desta pesquisa é contribuir com mais informações e conhecimentos para estudiosos da temática, e, principalmente, instituições que atendem PcD e pessoas leigas nos assuntos abordados, utilizamos uma linguagem acessível a todos.

O presente trabalho está estruturado em seis seções. Na primeira seção, encontra-se a introdução na qual apresentamos o tema, o problema, os objetivos, a justificativa, a metodologia e a estruturação das seções.

Já na segunda seção, refletimos sobre o trabalho e suas múltiplas dimensões e transformações: o trabalho e PcD; as políticas públicas que possibilitam a inclusão dessas pessoas em atividades laborais; as concepções sobre deficiência e uma educação para uma sociedade inclusiva.

No sentido de conhecer o universo em questão, as informações sobre a população com deficiência, as condições de trabalho, os números da inclusão no mercado, o perfil e as características, esta seção foi subsidiada pelos seguintes teóricos: Diniz (2007); Glat (2006); Neri (2003); Viegas e Carneiro (2003); IBGE (2000). Em relação à temática do trabalho e da

reestruturação produtiva, destacamos os autores: Antunes (2000, 2001, 2005, 2006); Albornoz (2006); Bauman (1999, 2001); Marx (1984, 2008); Offe, (1989); Pochmann (2000, 2001, 2008).

Apresentamos, na terceira seção, uma análise sobre a qualificação profissional no Brasil: a nova legislação, o percurso da educação profissional, a nova legislação brasileira em relação à educação profissional, a educação profissional na Bahia e a relação desta com a educação especial. Para tanto, consultamos os autores: Alves (2007); Castioni (1998); Hirata (1994); Manfredi (2002); Kuenzer (1988); Zabala (1998); Zarifian (1998).

Na quarta seção, está o cenário da pesquisa: o método, a metodologia adotada para o presente estudo, os instrumentos, os sujeitos de pesquisa, local da pesquisa, as etapas do trabalho de campo e a maneira como realizamos a análise das informações coletadas. Para este estudo, debruçamo-nos em obras dos seguintes teóricos: Duarte (2004); Gil (1999); Laplantine (2000, 2004); Ludke e André (1986); Minayo (2008).

A seção cinco contém a percepção das próprias PcD física e PcD visual sobre a contribuição da qualificação profissional para a inserção no trabalho, as condições dessa formação, o índice de satisfação e eficácia e as expectativas dessa população.

Finalmente, na seção seis, apresentamos as principais constatações e considerações deste estudo com relação ao tema versado.

Desta forma, foi possível considerar individualmente cada tema, o trabalho como um todo e suas respectivas implicações na qualificação das PcD física e PcD visual no seu acesso às atividades laborais.

Este estudo teve a intenção de pensar e atualizar o conhecimento já existente sobre qualificação profissional de PcD, e que as informações orientem, ajustem atitudes e crenças e incentive ações da sociedade em relação a essa população, no que diz respeito a formação profissional dessa população.

Com isso, almejamos ampliar a produção do conhecimento na área pesquisada, porque se mostra imprescindível mais esclarecimento e compreensão sobre a temática. No sentido de favorecer discussões que possam rever as práticas inclusivas e a implementação de ações na perspectiva de uma profissionalização mais significativa e adequada para essas pessoas, e que as informações encontradas incentivem e forneçam conhecimentos para a revisão e inovação dos programas de educação para o trabalho, que visem formar, qualificar e facilitar a inserção dessa população em atividades laborais.

Os resultados da análise dos depoimentos das pessoas entrevistadas evidenciaram que os cursos de qualificação não contribuíram para a inserção das PcD física e PcD visual no mercado de trabalho.

Apesar da Lei de Cotas, a qualificação obtida não contribuiu para o aumento da participação dessa população em atividades laborais. Existem ainda outros fatores que se configuram como obstáculos para o acesso ao trabalho, como por exemplo: a falta da adaptação nas empresas; as condições e a necessidade de acessibilidade nos espaços públicos, nas empresas e nos estabelecimentos em geral; e o preconceito devido à falta de informações e conhecimento da capacidade e do potencial dessa população, principalmente, pela concepção e a crença de que são indivíduos, lentos, doentes, que causam problemas, dificuldades e de que a sua contratação trará somente despesas às empresas.

Sabemos que o preconceito é construído socialmente, nas relações sociais, o “não preconceito” também. Assim sendo, com mais conhecimento e esclarecimento sobre deficiência e PcD, pode ser possível desconstruir a concepção que se tem sobre essas pessoas.

As empresas nem sempre estão bem informadas a respeito da competência e do potencial dessa população e a falta de informação contribui muito para o preconceito e também para a aceitação das diferentes formas de deficiências. Dessa forma, para a diminuição do estigma e discriminação, é necessário mais conhecimento sobre essas questões.

A inclusão social de PcD demanda esforço integrado de todos os cidadãos, todas as empresas estatais e privadas, associações e organizações não-governamentais voltadas a essas pessoas. Deste modo, algumas atitudes podem contribuir para a inserção dessa população no mercado de trabalho. Podemos destacar a educação e a qualificação que atendam as demandas do mercado, a habilitação e a reabilitação para o trabalho, estímulos aos empresários, serviços de colocação e campanhas antidiscriminação.

## **2 DEFICIÊNCIA E TRABALHO: MÚLTIPLAS DIMENSÕES SOCIAIS**

O trabalho tem sido um dos principais temas estudados nas ciências humanas sociais moderna e contemporânea. A educação, a organização política e o trabalho são formas de participação social dos homens, mas o trabalho possibilita, além da realização pessoal, o atendimento das necessidades básicas e a visão de si mesmo, como agente de transformação social.

A educação e o trabalho são fatores de desenvolvimento econômico e social. O trabalho, desde os tempos mais remotos, na história das civilizações humanas constitui uma atividade social muito importante, uma das bases fundadoras da economia de qualquer sociedade, objeto de ação e intervenção de políticas governamentais e um instrumento de inserção social de pessoas marginalizadas pela sociedade, ou seja, é um meio para a inclusão social da PcD.

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, emitida pelas Nações Unidas, em 1948, o direito ao trabalho é essencial para todos os seres humanos, pois, além de contribuir para a sobrevivência, ou ser uma simples atividade que nos permite ter uma renda, o trabalho é uma das mais expressivas manifestações do ser humano. Ele colabora para o nosso bem-estar mental e emocional, a nossa autoimagem, satisfaz o desejo de ser membro produtivo da sociedade e, ao mesmo tempo, nos agrega ou retira a possibilidade de realização pessoal de acordo com a utilização das potencialidades e competências individuais.

Mas, a inserção física da PcD nas diversas situações: educação, trabalho, lazer, turismo, cultura, esporte etc, não é suficiente para que ela conquiste o seu espaço e seja aceita socialmente. É necessário respeitarmos as muitas formas corporais de estar no mundo e apoiarmos, ajudarmos essas pessoas a viver e a desenvolver competências, habilidades e qualificação para a vida e para o trabalho.

A inclusão da PcD no mercado de trabalho é um direito, independente do tipo de deficiência ou do grau de comprometimento. Entretanto, ainda constatamos muitos casos de discriminação e exclusão, cuja causa pode ser a falta de conhecimento de que essas pessoas são cidadãos, com direito à convivência na sociedade e ao acesso aos recursos disponíveis às demais pessoas.

Outro motivo para respeitarmos e reconhecermos os direitos dessas pessoas é o fato de que qualquer pessoa (do círculo familiar, amigos ou ela mesma), pode ser acometida por uma doença crônica e incapacitante ou pode sofrer um acidente que deixe com alguma incapacidade ou uma deficiência permanente.

Difícilmente estamos preparados para lidar com os fortes sentimentos que sentem os que foram surpreendidos por um devastador problema de saúde. Por incrível que pareça, qualquer um de nós pode ter que conviver com uma situação assim, pois tem se tornado cada dia mais frequente as pessoas adquirem alguma deficiência ou incapacidade devido a doenças crônicas, acidentes domésticos, acidentes de trabalho, acidentes devido à imprudência e alcoolismo de motoristas, violência (urbana, no trânsito) e catástrofes naturais (tempestades, enchentes, terremotos, etc.) no Brasil e no mundo.

A constatação dessa realidade nos alerta para a necessidade de mais esclarecimentos sobre deficiência. As pessoas estão confusas quanto ao seu significado, e a falta de uma compreensão adequada causa o preconceito e a estigmatização desses indivíduos para a vida e para o trabalho.

A confusão no entendimento de quem pode ser considerado PcD causa problemas até na contratação para o trabalho. Em relação a essa situação, Ribas (2007, p. 17) relata o seguinte sobre uma representante dos recursos humanos de uma empresa que telefonou e fez a seguinte pergunta: “Podemos dizer que o gago é deficiente?”. O que você responderia? . Gagueira<sup>1</sup> é um importante distúrbio de linguagem, mas não se enquadra nos parâmetros das deficiências legalmente reconhecidas no Decreto Federal nº 3.298/1999.

Sabemos que a atitude das pessoas em relação àquela com deficiência mudou muito nas últimas décadas. Muitas dessas mudanças, inclusive, foram promovidas pelas próprias PcD, por seus parentes, associações e por defensores leigos e profissionais. Hoje, as perspectivas estão sendo reavaliadas, em geral, porque os pais e a sociedade como um todo se lançam em novos caminhos. Porém, ainda há muito a ser feito, principalmente no sentido de diminuir o preconceito, que pode ser superado através de mais informações e esclarecimentos. Com a intenção, portanto, de colaborar na compreensão e no entendimento sobre deficiência, vamos analisar os diversos tipos de concepções.

---

<sup>1</sup> “Pesquisas modernas sugerem que a gagueira pode ter mais de um fator contribuinte. Um deles pode ser o modo como a pessoa reage ao estresse. Outro fator talvez seja genético, visto que 60% das pessoas que gaguejam têm parentes com esse problema. Além disso, pesquisas com uso de neuroimagens indicam que o cérebro de alguém que gagueja processa a linguagem de uma forma diferente. Alguns “talvez comecem a falar antes de o cérebro dizer como as palavras devem ser articuladas”. As teorias atuais sobre as causas da gagueira e os tratamentos apropriados, embora tenham elementos em comum, nem sempre concordam entre si.” (SOCIEDADE, 2009, p. 12).

## 2.1 DEFICIÊNCIA: AS CONCEPÇÕES AO LONGO DA HISTÓRIA

Qual o seu conceito sobre deficiência? A noção ou definição que temos revela a ideia que fazemos das PcD. Essa definição pode ser construída pela convivência com alguém com deficiência, ou pela imagem elaborada a partir de mensagens difundidas pelos meios de comunicação e/ou informações dadas por pessoas com quem convivemos.

Geralmente, a representação social<sup>2</sup> que temos sobre deficiência está vinculada à doença e à PcD como uma pessoa doente. Existe diferença entre doença e deficiência. Segundo Ribas (2003), as pessoas com deficiência não são pessoas doentes, elas podem ter boa saúde, a relação que existe é que algumas deficiências se originam em doenças, por exemplo, a poliomielite, é uma doença infecciosa que causa a paralisia de um ou mais membros. Após o período da doença (pólio), a pessoa pode ficar com deficiência, mas depois pode ter uma boa saúde quando a doença não a atinge de forma grave, permanecendo somente a deficiência.

As doenças podem acontecer por motivo orgânico, biológico ou mental. Ainda de acordo com Ribas (2003, p. 32-33), “doença é um processo. Deficiência é uma condição física ou mental eventualmente limitadora”. Há casos de uma doença ser associada à deficiência, como no caso da hanseníase (mal-de-Hansen), que pode ser curada com tratamento médico, ficando como sequela, às vezes, a deficiência; e nos casos dos distúrbios cardiovasculares, em que, por meio de uma cirurgia cardíaca, pode-se eliminar a doença, mas nem sempre a deficiência, responsável por algumas limitações físicas (consequências da doença), ou seja, curada a doença, a pessoa é uma ex-doente ou pessoa com deficiência (quando ficam sequelas).

Para Ribas (2003, p. 26-29), as causas das deficiências dividem-se em três tipos: a física, a auditiva e a intelectual. A origem das deficiências segundo o autor divide-se em pré-natal que incluem as congênitas, a peri e a pós-natal. Há deficiências adquiridas devido a doenças infecciosas, que são: varíola, meningite, catapora, sarampo etc.; e as ocasionadas por doenças que acontecem mais com as pessoas adultas: hipertensão, cardíacas etc. Acidentes de parto, de trabalho, domésticos etc. também podem ser responsáveis por algum tipo de deficiência.

Ainda para o autor supracitado, todos nós possuímos algum tipo de lesão: miopia, diabetes, hipertensão etc., ou seja, algum tipo de disfunção orgânica, alguns até removem um órgão ou parte do corpo, por exemplo, mulheres mastectomizadas (extração cirúrgica de um

---

<sup>2</sup> Conjunto de proposições, reações e avaliações de determinados pontos que são emitidas em pesquisas de opiniões (MOSCOVICI, 1978). Para Laplantine (2004, p. 37) é uma concepção substancial do real.



dos dois seios). O autor pergunta, “será que também serão considerados deficientes? Nesse caso, a palavra deficiente tem um significado muito forte, pois, antes de tudo, é “não ser capaz”, “não ser eficaz”, “não ser eficiente” (RIBAS, 2003, p. 11).

Segundo CARLOS (2004, p. 86), “pode-se afirmar que a deficiência no ser humano, por anomalias físicas ou mentais, deformações congênitas, amputações traumáticas, doenças graves e, por consequência, incapacitantes, transitórias ou permanentes, é tão antiga quanto a própria humanidade”.

As deficiências podem ser congênitas ou adquiridas em acidentes, no trânsito, violência urbana etc., capazes de ocasionar deficiências temporárias ou definitivas. Néri (2003, p. 3) nos esclarece que:

Existem diferenças entre grupos do tema diversidade. A deficiência é uma característica adquirida assim como, por exemplo, a pobreza ou a idade, já gênero e raça são atributos fixos. Toda pessoa é passível de adquirir alguma deficiência física ou mental ao longo do seu ciclo de vida. O tratamento das políticas públicas à questão da deficiência está também relacionado a um ser, o social de caráter universal (NÉRI, 2003, p. 3).

Dentre as diversas concepções existentes para deficiência, a legislação brasileira no decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, estabelece no artigo 3, sob o ponto de vista médico, o seguinte conceito técnico de deficiência:

**I – Deficiência** – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

**II – Deficiência Permanente** – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

**III – Incapacidade** – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios de recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

A evolução histórica da conceituação de deficiência recebeu uma diversidade de conceitos e valores sempre relacionados aos princípios filosóficos, éticos, religiosos, sociais e morais, de cada época. Historicamente as pessoas com deficiência foram, e ainda são consideradas conforme os diversos entendimentos de homem e de sociedade nas diferentes culturas.

Através do resgate histórico evolutivo constatamos que, no início da história da

humanidade, a busca da sobrevivência era o mais importante, sendo as PcD exterminadas. Até meados do século XVIII, não havia base científica que explicasse a deficiência, predominando o misticismo e o preconceito.

Na Idade Média, intensificou-se a crença no sobrenatural. O homem passou a ser submetido a poderes invisíveis e os espíritos maléficos ou benévolos serviam como explicação para o comportamento diferente das PcD. Existia a crença em forças sobrenaturais, em uma origem demoníaca das doenças e que os problemas tinham origem divina (DEL MASSO, 2000; PASTORE, 2000).

Com os estudos na área da medicina, permitiu-se constatar que muitas deficiências eram resultantes de lesões e disfunções no organismo. Sendo assim, a medicina começou a ganhar espaço, e as PcD passam a ser objeto e clientela de estudo desta área. Mas permanece ainda a segregação das PcD.

Com a Revolução Industrial, o processo de transformações econômicas e sociais, a aceleração do processo produtivo e a consolidação da produção capitalista mudam um pouco o panorama da concepção de deficiência, pois o processo de produção em série exige a escolarização em massa dos trabalhadores. Surgindo uma nova parcela da população que passa a ser considerada menos eficiente, ou seja, deficiente, aqueles que não conseguiam aprender conforme as normas escolares estabelecidas.

Somente no final do século XIX e no início do século XX é que se criam instituições para os deficientes mentais moderados e profundos, com o objetivo de servir de asilo para que esses "incomodassem" o menos possível. Com a finalidade de oferecer tratamento médico e alívio da sobrecarga da família e da sociedade, as PcD são mandadas para asilos e hospitais.

De acordo com Sasaki (1997), a sociedade em todas as culturas passou por várias fases na inserção da PcD. No início do século XIX, essas pessoas continuaram sendo excluídas do convívio da sociedade e do sistema educacional, e a deficiência era considerada procedente de causas orgânicas, que eram produzidas no início do desenvolvimento de forma imutável e definitiva. A deficiência estava associada à incapacidade, à ideia de inutilidade e dependência.

Não se dava importância às deficiências temporais na aprendizagem de leitura, escrita, cálculo, motor e linguístico. As pessoas que apresentavam condições de vida diferentes eram estigmatizadas, rotuladas até do ponto de vista religioso, consideradas um risco, ameaça à sociedade, rejeitadas, perseguidas e exploradas.

Nas décadas de 1940 e 1950, começa-se a considerar que as influências sociais e culturais interferem no funcionamento intelectual da pessoa com deficiência, por ausência de estímulos adequados ou aprendizagem de modo inadequado. Havendo necessidade de

adequação social ou aprendizagem adaptada às necessidades do indivíduo.

Nessa mesma época, começa a inserção das pessoas com necessidades educacionais especiais no sistema educacional, de modo segregado e homogêneo. O modelo médico da deficiência é um dos grandes responsáveis pela resistência da sociedade em aceitar mudar as suas estruturas e atitudes para a inclusão de PcD.

Na educação, em relação ao atendimento pedagógico dos alunos com deficiência, predominavam os fins médicos e clínicos. Era um sistema de ensino separado da classe regular, são as escolas especiais, com uma metodologia e currículo igual para todos os alunos, não levando em consideração as dificuldades, especificidades, singularidades e diversidades existentes na sala de aula.

A partir da década de 1960, inicia-se a integração das PcD em escolas regulares, visando a uma convivência maior com as pessoas ditas “normais”. Contudo, ainda o problema se concentra nas PcD, pois são elas que têm que se adequar ao ambiente, a integração pouco exige da sociedade.

No final do século XIX, dar-se início a fase de transição entre a integração (inserção da PcD, esforço unilateral, a convivência envolvia a adaptação ao modelo padrão da sociedade) e a inclusão (esforço de todos, família, sociedade, comunidade, governo, mudança do ambiente em prol das PcD). Na inclusão, a sociedade é que se modifica, todas as pessoas e profissionais devem considerar e respeitar as competências e habilidades das PcD.

Com relação à evolução histórica da deficiência, no que se refere ao atendimento, na década de 1960, observamos um número significativo de profissionais ligados ao modelo médico da deficiência, no qual essa é vista como um problema do indivíduo e, por isso, a própria PcD é que precisa mudar para se adaptar à sociedade, ou terá que ser ajustada por profissionais através da reabilitação ou cura.

Atualmente, existem duas classificações de referência para a descrição dos estados de saúde: a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, que corresponde à décima revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-10) utilizada preferencialmente pelos setores da Saúde, e temos a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF).

A CIF consiste em um novo sistema de classificação, inserido na Família de Classificações Internacionais da Organização Mundial de Saúde (OMS) (World Health Organization Family of International Classifications - WHO-FIC). Essa classificação é usada para descrever, avaliar e medir a saúde e a incapacidade quer ao nível individual, quer ao nível da população. Nessa nova classificação, a deficiência passou a pertencer aos domínios

de saúde, com base no corpo, no indivíduo e na sociedade.

Para Carvalho (2009), no modelo clínico da Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID,1989), o imaginário estrutura-se em torno das ideias de: perda ou anormalidade de estrutura ou função incapacidade ou restrição de habilidades, prejuízo que limita ou impede o indivíduo de desempenhar certos papéis e o coloca em desvantagem.

Em 2001, a Organização Mundial de Saúde (OMS) revisou a CIDID. Desta revisão resultou a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, conhecida como CIF. Esta classificação baseia-se na integração do modelo médico com o social, adotando uma abordagem biopsicossocial e pode ser considerada uma conquista do século XXI (CARVALHO, 2009, p. 4-5).

Carvalho (2009, p. 5-7) esclarece que o enfoque da CIF de 2001 não é o da incapacidade e sim da funcionalidade da pessoa, considerando-se os fatores ambientais em que vive. Aponta para fatores contextuais externos ao indivíduo como barreiras ou agentes facilitadores, destacando-se a interação entre o estado de saúde e os referidos fatores contextuais, provocando ou não a experiência da deficiência. O ponto de partida teórico do modelo social consiste no de que a deficiência é uma experiência resultante da interação entre as características do indivíduo e as condições da sociedade em que ele vive.

Na CIF de 2001, o modelo social e o imaginário estruturam-se em torno das ideias de: integralidade da pessoa, importância do contexto socioeconômico e cultural, reestruturação da sociedade e experiência da deficiência. Observamos avanços entre o modelo clínico e o modelo social adotado atualmente (CARVALHO, 2009, p. 5-7).

De acordo com Diniz (2007, p. 9), a compreensão da deficiência segundo o modelo médico pode analisar uma PcD visual como alguém que não enxerga, em que falta a visão, um fato biológico. No modelo social da deficiência, a desigualdade causada pela cegueira só se mostra em uma sociedade pouco sensível à diversidade de estilos de vida.

É muito importante a definição clara de deficiência ou incapacidade especialmente, no âmbito legislativo e regulamentar, pois a falta de definições tem sido apontada como impedimento para a promoção de saúde de PcD e, também, na contribuição no que diz respeito ao entendimento das definições de deficiência ou incapacidade, a partir do conceito de funcionalidade e dos fatores contextuais.

A concepção sobre deficiência na história da humanidade apresentou vários entendimentos, desde os pré-científicos, a crença no sobrenatural, aos níveis científicos: leitura objetiva e empiricamente fundamentada. A compreensão passou da metafísica para a

orgânica, depois para a educacional e, na segunda metade do século XX, ampliou-se para o âmbito das determinações sociais (CORRER, 2003, p. 24).

Na sociedade contemporânea, diversas terminologias são utilizadas para nomear deficiência. Na área da educação é usada a terminologia Pessoas com Necessidades Especiais - PNE's. A legislação brasileira, em diversos artigos, e alguns internacionais adota a terminologia Pessoa Portadora de Deficiência (PPD) e Pessoas com Deficiência (PcD). Conforme Diniz (2007, p. 19), “deficiência passou a ser um conceito político: a expressão da desvantagem social sofrida pelas pessoas com diferentes lesões”.

O uso de alguns termos, como deficiente e pessoas portadoras de deficiência, ocasiona sentimentos de rejeição e, conseqüentemente, de discriminação. Segundo Pastore (2000 p. 37), “as diferenças de definição têm importantes conseqüências para as políticas de apoio às pessoas com deficiências”.

Para se referir a uma PcD:

Há uma associação negativa com a palavra “deficiente” e que denota uma incapacidade ou inadequação à sociedade. O termo “portador” também não é bem aceito, pois a deficiência é uma condição. Quem porta “algo” pode deixar de portar. Já o termo “Pessoas portadoras de necessidades especiais” é muito abrangente, sendo que qualquer pessoa pode ter alguma necessidade especial, por exemplo, uma grávida ou um idoso. Hoje em dia, o termo utilizado é “pessoas com deficiência”. Esta denominação deve ser utilizada, não pela preocupação em ser politicamente correto, mas porque, desta forma, a questão substantiva (“pessoas”) possui mais importância do que o aspecto adjetivo (“com deficiência”). A deficiência é apenas uma dentre várias características pertencentes a estas pessoas (FEBRABAN, 2006, p.17).

Mesmo entre as PcD existem diferenças com relação aos limites, possibilidades e situações, cada pessoa é única e singular. Na opinião de Ribas (2007, p. 12) não podemos considerar paraplégicos, tetraplégicos, surdocegos e PcD intelectual na mesma categoria, pois são pessoas com individualidade e idiosincrasias próprias, apesar de reconhecidas socialmente como um conjunto de pessoas, como membros de um mesmo grupo.

O autor supracitado observa, um paraplégico que use cadeira de rodas, que viva numa família de baixa renda, será mais deficiente do que outra pessoa com a mesma deficiência, que use cadeira de rodas, mas que viva numa família socioeconômica mais favorecida, com sua casa adaptada para as suas necessidades. O que nos leva a concluir que, dentro de um ambiente diferente, um contexto social que tenha poucas barreiras físicas, ou que traga condições que favoreçam soluções tecnológicas e adaptáveis, a mesma deficiência pode ter menos impacto na vida da PcD (RIBAS, p. 13-14).

De acordo com Glat (2006, p. 34-35), a sociedade avalia negativamente a deficiência,

como uma condição incapacitante e dolorosa, pelas limitações orgânicas e sociais que esta acarreta, e, por isso, trata diferentemente - de modo depreciativo - as PcD, sob esse prisma, uma pessoa só é deficiente se for assim considerada pelas demais. Essa visão da deficiência como um conceito socialmente construído tem sido discutida por diversos autores. Omote citado por Glat explica que:

[...] o nome deficiente se refere a um status adquirido por essas pessoas. Nesse modo de encarar a deficiência, uma variável crítica é a audiência porque é ela que, em última instância, vai determinar se uma pessoa é deficiente ou não. Significa que ninguém é deficiente apenas pelas qualidades que possuem ou deixam de possuir. Uma pessoa só pode ser deficiente perante uma audiência que a considera, segundo seus critérios como deficiente (OMOTE apud GLAT, 2006, p. 34-35).

Encontramos, no ordenamento jurídico, diversas normas editadas com a intenção de conceituar a PcD. Na Declaração Universal dos Direitos das Pessoas Deficientes, aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), em 09 de dezembro de 1975, no artigo I, conceitua-se do seguinte modo:

O termo pessoas deficientes refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar a si mesma total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas e mentais (CARLOS, 2004, p. 83).

O conceito de deficiente no contexto das relações sociais tem padrões, regras e normas estabelecidas. Os valores culturais de uma sociedade refletem prontamente no pensamento e nas imagens das pessoas e conduzem as suas ações com relação às PcD. “Toda pessoa considerada fora das normas e das regras estabelecidas é uma pessoa estigmatizada”. O estigma não está na pessoa ou na deficiência que essa pessoa possui, são os valores culturais estabelecidos que distinguem, pejorativamente, a PcD (RIBAS, 2003, p. 11-16).

Deficiência é um conceito em evolução. Ela resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Essa definição aqui divulgada está na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada com quórum qualificado pelo Congresso Nacional em 1º de agosto de 2008, na letra e.

Diniz (2007, p.77-79) explica que a deficiência é um enigma que pouco se compreende, resultado do processo histórico de opressão e apartação social das PcD e do confinamento na esfera doméstica e privada. O modelo social da deficiência, existente há quase trinta anos,

favoreceu a compreensão da diversidade humana, o conhecimento sobre os vários estilos de vida dessa população e a desconstrução do desprezo pelo corpo deficiente.

A autora ainda reflete, “afirmar que a deficiência é um estilo de vida não significa igualá-la, em termos políticos, a outros estilos de vida disponíveis. Há algo de particular no modo de vida da deficiência, que é o corpo com lesão” (DINIZ, 2007, p. 78).

Muitos são os conceitos e entendimentos sobre deficiência, conforme constatamos na análise apresentada, mas entre os fatores que podem contribuir para que os valores culturais de uma sociedade mudem estão o acesso das pessoas a informações e conhecimentos sobre deficiência e uma maior convivência com PcD, com o diferente.

Deficiência é elencada neste estudo em sentido bastante amplo, envolvendo os aspectos do modelo clínico e do modelo social em seus múltiplos relacionamentos com os diversos autores, as diversas épocas, de acordo com a história, o espaço geográfico, instituições e homens.

Desse modo, após a revisão de algumas definições em relação à deficiência, esclarecemos que o conceito adotado nesta pesquisa é a do modelo social, “a deficiência como produção social”, construída no interior das relações sociais. Este trabalho trata também dos aspectos da deficiência física e deficiência visual.

### **2.1.1 Deficiência Física e Deficiência Visual**

Faremos algumas considerações sobre deficiência física e deficiência visual, com objetivo de situar o leitor sobre alguns aspectos do estilo de vida de indivíduos que têm um estilo próprio de viver e uma maneira de conduzir as situações de forma diferente das demais pessoas. Vamos, também, analisar alguns dados estatísticos sobre as pessoas com deficiência com objetivo de conhecer mais essa população.

#### **Deficiência Física**



Figura 1 - Símbolo que identifica não possuir barreira física<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> “Este é o símbolo que identifica edifícios e instalações que NÃO possuem barreiras arquitetônicas. Nesses locais, deficientes físicos, mentais e sensoriais, idosos, obesos, enfim todos os que se locomovem com alguma

As PcD física na Grécia Antiga, os heróis de guerra, recebiam da população contribuições em dinheiro, para uma melhor qualidade de vida. Na Idade Média essas eram amparadas pelos senhores feudais, mas vistas como doentes e possuídas por forças sobrenaturais, ou como serem divinos. Após a Revolução Francesa, a deficiência física foi tratada pela primeira vez como assunto médico, as pessoas eram encaminhadas para instituições onde estudavam e trabalhavam, mas sem integração com a sociedade. Nessa mesma época são inventadas as cadeiras de rodas, as bengalas, as muletas e as primeiras próteses (SOUZA, 2009, p. 42-43).

O fim da I Guerra Mundial e da II Guerra Mundial deixou muitos soldados mutilados, são as deficiências adquiridas. Essa situação e a falta de trabalhadores na Europa impulsionaram o desenvolvimento da reabilitação científica, mas os avanços com relação aos direitos civis das PcD só têm início na década de 1960. Movimentos em defesa das minorias começaram quando soldados americanos tiveram problemas de readaptação social e de deficiência física após voltarem da Guerra do Vietnã. No Brasil, a assistência às PcD física (motora) começou na década de 1950 com a criação da Associação de Assistência à Criança Deficiente - AACD (SOUZA, 2009, p. 43).

A acessibilidade de espaços públicos, escolares, empresas, calçadas etc, é de extrema importância para essa população, pois a sua ausência causa transtornos e dificuldades na participação e no desenvolvimento de atividades comuns a todas as demais pessoas.

No Decreto nº 5.296/04, art. 5º, e §1º, I, “a”, c/c o Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I, fornecem-se as seguintes definições em relação à Deficiência Física:

É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de amputação ou ausência de membro, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

**Amputação** – perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro;

**Paraplegia** – perda total das funções motoras dos membros inferiores;

**Paraparesia** – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;

**Monoplegia** – perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);

**Monoparesia** – perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);

**Tetraplegia** – perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;

**Tetraparesia** – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;

**Triplegia** – perda total das funções motoras em três membros;



**Triparesia** – perda parcial das funções motoras em três membros;

**Hemiplegia** – perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);

**Hemiparesia** – perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);

**Ostomia** – intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário).

## Deficiência Visual



Figura 2 - Representação do Símbolo de Pessoas com Deficiência visual<sup>4</sup>

Muitas ações foram desenvolvidas ao longo dos anos no sentido de oferecer educação às PcD visual, mas essa acontecia em espaços segregadores, onde suas interações eram restringidas, não conduzindo ao desenvolvimento de suas capacidades e potencialidades. Era ofertada a educação no sistema regular e no especial, com estruturas pedagógicas distintas. O Sistema Braille de leitura e escrita para pessoas cegas foi criado no século XIX, pelo francês Louis Braille, que fez adaptação do código de comunicação noturna usada por militares.

Hoje, os alunos com deficiência visual estudam em escolas, tanto no âmbito governamental como particular, com a recomendação que o processo pedagógico e os materiais didáticos sejam adaptados às suas necessidades, sem distinção dos demais alunos. Uma educação ministrada com a preocupação de acolher todas as pessoas.

Para Nascimento e Rabêllo (2008), a aprendizagem do aluno com deficiência visual deve ser remetida aos sentidos que esse dispõe: tato, audição, olfato, paladar e resquícios da visão. Muitas vezes, acredita-se que a deficiência provoca dificuldades de aprendizagem e déficit intelectual e a ausência do conhecimento da capacidade e do potencial do educando causa interferência no processo de ensino-aprendizagem.

<sup>4</sup>A representação do símbolo internacional de PcD visual (cegueira) consiste em um pictograma branco sobre fundo azul (referência Munsell 10B5/10 ou Pantone 2925 C). O símbolo internacional de PcD visual deve indicar a existência de equipamentos, mobiliário e serviços para pessoas com deficiência visual. Disponível em: <http://deficientesolidario.com.br/index.php?/simbolos/sinalizacao/simbolos-e-sinalizacoes.html>. Acesso em: 27/03/2010.

Ajustes nos objetivos pedagógicos, a criação de situações e experiências que utilizem e desenvolvam o potencial sensorial do aluno, de aprendizado, a orientação e a mobilidade fazem com que os alunos consigam um aprendizado condizente com os demais alunos da classe regular (NASCIMENTO, RABÊLLO, 2008).

Deficiência Visual conceitua-se de acordo com o Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04 como:

**Cegueira** – na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;  
**Baixa Visão** – significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;  
Os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°;  
Ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. Ressaltamos a inclusão das pessoas com baixa visão a partir da edição do Decreto nº 5.296/04. As pessoas com baixa visão são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intra-oculares, não conseguem ter uma visão nítida. As pessoas com baixa visão podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância à luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

No mundo existem 6 bilhões de pessoas, e, segundo estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS), 10% da população mundial, ou 600 milhões de pessoas, possuem um tipo de deficiência, congênita ou adquirida. Em países de Terceiro Mundo, o percentual pode chegar a 15% ou até 20% (RIBAS, 2003).

Em 2000 a população brasileira era de 169.872.859, destas 14,5%, um total de 24,6 milhões de pessoas, com algum tipo de deficiência ou incapacidade, alguma dificuldade de enxergar, ouvir, locomover-se ou alguma deficiência física ou intelectual (Censo Demográfico - IBGE, 2000).

Em 2009, segundo dados do IBGE, a estimativa para a população do Brasil foi de 192.581.187 e para a Bahia (área km<sup>2</sup> 564.692,669, distribuídos em 417 municípios) uma população estimada de 14.637.364 e para Salvador estimou-se uma população de 2.998.056.

Observamos nos dados que a população brasileira, baiana e soteropolitana cresceu. Em 2010, o IBGE realizou um novo Censo Demográfico da população brasileira e os novos dados coletados forneceram informações atualizadas sobre as PcD, mas a maioria dos dados analisados nessa pesquisa é do Censo de 2000.

No Censo de 2000 foi utilizado o conceito ampliado para caracterizar as PcD, que inclui diversos graus de severidade na capacidade de enxergar, ouvir e locomover-se, compatível, portanto, com a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), divulgada em 2001, pela Organização Mundial de Saúde (IBGE, 2005).

No Brasil, houve um aumento considerável de PcD em dez anos, pois, o Censo Demográfico de 2000 nos apresenta um percentual de PcD 12 vezes maior do que o Censo de 1991<sup>5</sup>. No Censo de 2000, são 14,5% PcD e no Censo Demográfico de 1991, 1,15% pessoas (NERI, 2003).

Alguns estados do Nordeste<sup>6</sup> apresentam um grande número de PcD. Oito dos nove estados nordestinos ocupam as oito piores colocações de PcD: Paraíba (18,76%), Rio Grande do Norte (17,64%), Piauí (17,63%), Pernambuco (17,4%), Ceará (17,34%), Alagoas (16,78%), Maranhão (16,14%) e Sergipe (16,01%). A Bahia tinha, em 2000, 15,64%, um total de 2.046.326 PcD. A posição dos outros estados está no anexo A dessa pesquisa (CENSO DEMOGRÁFICO 2000-IBGE; NERI, 2003).

Os cinco estados brasileiros que apresentam as menores taxas de PcD foram: São Paulo (11,35%), Roraima (12,5%), Amapá (13,28%), Distrito Federal (13,44%) e Paraná (13,57%) (NERI, 2003).

No Brasil, 67,66%, 16,6 milhões de pessoas têm algum grau de deficiência visual, quase 150 mil se declararam cegos. Na Bahia, 67,66%, 1.427.638 de pessoas declaram ser incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar (Censo Demográfico/IBGE, 2000).

Segundo o Censo Demográfico/IBGE (2000), no Brasil existem 38,04%, 9.355.844 e, na Bahia, 754.878 PcD física (tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanente, falta de membro ou de parte dele, incapazes com alguma ou grande dificuldade permanente, de caminhar ou subir escadas).

Os homens predominam no caso de deficiência física (principalmente no caso de falta de membro ou parte dele), intelectual e auditiva. A consequência é compatível com o tipo de atividade desenvolvida pelos homens e com o risco de acidentes de diversas causas (IBGE, 2005).

Nas mulheres, a predominância são as dificuldades visuais ou motoras (incapacidade de caminhar ou subir escadas), coerente com a composição por sexo da população idosa, com o predomínio de mulheres a partir dos 60 anos, conforme dados do Censo de 2000 (IBGE, 2005).

---

<sup>5</sup>“O Censo 1991 registrou 1.667.754 pessoas, dos quais 145.857 portadores de Cegueira, 173.579 com Surdez, 208.572 com Hemiplegia, 201.592 com Paraplegia, 46.998 com Tetraplegia, 145.168 com falta de membro(s) ou parte dele(s), 658.917 com Deficiência Mental, 87.071 com mais de uma deficiência” (VASCONCELOS, 2005, p. 60).

<sup>6</sup>“Com respeito ao interior da Bahia, a Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais constatou que, em Itabuna, a quinta cidade do estado, dentre as pessoas identificadas como portadoras de deficiências, 82,2% pertencem às chamadas classes D e E, as de menor nível socioeconômico numa escala de A a E. Enquanto que, em Jequié, oitava maior cidade, dentre as pessoas identificadas como portadoras de deficiências, 75,8% pertencem às classes D e E e apenas 5,76% faziam parte das classes A e B” (VASCONCELOS, 2005, p. 65).

Observamos, nos dados analisados, um elevado quantitativo de PcD no mundo, no Brasil e na Bahia, o que torna imprescindível oferecer condições sociais favoráveis para as distintas formas de viver e a diversidade corporal existente causada pela cegueira, a surdez, a paralisia cerebral, a lesão medular etc.

Esclarecemos que a quantidade de PcD aumenta com a idade, passando de 4,3% nas crianças até 14 anos e 54% do total das pessoas com idade superior a 65 anos (IBGE, 2005).

Em relação ao crescimento de pessoas com deficiência na população brasileira, Neri (2003, p. 3) faz a seguinte observação:

Até 2025, mantidas as taxas de deficiência e incapacidades, por faixa etária, as taxas agregadas devem atingir 18,6% e 3,01%, respectivamente, crescimento com relação a 2000, cerca de 30,6% e 19,3%. É preciso preparar adequadamente o acervo de políticas e práticas para os efeitos da transição demográfica e da onda de violência hoje (NERI, 2003, p. 3).

Conseqüentemente, se a estrutura da população está mais envelhecida e o número de PcD aumenta, gera-se uma série de novas demandas para atender as necessidades específicas dessas pessoas.

Apesar do aumento de PcD na população brasileira, o conceito e o entendimento sobre deficiência ainda são confusos, pois cada indivíduo tem a sua própria definição e/ou faz seu próprio juízo.

Reconhecemos que é difícil a definição do vocábulo deficiência, pois é complicado saber os limites e possibilidades de uma PcD. Na língua portuguesa, deficiência é sinônimo, inclusive, de “falta, carência e insuficiência”.

Para Abenhaim (2009, p. 237), não há um modelo humano, cada pessoa é reconhecida como ser único e irrepetível com direito a desenvolver sua potencialidade, a diferença é reconhecida como um desafio a ser superado pela sociedade. Prevalece, na sociedade, o paradigma médico em detrimento ao modelo social e, por conta disso, as pessoas que não atendem ao padrão estabelecido são rotuladas numa categoria diferenciada, o que justifica sua exclusão social.

Após essa breve consideração sobre deficiência, faremos uma autorreflexão sobre o conceito de deficiência que fazemos e/ou internalizamos ao longo da vida e a quem podemos chamar de deficiente.

Para ajudar na reflexão, vamos considerar o poema “Deficiências”, da professora

Renata Vilella<sup>7</sup>, mas antes, ela relata o seguinte: “Já andei por tantos caminhos e já vivi tantas coisas, que hoje vejo que o preconceito e discriminação estão em cada um de nós, e cabe a nós quebrá-los para que possamos viver numa sociedade mais justa e humana. Hoje posso afirmar que”:

"Deficiente" é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino.

"Louco" é quem não procura ser feliz com o que possui.

"Cego" é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria, e só tem olhos para seus míseros problemas e pequenas dores.

"Surdo" é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo, ou o apelo de um irmão. Pois está sempre apressado para o trabalho e quer garantir seus tostões no fim do mês.

"Mudo" é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia.

"Paralítico" é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda.

"Diabético" é quem não consegue ser doce.

"Anão" é quem não sabe deixar o amor crescer. E, finalmente, a pior das deficiências é ser miserável, pois:

"Miseráveis" são todos que não conseguem falar com Deus.

"A amizade é um amor que nunca morre."

Atualmente, no Brasil, o atendimento educacional a pessoas com necessidades educacionais especiais é oferecido em instituições pública e particular, por força de documentos internacionais, como a Declaração de Salamanca, editada pela UNESCO, em 1994, e nacionais, na Constituição de 1998 e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBEN nº 9.394/1996, no artigo 4º, III, a qual institui que o atendimento educacional especializado aos alunos com necessidades especiais seja oferecido preferencialmente na rede regular de ensino.

A Lei 7.853/89 criminaliza o preconceito em relação às pessoas com deficiência, até mesmo com relação à recusa na matrícula em escolas regulares de alunos com esse perfil. Educação é um direito de todos os cidadãos e, numa sociedade inclusiva, acontece com a participação de todos os membros da sociedade.

---

<sup>7</sup>Professora da Educação Especial, na Escola Flor Amarela, Belo Horizonte/Minas Gerais. Disponível em: <http://www.floramarela.com.br/secao.12,sm.11.aspx>. Acesso em: 02/02/2010.

### 2.1.2 Educação para uma Sociedade Inclusiva

Uma sociedade inclusiva tem como objetivo oferecer a todos o direito às mesmas oportunidades, pois “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (Constituição 1988, Art. 5º, Título III).

A Política Nacional de Educação Especial, na Perspectiva da Educação Inclusiva não deve escolher, classificar ou segregar indivíduos, mas modificar seus ambientes, atitudes e estruturas para se tornarem acessíveis a todos (BRASIL, 2008).

Nesse sentido, a educação inclusiva precisa garantir a educação nas escolas regulares, ou seja, o acesso, a participação e a aprendizagem de todos os alunos, e promover o desenvolvimento das capacidades e potencialidades dos educandos que apresentam necessidades educacionais especiais, alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação, nesses e em outros casos, que implicam transtornos funcionais específicos.

A educação especial é uma modalidade de ensino que abrange todos os níveis, etapas e modalidades da educação básica, que realiza o atendimento educacional especializado, disponibiliza os recursos e serviços e orienta quanto a sua utilização no processo de ensino e aprendizagem nas turmas comuns do ensino regular.

Na LDBEN/1996, no art. 58º, a educação especial<sup>8</sup> é uma modalidade da educação escolar, um processo educacional com uma proposta pedagógica que assegure recursos, currículos, métodos, técnicas e serviços educacionais especiais, organizados institucionalmente para apoiar, complementar (não for possível nas classes comuns do ensino regular, art. 59), suplementar e, em alguns casos, substituir os serviços educacionais frequentemente utilizados.

A Constituição de 1988, no artigo 205 (Capítulo III, da Educação) enuncia que “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade”. E de acordo com o artigo 206, o ensino será ministrado com base

---

<sup>8</sup>A política da educação inclusiva foi sendo articulada em documentos internacionais, como a Declaração de Nova Delhi/1993 (documento que contém a síntese da Conferência Mundial sobre Educação para Todos, em Jomtien - Tailândia, 1990), nas organizações multilaterais, direcionada especialmente a projetos e metas nacionais de países periféricos. A educação surge “como um dos pilares para reduzir o mal estar social produzido pelas mazelas do sistema capitalista, além de representar na ordem desta reestruturação, campo de atualização na lógica do mercado produtivo. Vê-se na estrutura organizacional prevista para a educação nacional, sobretudo da educação básica, um discurso pela defesa da educação para todos que oculta a seletividade e a exclusão de grande parte desse “todos” (Carvalho e Melo, 2007 p. 2).

nos seguintes princípios: I – igualdade de condições para o acesso e permanência na escola e, no VII - garantia de padrão de qualidade.

Na LDBEN/1996 e na Constituição de 1988, educação é dever do Estado e da família, aos pais cabe a prioridade na educação dos filhos, com a colaboração da sociedade, em igualdade de condições para o acesso e permanência do aluno na escola.

A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (Art. 2º, LDB/1996).

Um ambiente escolar inclusivo necessita favorecer o desenvolvimento, com instrumentos e/ou atividades que propiciem aos alunos as experiências essenciais para a construção da aprendizagem e, para isso, precisa investir na formação continuada de professores, reorganização pedagógica, adaptações curriculares, participação da comunidade e a utilização de novas tecnologias. O que envolve promover oportunidades de aprendizagem efetiva para todos os alunos e um dos eixos condutores de ação educativa da prática que podem contribuir para o respeito da diversidade dos alunos é o currículo.

Uma educação de qualidade, para todos, tem como pilar, a diversidade (raça/étnica, cor, sexo, religião, origem social, PcD). Isso estimula a escola a buscar um pluralismo que considere e respeite a diferença, o que demanda mudanças de mentalidade e o fortalecimento de atitudes de respeito entre todos e com todos, envolve aceitar e trabalhar com cada pessoa com e sem deficiência como ser único e diferente, com singularidade própria, valorizando a individualidade de cada pessoa.

A Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), vinculada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA), da Universidade de São Paulo (USP), em junho de 2009, divulgou o resultado de uma pesquisa pioneira no campo da diversidade na educação brasileira, realizada a pedido do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP).

Na pesquisa da FIPE, o projeto de Estudo sobre Ações Discriminatórias no Âmbito Escolar, foi organizado de acordo com as áreas temáticas: étnico racial, gênero, orientação sexual, geracional, territorial, pessoas com necessidades especiais (deficiência) e socioeconômicas. O objetivo central a ser alcançado com a realização do estudo quantitativo sobre ações discriminatórias no âmbito escolar foi:

Analisar, de maneira global e coerente, a incidência de preconceito e discriminação nas escolas públicas, de forma a descrever um quadro consolidado que sirva de linha de base para a avaliação de ações globais no sentido de transformar as escolas em um ambiente essencial ao estímulo à diversidade e à mitigação do preconceito e da discriminação, além de gerar importantes subsídios para o aprofundamento dos estudos relacionados a cada uma de suas áreas temáticas. Neste contexto, não foi objetivo desta pesquisa esgotar as questões e conceitos relativos a cada uma das áreas temáticas pesquisadas (FIPE, 2009, p. 4-5).

A população alvo, respondentes dessa pesquisa, foram 501 diretores, 1.005 funcionários, 1.004 professores, 15.087 alunos e 1.002 pais de alunos, perfazendo um total de 18.599 pessoas, em torno de 501 escolas, das Regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul. A amostra respeitou a proporcionalidade das matrículas por região demográfica, localização da escola (capital e não-capital) e nível/modalidade de ensino (Ensino Fundamental Região, Ensino Médio Região e Educação de Jovens e Adultos), de acordo com o Censo Escolar 2007, com no mínimo de seis escolas em cada célula. Nas escolas rurais, foram nomeadas seis escolas por região demográfica (FIPE, 2009, p. 6-8, 23).

A FIPE (2009, p.10) organizou as perguntas dos questionários considerando os seguintes blocos de assuntos, denominação:

- 1 - Questões sobre exposição à mídia por parte dos respondentes;
- 2- Questões sobre hábitos de lazer;
- 3 - Questões sobre escala de distância social;
- 4 -Questões sobre crenças e atitudes;
- 5- Questões sobre o conhecimento de práticas discriminatórias (*bullying*);
- 6 - Questões sociodemográficas.

Entre todos os públicos que participaram da pesquisa, constatou-se um alto índice de atitudes, crenças e valores de preconceito no ambiente escolar das escolas públicas brasileiras, nas diversas áreas temáticas pesquisadas (étnico racial, de gênero, geracional, socioeconômica, territorial, em relação à orientação sexual e a pessoas com necessidades especiais) (FIPE, 2009, p.7, 36).

Na seção da pesquisa que apresenta a abrangência e a intensidade do preconceito no ambiente das escolas pesquisadas, em pelo menos uma das frases preconceituosas que compuseram o questionário, os respondentes apresentam alguma atitude preconceituosa (FIPE, 2009, p.36).

Os dados da tabela 1 mostram o grau do preconceito das pessoas respondentes relacionado com as diversas áreas temáticas pesquisadas (étnico racial, de gênero, geracional, socioeconômica, territorial, em relação à orientação sexual e a pessoas com necessidades especiais).



**Tabela 1** - Total de Respondentes com Algum Grau de Preconceito para a Área Temática Pesquisada

<b>Natureza do Preconceito</b>	<b>% de respondentes com algum nível de preconceito</b>
Geral	99,3
Deficiência	96,5
Étnico racial	94,2
Gênero	93,5
Geracional	91,0
Socioeconômica	87,5
Orientação Sexual	87,3
Territorial	75,9

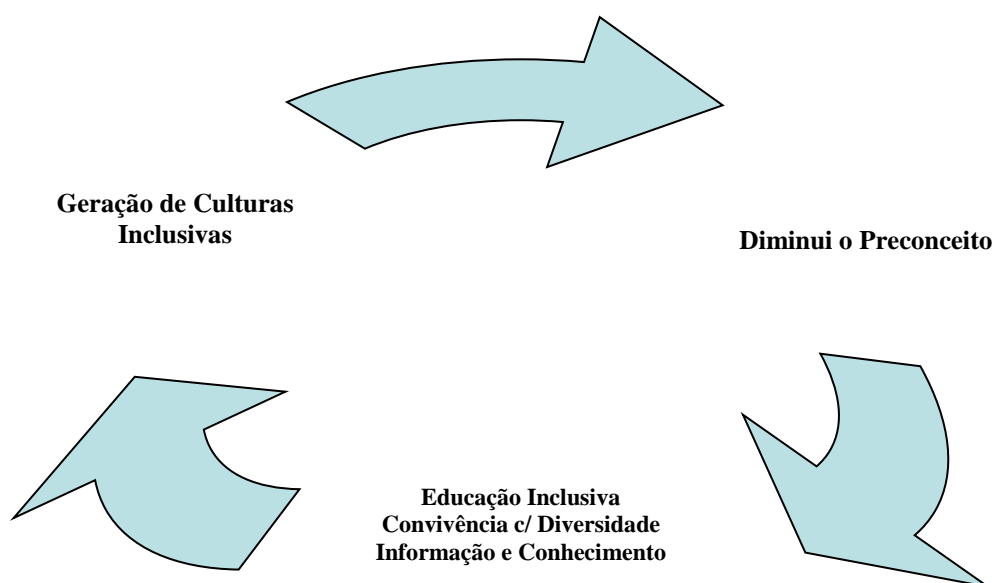
Fonte FIPE/INEP (2009, p.36).

Observamos que os tipos de preconceito com maior percentual de respondentes estão relacionados à PcD (96,5%), às diferenças étnico-raciais (94,2%) e às diferenças de gênero (93,5%). Com a constatação dessa realidade é imperativo um trabalho no sentido de fornecer à população conhecimentos e informações sobre deficiência e PcD, pois ainda há muitas barreiras a serem transpostas (FIPE, 2009, p. 36).

Preconceito<sup>9</sup>, segundo o dicionário Aurélio (1977 p. 380), é a “ideia preconcebida, suspeita, intolerância, aversão a outras raças, credos e religiões etc”. Às vezes, as pessoas discriminam grupos minoritários com comentários depreciativos e fazem conclusões a respeito das pessoas com base na cor da pele, nacionalidade, origem étnica, condição socioeconômica e física, sem ao menos conhecer realmente a pessoa.

Nem sempre conseguimos avaliar cada pessoa segundo suas qualidades únicas e particulares. Em função disso, crianças, jovens, adultos e idosos se sentem isolados e rejeitados pelas pessoas, excluídos socialmente (sistema educacional, inserção no trabalho, lazer etc.), com dificuldade, principalmente, nas oportunidades de emprego ou ocupação, a menos que se aceite um emprego servil que ninguém mais queira.

<sup>9</sup>“pode ser que vítimas de preconceito e discriminação achem difícil arranjar emprego” (SOCIEDADE, 2009, p. 3).



Este diagrama leva-nos a compreender que a educação inclusiva beneficia a todos na sociedade, pois proporciona a convivência com a diversidade. O que pode contribuir para desenvolver uma geração de pessoas mais respeitosas com indivíduos a quem a vida deu caminhos diferentes de estar no mundo, com suas diversas formas de ser e viver. A convivência com a diversidade, mais informação e mais conhecimento contribuem, portanto, para diminuir o preconceito e a discriminação.

Inclusão social envolve ações da sociedade com todos que participam da escola (família, alunos, comunidade escolar e comunidade do entorno) e com a pessoa com necessidades educacionais especiais, pois a inclusão traz para a escola e à sociedade a necessidade de construir uma nova cultura escolar, com modelos educativos não homogêneos e segregadores.

Para Góes e Laplane (2007, 37-38), é evidente o despreparo dos educadores, e o desconhecimento sobre as peculiaridades de um determinado tipo de deficiência ou incapacidade. Isso se deve à “ausência de uma política de formação continuada capaz de promover o desenvolvimento profissional dos professores”.

As autoras ainda argumentam que o(a)s professore(a)s da educação básica não tiveram contato, na formação inicial nem em práticas posteriores, com conteúdos voltados na perspectiva da diversidade. É “uma educação para um conjunto idealizado de alunos que aprendem, acompanhada da exclusão do diferente” (GÓES, LAPLANE, 2007, p.38).

Para que os alunos consigam manter-se na escola em todos os níveis (da educação básica ao ensino superior), é indispensável que os sistemas de ensino tenham respostas satisfatórias no atendimento às necessidades educacionais especiais (SEEP, 2008, p. 14):

transversalidade da educação especial desde a educação infantil até a educação superior;  
atendimento educacional especializado;  
continuidade da escolarização nos níveis mais elevados do ensino;  
formação de professores para o atendimento educacional especializado e demais profissionais da educação para a inclusão escolar;  
participação da família e da comunidade;  
acessibilidade urbanística; arquitetônica, nos mobiliários e equipamentos, nos transportes, na comunicação e mais informação;  
articulação intersetorial na implementação das políticas públicas.

Queremos ressaltar que qualquer criança, independente de ter deficiência ou não, que não tenha as suas necessidades educacionais atendidas se sentirá excluída. Isso mostra a importância de, quando isso for possível, ser oferecido um ensino individualizado.

Os dados levantados pelo Censo Escolar de 2000 identificaram apenas 280 mil alunos cursando as escolas regulares no país, de acordo com o MEC (2000). Desses alunos apenas 3 mil cursavam o Ensino Médio. Vale lembrar que o Brasil tem 24,5 milhões de PcD (PASTORE, 2000).

Segundo o Censo de 2000, a taxa de escolarização das crianças de 7 a 14 anos de idade, de PcD é de 88,6%, seis pontos percentuais abaixo da taxa de escolarização do total de crianças nesta faixa etária, que é de 94,5%. (IBGE, 2005).

As diferenças são marcantes nos dados relacionados à instrução: 32,9% da população sem instrução ou com menos de três anos de estudo são PcD. O percentual da população cai quando aumenta o nível de instrução - 10% de pessoas com deficiência entre as demais pessoas com mais de 11 anos de estudo (IBGE, 2005).

Os dados do IBGE nos mostram que muitas pessoas em idade escolar com algum tipo de deficiência estão com a vida e o desenvolvimento prejudicados pela exclusão da vida escolar e um grande número de pessoas com deficiência está excluído do sistema educacional. Os dados mostram, também, o desafio que é entrar e permanecer na escola, pois o percentual de estudantes que chegam ao ensino superior, após cursarem o ensino fundamental e o ensino médio, reduz muito.

Rocha e Miranda (2009, 31-32) declaram que, o número de matrículas, o ingresso de alunos com necessidades educacionais especiais na universidade cresceu nos últimos anos, mas ainda há muito a ser feito, pois existe um contraste grande entre as diversas regiões do

País. É preciso que o Estado assuma uma dívida histórica com a educação da PcD. Em toda a sociedade brasileira e na universidade, existem práticas segregadoras, a cobrança de um padrão de normalidade, com uma igualdade no mesmo nível de valores intelectuais e físicos, e as pessoas, ao diferirem desse padrão, são discriminadas e estigmatizadas.

Em 2010, o IBGE está realizando um novo Censo. Esperamos que os novos dados nos mostrem e tragam uma realidade diferente.

O Censo Escolar da Educação Básica é realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Diretoria de Estatísticas Educacionais (INEP), anualmente, através da coleta de dados em todas as escolas brasileiras. Em 2009, foram pesquisadas 197.468 escolas para que se esboce um retrato da realidade educacional brasileira.

**Tabela 2** - Censo Escolar da Educação Básica de 2009.

Etapa/Modalidade	Matrículas na Educação Básica					
	Urbana			Rural		
	2008	2009	D	2008	2009	D
Educação Básica	46.412.824	45.900.077	-1,1	6.820.044	6.680.375	-2,0
Educação Infantil	5.823.404	5.857.863	0,6	895.857	904.768	1,0
Creche	1.637.671	1.775.794	8,4	114.065	120.569	5,7
Pré-escola	4.185.733	4.082.069	-2,5	781.792	784.199	0,3
Ensino Fundamental	26.987.575	26.774.498	-0,8	5.099.125	4.931.030	-3,3
Ensino Médio	8.113.439	8.060.799	-0,6	252.661	276.361	9,4
Educação Profissional	762.781	829.250	8,7	32.678	31.864	-2,5
Educação Especial	315.564	249.211	-21,0	4.360	3.476	-20,3
EJA	4.410.061	4.128.456	-6,4	535.363	532.876	-0,5
Ensino Fundamental	2.785.155	2.588.777	-7,1	510.085	505.747	-0,9
Ensino Médio	1.624.906	4.128.456	154,1	25.278	27.129	7,3

Fonte: INEP/2009.

Percebemos que, em termos de matrícula global houve uma ligeira queda, 1,2%, com relação ao ano passado (censo anterior). A Educação Profissional apresentou um aumento de 8,7%. Na Educação Especial houve uma queda de - 21,% percentuais de matrículas.

Segundo relatório dos resultados do Censo de 2009 (INEP, 2009, p. 2), a equipe técnica verificou que a queda pode ser um ajuste nas informações decorrente da melhoria conceitual e metodológica do instrumento de coleta de dados (detalhamento do tipo de deficiência que cada aluno apresenta e não de alunos com deficiência sem escolarização), isto é, que só recebem atendimento educacional especializado, a prestação do serviço não compete à esfera educacional.

Ainda de acordo com o mesmo relatório:

A matrícula de 639.718 alunos com deficiência corresponde a apenas 1,2% da matrícula total da Educação Básica. Dos 639.718 alunos da Educação Especial, 252.687 estão matriculados em 5.590 estabelecimentos exclusivamente especializados ou em classes especiais e correspondem a 39,5% da matrícula total. Os demais 387.031 alunos estudam em classes comuns do ensino regular e da educação de jovens e adultos, o que evidencia os resultados positivos da política de inclusão de alunos com deficiência no ensino regular (INEP, 2009, p. 18).

O governo federal, no sentido de favorecer a participação social de pessoas com deficiência no sistema educacional, criou o Benefício de Proteção Continuada (BPC)<sup>10</sup> na Escola (Programa de Acompanhamento e Monitoramento do Acesso e Permanência na Escola) e tem como objetivo: acompanhar e monitorar o acesso à escola das PcD, na faixa etária de 0 a 18 anos. O programa é desenvolvido por meio de ações articuladas da área da saúde, educação, assistência social e direitos humanos.

A expectativa é que haja, através dos beneficiários do BPC na Escola, a expansão das ações da educação de alunos com deficiência, por garantir o acesso, a frequência e a permanência na rede escolar de ensino e, a convivência com os demais alunos, valorizando dessa forma a diversidade humana (SEEP, 2008, p. 50).

Em 2008, foi identificado que 71% dos beneficiários do BPC na Escola, com deficiência na faixa etária de zero a 18 anos, estavam excluídos da escola e que somente 29% destes beneficiários se encontravam na escola (MEC, 2010).

No Censo Escolar da Educação Básica de 2009, segundo o relatório divulgado pelo INEP (2009), os dados da matrícula na educação especial, evidenciam os resultados positivos da política de inclusão de alunos com deficiência no ensino regular (INEP, 2009, p. 18).

Nos dados do Censo de 2000 constatamos que 32,9% da população sem instrução ou menos de três anos de estudo são pessoas com deficiência. Pior ainda quando falamos no acesso ao ensino superior. Esperamos que, após a divulgação do novo Censo 2010, os anos de estudo de alunos com deficiência estejam nivelados com os demais alunos.

Sendo assim, é de fácil entendimento que, com barreiras arquitetônicas e de atitudes, dificuldade de acessibilidade, baixa escolaridade e a falta de um ensino significativo que favoreça uma verdadeira aprendizagem e a continuidade nos estudos, essas pessoas não poderão desenvolver as habilidades necessárias à inserção no mercado de trabalho, ou quando

---

<sup>10</sup>O BPC é o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social garantido na Constituição Federal que corresponde a um salário mínimo mensal destinado as pessoas idosas, a partir de 65 anos de idade, e pessoas com deficiência, de qualquer idade, que comprovem não possuir meios de prover a sua própria manutenção e possuam renda mensal familiar per capita inferior ¼ de salário mínimo. Portaria Interministerial nº 18, de 24 de abril de 2007. Lei Orgânica de Assistência Social - LOAS nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, artigo 20. O BPC na Escola é uma Portaria Interministerial nº 01, de 12 de março de 2008, que aprova os procedimentos e aprova os instrumentos para adesão ao programa.

inseridos, exercerão atividades que pouco exige ou oferece oportunidades de mostrar o potencial e a capacidade dessa população.

Muitas foram as transformações pelas quais o trabalho passou historicamente e que trouxeram consequências na vida laboral das PcD.

## 2.2 TRABALHO: REVISÃO DE CONCEITOS E TRANSFORMAÇÕES

No cenário internacional e no Brasil há um processo de mudanças no sistema das relações de trabalho. São alterações que se mostram como um dos responsáveis pelos problemas de emprego, o crescente desemprego que acontece mundialmente. Seguindo tendências internacionais, no Brasil constatamos a perda de direitos dos trabalhadores e a regulação das relações de trabalho transferidas do social para o privado, marcada, profundamente, pela flexibilização da jornada de trabalho, do salário, a norma da remuneração de trabalho.

Vivemos numa época em que a ordem do dia é flexibilidade no mercado de trabalho, isso anuncia o fim do emprego como o conhecemos (BAUMAN, 2001, p. 169).

Portanto, no entendimento do sociólogo polonês Bauman (2001, p. 169), o trabalho assume nova configuração, por contratos de curto prazo, ou sem contratos e posições sem cobertura previdenciária. A vida de trabalho está saturada de incertezas.

O significado do trabalho na contemporaneidade é um dos temas mais relevantes. Mas, ao analisarmos o seu conceito, identificamos que a palavra trabalho deriva do vocábulo latino *tripaliare*, do substantivo *tripalium*, aparelho de tortura formado por três paus, ao qual eram atados os condenados, ou que igualmente servia para manter presos os animais difíceis de ferrar. Daí a associação do trabalho com tortura, sofrimento, pena, labuta (ARANHA, 1989, p. 8).

O trabalho é categoria fundamental do mundo dos homens, o processo do homem e a natureza: o homem, com a sua própria ação, transforma a natureza para a sua sobrevivência. E também, parte integrante da condição natural da vida humana, independente de qualquer forma social determinada. No sentido ontológico, o homem, no processo do trabalho, subordina a natureza à sua vontade, transformando-a e imprimindo no material no qual trabalha o seu próprio projeto. Conceito defendido por Marx (2008, p. 211).

O trabalho é um processo de que participam, o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento

as forças naturais de seu corpo – braços e pernas, cabeças e mãos -, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. [...] Pressupomos o trabalho sob forma exclusivamente humana. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colméia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo do trabalho, aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador (MARX, 2008, p. 211).

Marx denominou o trabalho como atividade vital dos indivíduos, como o homem e o mundo distinguem-se dos animais, mas, quando esse se torna potencial de exploração infelicita o ser social, pois ao vender a sua força de trabalho, o trabalho passa a ser penoso, alienante e aprisiona os indivíduos de modo unilateral (ANTUNES, 2005).

Apesar de o trabalho, na atualidade, apresentar-se com nova configuração e vivermos em outro momento histórico, com situações e problemas completamente diferentes, não podemos deixar de registrar o conceito e o pensamento de Karl Marx (nasceu em Trier, na Renânia e morreu em Londres, no dia 14 de março de 1883) dada a sua importância na discussão das teorias: do valor, do fetichismo, do capital, da grande indústria e da análise da luta pela redução da jornada de trabalho e, quando trata da formação do capitalismo na Inglaterra. Principalmente, em relação ao caráter ontológico do trabalho, que gera duas categorias: a condição humana e a condição histórica que assume caráter no capitalismo, como produto do trabalho humano, a produção da mercadoria, com valor de troca.

Para Marx, o trabalho concreto é a produção da mercadoria com valor de uso, e o trabalho abstrato, o processo de produção com valor de troca, soma de toda quantidade de trabalho, tempo gasto para a produção, o trabalho humano acumulado. O trabalho concreto, útil, necessário, no sentido ontológico, é entendido porque existe o trabalho abstrato, o trabalho apropriado, subordinado. A alienação do trabalho da produção ocorre quando há a separação, a divisão do trabalho.

A expropriação dos meios de produção pela classe burguesa demarca as contradições, das mais simples às mais complexas, com a classe proletária. É a partir daí que a classe que produz fica alheia tanto ao que produziu (mercadoria), quanto ao que está embutido nela, principalmente ao que Marx chamou de trabalho abstrato.

O capitalista compra a força de trabalho (mercadoria) do operário e, em troca desse salário, apropria-se de todo o produto fabricado por esses operários, de todo o valor novamente produzido do que se incorpora no valor desse produto (MANDEL, SALAMAS, VALIER, 2006, p. 27).

No processo de produção, os homens estabelecem entre si determinadas relações sociais, através das quais extraem da natureza o que necessitam. A forma monetária do sobreproduto social é a forma monetária dessa parte da produção do proletário cedida sem contrapartida ao proprietário dos meios de produção.

Então, quando, em uma sociedade, aparecem segmentos dominantes exploradores do trabalho humano (escravidão e servidão, para sobreviver o homem livre vende sua força de trabalho em troca de salário) que detêm os meios de produção, o homem é separado, alienado da sua produção (ARANHA, 1989).

A pensadora do século XX, Hannah Arendt, repensa a distinção entre “labor, práxis e poiesis,” diante das novas realidades do mundo contemporâneo. Labor é explicado pela autora como aquele trabalho do corpo do homem pela sobrevivência, como do camponês, no trabalho da terra, existe a submissão aos ritmos da natureza, as estações (ALBORNOZ, 2006, p. 47).

O trabalho para Arendt, segundo Albornoz (2006, p. 47), é aquele que traduz a palavra grega poiesis, o fazer, a fabricação, criação de um produto pela arte, obra da mão humana através de instrumentos que imitam seu autor produto que tem a quantidade da permanência, deve superar no tempo o próprio trabalhador, por exemplo, o escultor que molda a sua estátua, usando a sua espátula sobre o gesso, a pedra, a madeira etc. Mas, a vida do escultor nem a de seus semelhantes depende da obra feita. O esforço é livre e, caso o escultor decida, pode destruir seu produto ao sabor da sua vontade, sua decisão é soberana, sem ir contra as leis da vida.

Segundo Arendt, a ação - a práxis é aquele domínio da vida ativa onde o instrumento usado pelo homem é o discurso, a sua própria palavra. É o âmbito da vida política onde se discutem os interesses, as paixões, as questões muito concretas que se referem ao convívio harmonioso entre concidadãos (ALBORNOZ, 2006, p. 48-49).

Arendt vê no mundo contemporâneo a redução de todo trabalho ao nível de labor, de esforço rotineiro e cansativo, com objetivo somente da sobrevivência, uma laborização do mundo, bem mais do que a elevação do trabalho produtivo ao plano da práxis pela politização da vida operária, segundo o projeto socialista (ALBORNOZ, 2006, p. 50).

Em relação ao entendimento sobre trabalho na contemporaneidade, Antunes (2005) ressalta que é a busca inglória do emprego ou o aceite de qualquer labor, causado pelo flagelo do desemprego, a eliminação de postos de trabalho.

São diversas as visões e representações sobre o trabalho, o emprego e as profissões. O termo trabalho constantemente vem associado à ideia de emprego, ou seja, atividade



remunerada. Porém, conceitualmente, existe uma diferença entre trabalho e emprego. A natureza, os tipos de trabalho e as condições de emprego dependem de mecanismos estruturais de organização da produção, da estrutura do mercado de trabalho, da estrutura ocupacional, dos mecanismos macroeconômicos e políticos que regulam o funcionamento das economias capitalistas nos âmbitos nacionais e internacionais (MANFREDI, 2002, p. 49-50).

Vivemos numa época em que se fala muito em carreira e emprego, mas existe uma distinção importante entre os dois para um planejamento de carreira.

Emprego é a situação de trabalho, da pessoa física (empregado) na qual são atribuídas responsabilidades, um conjunto de atividades a serem desempenhadas, ou seja, prestam-se serviços de natureza não-eventual a um empregador, sob a sua dependência, com ou sem vínculo empregatício, mediante o pagamento de uma quantia, recursos em dinheiro (de salário) e pode durar dias, semanas, meses ou anos (art 3º do Direito do Trabalho).

Sobre a questão do tempo de permanência dos indivíduos em seus empregos na atualidade, Bauman (2001, p. 169-171) faz a seguinte observação: na era da modernidade líquida a relação com o trabalho é de mudança múltipla, a mentalidade de longo prazo é substituída pela de curto prazo, ou seja, as pessoas irão mudar de emprego diversas vezes durante a sua vida de trabalho. O emprego parece um acampamento que se visita por alguns dias e que se pode abandonar a qualquer momento se as vantagens oferecidas não se verificarem ou se forem consideradas insatisfatórias.

Carreira, palavra derivada da expressão latina via *Carrera*, significa, via ou o caminho das carroças e carretas. Definição apropriada, pois o indivíduo entra numa rota, sem desvio (WHOG, 2008, p. 19). É a busca de uma profissão (engenheiro, advogado, administrador, pedagogo, cabeleireiro etc.). É a linha específica de trabalho, na qual são possíveis vários empregos. Na carreira são exigidos conhecimento da profissão e implica dedicação a padrões autoimpostos de profissionalismo no seu desempenho, crescimento e desenvolvimento. Isso torna necessário preparar-se para os desafios, através do planejamento de uma carreira (WHITE, 2007, p. 3).

Na sociedade contemporânea, a formação profissional pode acontecer nos espaços escolares e em vários espaços sociais: família, empresas, sindicatos, partidos, associações comunitárias e de bairros, movimentos sociais, políticos e nos diferentes momentos da vida de cada trabalhador, levando em consideração as atividades e os conhecimentos que o profissional adquiriu exterior ao ambiente, a sua vida de trabalho.

Depois dessa revisão conceitual, vamos analisar as transformações, pelas quais o trabalho passou ao longo dos anos.

Inicialmente, a produção para subsistência era feita no modo de produção comunal, todos na comunidade participavam do trato com a natureza, a pesca e a agricultura. Eles se educavam no próprio processo de trabalho. Não havia classes. As formas de trabalho eram manuais, trabalho realizado com emprego da força física, e os instrumentos, rudimentares (machado, foice, etc.), assim como as técnicas para sua elaboração.

Na Antiguidade Clássica, advém a propriedade privada da terra e o aparecimento da sociedade de classes. O trabalho era destinado aos escravos, usado como meio educativo, e uma função desprezada pela classe dominante, que ficava com a educação diferenciada, as atividades políticas, contemplativas e o ócio.

O trabalho, na Idade Média, no modo de produção feudal, era executado pelos servos que sustentavam os senhores feudais, donos da terra, da agricultura e do poder. Nessa época, o trabalho servil era realizado nas residências, os filhos aprendiam com os pais e vizinhos seus futuros ofícios. O trabalho era visto como castigo e sofrimento e a profissionalização era decidida por conveniência ou nascimento.

De acordo com Marx (1984, p. 830) a acumulação primitiva constitui a pré-história do capital e do modo de produção capitalista, é o processo histórico que dissocia o trabalhador dos meios de produção.

Interessante discorrer resumidamente sobre os fatores fundamentais da acumulação primitiva. A expropriação ocorreu diferentemente em países e épocas históricas.

O poder do senhor feudal não dependia das suas posses, rendas, mas do número de súditos, ou seja, camponeses estabelecidos em seus domínios. A produção feudal se caracteriza pela repartição da terra pelo maior número possível de camponeses. O servo recebia um pedaço de terra para explorar e se sustentar. Grande parte do tempo era empregada no cultivo não remunerado das terras do senhor da gleba. A sociedade feudal é o rebento do período da manufatura, que pode ser considerado o período infantil da indústria moderna. Espanha, Portugal, Holanda, França e Inglaterra são os países que, segundo Marx, iniciaram esse processo (MARX, 1984, p. 833).

O senhor feudal criou um proletariado incorporavelmente maior usurpando as terras comuns e expulsando os camponeses das terras, a que estes tinham direito adquirido nos mesmos institutos feudais que o próprio senhor as adquiria (MARX, 1984, p. 833).

As habitações dos camponeses e as choupanas dos trabalhadores são expropriadas retirando deles seus meios de produção. A transformação de terras de lavouras em pastagens de ovelhas faz com que seja retirada do trabalhador a propriedade de seus meios de trabalho. Primeiramente as terras de lavouras são transformadas em pastos de ovelhas, depois reserva

de caça de raposas, gato selvagem etc. (MARX, 1984, p. 834).

Vale ressaltar que o capital existe há pelo menos 3000 anos, o modo de produção capitalista há cerca de 200 anos. A estrutura econômica da sociedade capitalista nasceu da estrutura econômica da sociedade feudal, em que grandes massas humanas foram privadas de seus meios de subsistência e lançadas no mercado de trabalho como proletários destituídos de direitos. Então, a base de todo esse processo é a expropriação do produtor rural, do camponês, que foi privado de suas terras (MANDEL, SALAMAS, VALIER, 2006, p. 34-35).

No início do século XV, com o advento da Idade Moderna e das transformações culturais, sociais, científicas e econômicas, o trabalho passou a ter um novo conceito que influenciou, inclusive, as novas formas de relação de trabalho da nova sociedade capitalista. A Reforma Religiosa muda a visão sobre o trabalho e a relaciona com a salvação e a virtude (LASSANCE, SPARTA, 2003). A característica dessa época é o processo baseado na indústria e na cidade.

No Renascimento Cultural, as artes e a ciência se desenvolveram e contribuíram para o trabalho ser visto como libertação e domínio do homem sobre a natureza. Com as grandes navegações e o mercantilismo, veio o desenvolvimento do comércio e a produção de subsistência passa para a produção de troca, bens vendidos e trocados no mercado, ocorrendo assim, a ascensão da burguesia. Outro acontecimento foi que o Iluminismo trouxe novos avanços científicos e tecnológicos.

Esses movimentos que aconteceram na Europa, por volta dos séculos XV e XVI, possibilitaram o nascimento da futura sociedade industrial, e a metamorfose do trabalho, pois o trabalho passa a ser visto de forma positiva, como possibilidade de ascensão social. O trabalho começa a ser assalariado, dependente e sob o controle do capital, diferente da antiga forma de trabalho autônomo e independente. Mas, as transformações no mercado de trabalho, nos países mais pobres, colonizados pelos europeus, aconteceram somente durante o século XX.

Analisando a nova ordem industrial e a rede conceitual, Bauman (2001, p. 163-164) nos esclarece que nasceram na Grã-Bretanha e esta se destacava entre seus vizinhos europeus, por ter destruído seu campesinato, a ligação natural entre terra, trabalho humano e riqueza. Os cultivadores da terra primeiro ficaram ociosos, vagando e sem senhores, depois é que foram vistos como força de trabalho pronta para ser usada como potencial fonte de riqueza por si mesma.

O autor supracitado ainda observa que a emancipação do trabalho não ficou por muito tempo sem senhores, nem tornou o trabalhador autônomo, livre para fixar e seguir seus

próprios caminhos, mas tornou-se produto do pensamento e ação racionais. Ao descobrir que o trabalho era a fonte de riqueza, a razão tinha que buscar utilizar e explorar essa fonte de modo mais eficiente que nunca (BAUMAN, 2001, p.163-164).

A chamada primeira revolução industrial foi impulsionada pela invenção da máquina a vapor. No final do século XVIII nasceu, na Europa, a sociedade capitalista industrial, centrada na produção manufatureira em larga escala. Segundo Frigotto (2005, p. 64), Adam Smith e Marx, cada um dentro de sua perspectiva analítica, mostraram que a sociedade capitalista impulsiona as mercadorias para mercados os mais distantes.

O trabalho, na sociedade capitalista, passou a ser mecanizado e com tarefas segmentadas, especializadas e repetitivas. Os trabalhadores (artesãos e agricultores) passaram a vender sua força de trabalho em troca de salários. Nesse novo cenário, surgiram duas classes sociais: a burguesia, possuidora dos meios de produção, e o proletariado, mão-de-obra usada para a produção de bens e serviços, com jornadas de trabalho longas e sem direito a qualquer garantia e direito social (LASSANCE, SPARTA, 2003).

O sistema capitalista faz a dissociação entre trabalhadores e a propriedade dos meios pelos quais realizam o trabalho, reproduzindo esse processo de expropriação em larga escala (MARX, 1984, p. 830).

A segunda revolução industrial aconteceu no final do século XIX com a descoberta da eletricidade. As explorações e alienação do trabalho e as crueldades das relações de trabalho são apontadas e discutidas por Marx e Engels. Esses teóricos defendiam a ideia da luta de classes, como motor do desenvolvimento social, propondo a dissolução do poder da burguesia e a ocupação pelo proletariado. Começam, assim, as lutas pelos direitos e garantias sociais dos trabalhadores.

Nas primeiras décadas do século XX, ocorreu a terceira revolução industrial com o desenvolvimento da automação. A maior expressão foi nos Estados Unidos, através das ideias da organização científica do trabalho de Taylor. O taylorismo<sup>11</sup> e o fordismo nasceram como prática com o objetivo de garantir a eficiência industrial. A característica dessa revolução é a produção e o consumo em massa e as indústrias empregando grandes números de trabalhadores assalariados.

Na segunda metade do século XX e início do século XXI, houve a transição entre a sociedade industrial e uma nova ordem socioeconômica da sociedade capitalista, denominada

---

<sup>11</sup>As normas e princípios do taylorismo foram introduzidos no Brasil por volta dos anos de 1930.

de sociedade pós-industrial, que surgiu na Europa. A atual sociedade capitalista é pautada, de acordo com Lassance e Sparta (2003, p.15)

[...] pelo aumento do setor terciário ou de serviços; pela globalização da economia; pelo modelo enxuto de empresa; pelo uso de tecnologias de ponta; como eletrônica, telecomunicações, informática, biotecnologia, pela alta produção de bens não-materiais, como serviços, informação, educação, estética (LASSANCE, SPARTA, 2003, p.15).

As transformações e o progressivo desmonte que ocorreram no campo dos diferentes ofícios ocasionaram o surgimento de novas ocupações e especializações que aconteceram na passagem do trabalho doméstico e do artesanato para o trabalho fabril. Sendo assim, as profissões surgiram, entre outras causas, das preocupações com a transformação dos processos produtivos, da crescente complexidade e diversificação das funções de comando, de controle, de defesa e de preservação social, nas diferentes formações sociais.

Atualmente, o grupo de trabalhadores assalariados é heterogêneo e amplo, com diferentes funções (ocupações com níveis de escolaridade diferenciados), em diferentes setores e ramos da economia (comércio, agricultura, indústria, serviços culturais, administrativos, de saúde, de transportes, etc.).

A estrutura dos postos de trabalho, estrutura ocupacional, é estabelecida e regulada pelo mercado de trabalho, mercado de oferta de emprego. A criação de novos postos de trabalho, novas ocupações, novos empregos e a distribuição de renda dependem dos mecanismos de crescimento econômico e de políticas direcionadas com esse objetivo.

Entende-se arco ocupacional por um conjunto de ocupações relacionadas, dotadas de base técnica comum, que podem incluir as esferas da produção, da circulação de bens e da prestação de serviços, garantindo uma formação mais ampla e aumentando as possibilidades de inserção ocupacional do trabalhador: seu assalariamento, autoemprego e economia solidária (MTE, 2005).

Para Antunes (2001), a forma flexibilizada de acumulação capitalista, baseada na reengenharia, na empresa enxuta, trouxe consequências no mundo do trabalho, são elas: o trabalho precarizado com a terceirização, aumento da exploração do trabalho, exclusão de jovens e idosos do mercado de trabalho e a inclusão precoce e criminosa de crianças, principalmente nos países de industrialização intermediária e subordinada, como nos países asiáticos, latino-americanos etc.

Antunes (2001) ainda argumenta que a classe trabalhadora fragmentou-se, tornou-se heterogênea e complexa, tornando-se qualificada, intelectualizada em alguns setores e

desqualificada e precarizada em outros. Paralelamente, assistimos a um decréscimo progressivo nas taxas de sindicalização, nos setores mais precarizados da classe trabalhadora, e à eliminação do trabalho assalariado.

As mudanças que aconteceram no mundo do trabalho trouxeram muitas consequências: eliminação de postos de trabalho, enxugamento dos quadros das empresas com demissões, a desprofissionalização consequente da polivalência decorrente de reagrupamento das tarefas, stress pelo medo da perda do emprego, relações de trabalho inseguras, intensificação e expansão da jornada de trabalho, aumento de responsabilidades sem aumento de salários, ambientes extremamente competitivos, e uma autonomia prescrita diante de relações de trabalho individualizantes (MANFREDI, 2002).

O trabalho, na sociedade capitalista contemporânea, passa por profundas modificações que se apresentam na forma de gestão e organização da produção. A atividade laboral produtiva industrial diminuiu e observamos que, além do trabalho assalariado e o trabalho por conta própria, autônomo como o de profissionais liberais, houve o aumento dos trabalhadores em atividades informais.

Essas transformações que ocorreram no mundo do trabalho trouxeram consequências para a vida laboral das pessoas com deficiência.

### **2.2.1 As Pessoas com Deficiência no Contexto da Nova Morfologia do Trabalho**

As PcD passaram por diversas fases até conseguirem o direito a sua inserção no mercado de trabalho. Antes de analisarmos a situação das PcD no contexto da nova morfologia do trabalho<sup>12</sup>, vamos lembrar como essas pessoas historicamente viveram a sua vida de trabalho.

Nas sociedades que tinham como base a produção comunal, Lancilloti (2003, p. 48) ressalta que as PcD eram abandonadas à própria sorte, eram vistas como um peso morto no seu grupo social, não participava de nenhuma atividade laborativa.

Na Antiguidade Clássica, as PcD continuavam a ser abandonadas ou dependiam economicamente da bondade das outras pessoas. Na Idade Média, com a influência teológica, a instituição de uma moral cristã, e baseado na visão de que todos os homens possuíam uma

---

<sup>12</sup>Para Antunes, o trabalho "... o que venho denominando a sua **nova morfologia**, isto é, **sua forma de ser** (para pensarmos em termos ontológicos). Nova morfologia que pode presenciar simultaneamente a retração do operariado industrial de base tayloriano-fordista e, por outro lado a ampliação segundo a lógica da flexibilidade toyotizada, das trabalhadoras de telemarketing e *call center*, dos *motoboys*, dos assalariados dos *fastfood*, dos trabalhadores dos hipermercados etc" (DRUCK, 2007, p. 14).

alma, não se aceitava mais que essas pessoas fossem abandonadas, então, passaram a ser mantidas em asilos.

Segundo Ross (2006), na sociedade moderna as PcD eram rotuladas de incapazes, sem condições de exercerem nenhuma atividade laboral, sendo afastadas da produção fabril e mantidas em instituições, sem contato com a sociedade.

Na sociedade industrial, as PcD eram consideradas incapazes de realizar atividades mais complexas, faziam trabalho repetitivo, centrado nas habilidades manuais de destreza e força, predominava o trabalho protegido<sup>13</sup> (ROSS, 2006).

Nos primórdios, da sociedade capitalista, as atividades das PcD eram as de separar, encaixar, destacar sobras, aparar, montagem ou pré-montagem e acabamento de peças destinadas à indústria ou ao comércio etc. Eram valorizados os sentidos não atingidos pela deficiência, e o trabalho desempenhado dependia de suas capacidades psicofísicas. Uma PcD visual poderia trabalhar na função de afinador de piano e artesão de vassouras, se possuísse habilidades para essas atividades (ROSS, 2006).

As PcD eram consideradas para o trabalho como improdutivas, doentes, frágeis e perigosas. Todos os males, limitações e riscos do trabalho eram atribuídos a PcD. Esse modo de pensar se deve a propagação da ideia de que todas as pessoas são autônomas e independentes, e quem não se enquadra nesse modelo é culpabilizado, rotulado e considerado sem qualificação para a atividade laboral (ROSS, 2006, p. 172-173).

A situação atual de trabalho das PcD continua sendo de dificuldade para o acesso e a permanência no mercado de trabalho. Apesar da política de obrigatoriedade na reserva de vagas para essa população nos concursos públicos e em empresas privadas com mais de 100 funcionários, isso ocorre, mesmo elas sendo capazes de desenvolver atividades, ainda que, para isso, seja necessário um apoio especial e mudanças no ambiente.

Vamos conhecer alguns dados estatísticos dessa população que conseguiu um trabalho de carteira assinada. O tão sonhado e desejado trabalho.

---

<sup>13</sup>Unidade que funciona em relação de dependência com a entidade pública ou assistencial, com objetivo de desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto com deficiência, provendo-o com trabalho remunerado (Decreto nº 3.298/99, artigo 35, parágrafos 4º).



Figura 3 - Carteira de Trabalho<sup>14</sup>

No Brasil, dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil são PcD, 2,05% do total de empregados. Porém, a categoria mais expressiva da população brasileira é de inativos, sendo que entre as PcD são 52% e, em relação às PcD, 32%. A renda média do trabalho das PcD é de R\$ 529,00; e das pessoas sem deficiência de R\$ 643,00 (NERI, 2003).

As PcD no mercado de trabalho, segundo o Censo de 2000, em proporção de pessoas ocupadas são em menor número em relação com as pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas (deficiência física, auditiva, visual, intelectual e múltipla). Das 65,6 milhões que compõem a população ocupada no país, 9 milhões têm alguma das deficiências pesquisadas no Censo (IBGE, 2005).

O total de pessoas ocupadas é de 51,8% para os homens com deficiência, e de 63,0% para os homens que informaram não possuir nenhuma das deficiências pesquisadas no Censo de 2000, ou seja, uma diferença maior que 10%. Diferença parecida é observada entre as mulheres: a proporção de ocupadas varia entre 27% e 37% (IBGE, 2005).

Ainda de acordo com o Censo 2000, no Brasil, a deficiência intelectual foi a que mais apresentou dificuldade para a inserção no mercado de trabalho, pois apenas 19,3% das pessoas que declararam apresentar deficiência intelectual permanente estão ocupadas. Sobre as outras deficiências que permitem uma maior inserção no mercado de trabalho: incapacidade física ou motora (24,1%), dificuldade auditiva (34,0%) e dificuldade para enxergar (40,8%). Em relação às pessoas que não apresentaram nenhuma dessas deficiências, a proporção de pessoas ocupadas ascende para 49,9% (IBGE, 2005).

Em Salvador, segundo Vasconcelos (2005, 67-69), as características das PcD que procuram emprego, que constavam nos dados cadastrais da Coordenadoria de Apoio ao Portador de Deficiência – CODEF (2002), da Prefeitura Municipal de Salvador, 977 eram pessoas que, entre 1998 e 2002, estiveram no órgão à procura de trabalho, 78,40% pessoas

<sup>14</sup>Figura disponível em:

[http://www.senado.gov.br/sf/senado/portaldoservidor/jornal/jornal97/utilidade\\_publica\\_previdencia.aspx](http://www.senado.gov.br/sf/senado/portaldoservidor/jornal/jornal97/utilidade_publica_previdencia.aspx). Acesso em: 22/08/2008.



com deficiência física; 8,90% com deficiência auditiva; 8,09% com deficiência intelectual e 4,61% com deficiência visual.

Os dados cadastrais da CODEF de 2002, analisados por Vasconcelos (2005), ainda revelaram que, na procura por emprego, entre as PcD física e deficiência intelectual, a predominância é do sexo feminino. Entre as PcD auditiva e deficiência visual, a maioria do sexo masculino. A faixa etária de 19 a 26 anos esteve em primeiro lugar entre os classificados com deficiência intelectual (70,89%) e deficiência visual (40,00%). Entre as PcD física (41,12%) e auditiva (35,63%), a faixa etária em primeiro lugar foi a de 26 a 33 anos. A grande maioria (variando de 57,47% a 94,94%) das pessoas é solteira.

No mesmo cadastro foi constatado que, em relação à escolaridade das PcD auditiva ou deficiência intelectual, elas possuem, na sua maioria, apenas o ensino fundamental incompleto; e a maioria das PcD visual ou deficiência física completou o ensino médio (VASCONCELOS, 2005).

Analisando o Censo 2000, Vasconcelos (2005, p.66-67) constatou que, na cidade de Salvador, a população com deficiência tem composição social bastante desigual, conforme as variáveis de educação (anos de estudo), jornada (jornada de trabalho semanal), renda (renda do trabalho principal referente à população ocupada e PIA (população em idade ativa - pessoas com deficiência entre 15 e 65 anos), conseguidas a partir de amostras buscadas na população com deficiência identificada.

**Tabela 3-** Dados Sociais das Pessoas com Deficiência nos Subdistritos de Salvador, 2000.

Subdistritos	% de PPD **	População Total	Amostra Total	Educação **	Idade **	PIA ***	Renda **	Jornada **
Plataforma	19,57	12.555	1.292	5,00	39,54	9.572	290,48	42,47
Santo Antônio	18,99	39.237	3.958	6,05	44,05	28.541	464,07	41,91
Penha	18,47	27.550	2.803	5,65	44,07	20.517	368,10	42,96
Periperi	17,38	12.797	1.337	5,22	40,08	9.884	336,78	42,82
São Caetano	16,48	71.183	7.192	5,31	40,36	54.894	417,72	44,16
Paripe	16,47	20.482	2.098	4,49	38,31	15.611	300,96	44,92
São Cristóvão	15,80	12.832	1.280	1,280	39,48	9.669	368,34	45,02
Pirajá	14,98	51.029	5.202	4,94	38,98	40.525	386,11	45,25
Valéria	14,50	23.840	2.458	5,36	37,79	18.930	398,87	45,35
Brotas	13,91	26.852	2.647	6,72	45,81	19.127	809,27	41,21
Itapoã	13,81	19.011	1.893	5,96	40,34	14.678	794,56	44,73
Vitória	13,42	22.563 2	2.274	7,32	49,23	14.861	1287,10	39,87
São Pedro	12,10	1.788 171	171	8,31	57,57	959	755,77	39,77

Amaralina	10,24	25.893	2.575	45,67	45,67	18.503	1213,87	43,29
Total	15,43	367.612	37.180	5,85	42,95	276.271	585,14	43,12

Fonte: (VASCONCELOS, 2005, p. 66)\*<sup>15</sup>

Os resultados dos dados mostram que o subdistrito com maior percentual de PcD e/ou incapacidade é o de Plataforma, também com a menor renda média e com os menores tempos de estudo (VASCONCELOS, 2005, p. 66-67).

Os subdistritos de Amaralina, São Pedro e Vitória têm os menores percentuais de PcD, mas têm as maiores médias de idade, pode significar que a população com deficiência grave é ainda menor, e os maiores tempos de estudo. Amaralina e Vitória, subdistritos que reúnem boa parte da população de classe média alta e alta da cidade, têm a maior renda média, São Pedro, subdistrito que reúne pequena população de classe média da área central da cidade, apesar de apresentar a quarta renda, possui o maior tempo de estudo e a maior média etária de PcD (VASCONCELOS, 2005, p. 66-67).

Nos subdistritos menos favorecidos da cidade de Salvador há uma maior prevalência de PcD e/ou incapacidades, logo o número de anos de estudo é menor e a renda também, reafirmando que a deficiência, representa também um indicador de pobreza (VASCONCELOS, 2005, p.66-67).

Em 2007, na Cidade de Salvador/BA, segundo o relatório do Ministério do Trabalho Emprego/Delegacia Regional do Trabalho na Bahia, mesmo em obediência à Lei 8.213/91, a contratação de PcD foram as seguintes:

**Tabela 4** - Pessoas com Deficiência inseridas sob Ação Fiscal, por Atividade Econômica, no Período de 2005 e 2006, em Salvador/BA.

Atividade Econômica	2005	2006
Agricultura	0	9
Comércio	9	119
Construção	0	21
Educação	3	17
Financeira	0	0
Hotéis/Restaurantes	0	11
Indústria	32	206
Outros	6	7

<sup>15</sup>Fonte: CPS/IBRE/FGV a partir dos microdados do Censo Demográfico de 2000/IBGE. Notas: \* Modificada a partir de Neri e outros (2003). \*\* Os valores referentes a essas variáveis são médias. A variável educação refere-se aos anos médios de estudo, jornada refere-se à jornada de trabalho semanal e a renda do trabalho principal referente a população ocupada; PcD = pessoas com deficiência. \*\*\* População em idade ativa (PIA) refere-se às pessoas entre 15 e 65 anos. Obs: A tabela refere-se aos subdistritos de tamanho amostral com precisão de 10%, a 95% de confiança” (VASCONCELOS, 2005, p. 66).

Saúde	2	10
Serviços	8	44
Transportes	0	72
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>516</b>

Fonte: Ministério do Trabalho Emprego/ Delegacia Regional do Trabalho na Bahia/2007

Observamos na tabela quatro que continua sendo ainda pequeno o número de PcD contratadas para o trabalho formal<sup>16</sup> na Cidade de Salvador, apesar da legislação brasileira garantir a inserção dessa população em postos de trabalho formal.

Constatamos que o percentual de PcD inseridas no mercado de trabalho ainda é muito inferior ao das pessoas sem deficiência, apesar daquelas terem o mesmo direito de trabalhar, se considerarmos essas pessoas como cidadãos, tanto quanto os sem deficiência, que também estão desempregados e representam um contingente grande da população brasileira.

Antes de analisarmos dados mais atualizados em relação aos postos de trabalhos disponíveis para PcD, vamos conhecer os empregos formais criados no Brasil em 2008.

Nos dados da RAIS<sup>17</sup> 2008, a análise por tipo de vínculo mostra que, do total de empregos criados em 2008 (1,834 milhão), 1,698 milhão foram celetistas e 135,9 mil estatutários. No que se refere aos vínculos celetistas, os dados da RAIS confirmam os resultados positivos divulgados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), cujas informações mostraram um incremento de 1,452 milhão de postos de trabalho, representando uma expansão de 5,01% (MTE, 2008, p. 4).

Segundo os dados da RAIS, o saldo do emprego formal no Brasil em 2008, a variação absoluta foi de 1.834.136. Na Bahia foi de 76.826 e a variação relativa de 4,30 (MTE, 2008, p. 19).

Em termos absolutos, a geração de empregos em 2008 constituiu-se, de acordo com o CAGED, no terceiro melhor desempenho da série desse indicador, comportamento influenciado pelos efeitos negativos da crise financeira internacional vislumbrada em outubro de 2007, e confirmada nos meses de novembro e dezembro de 2008. A perceptível diferença

<sup>16</sup>Aquele que garante ao empregado os direitos sociais e contratuais, garantidos por lei, ao passo que o informal é uma modalidade profissional sem vínculo empregatício legal com o empregador, não há contrato de trabalho assinado, não conta tempo para aposentadoria, pois não tem vínculo com o Sistema de Previdência Social, nem tem garantias (MANFREDI, 2002; DEL MASSO, 2000).

<sup>17</sup>Instituída pelo Decreto n. 76.900/75, a RAIS é um registro administrativo de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, criado com fins fiscalizadores, operacionais e estatísticos. Atualmente, a principal função operacional da RAIS é viabilizar o pagamento dos trabalhadores com direito ao benefício do Abono Salarial de que trata o artigo n. 239 da Constituição Federal. Em 2008, foram identificados 16,903 milhões de trabalhadores com direito ao Abono Salarial, ante 15,561 milhões em 2007. Na RAIS são contemplados todos os vínculos formais (celetistas, estatutários, temporários, avulsos, entre outros), como também um conjunto de informações sobre os estabelecimentos empregadores, que possibilitam um cruzamento de variáveis bastante desagregadas, chegando ao nível de município (5.625), classe de atividades econômicas (674) e ocupações (2.432) (MTE, 2008, p.1).

apontada entre os dados de emprego acima mencionados se justifica, entre outros fatores, em razão da presença de outros tipos de vínculos empregatícios contemplados pela RAIS, temporários e avulsos, e da cobertura da RAIS ser superior à do CAGED (MTE, 2008, p. 4).

Se considerarmos o saldo do CAGED, que compreende apenas o mercado de trabalho celetista, de janeiro a junho de 2009, 299,5 mil postos, cujo resultado está influenciado pelo impacto da crise financeira, o montante de empregos criados no período de janeiro de 2003 a junho de 2009 totaliza 11,056 milhões de postos de trabalho formal.

Mas, dos 24,5 milhões de brasileiros com deficiência, apenas 5% têm emprego com seus direitos trabalhistas assegurados. No mundo inteiro existe uma relação com a pobreza, pois, de acordo com o IBGE, 53% das PcD são pobres (SENAI, 2008, p. 2).

No Brasil, segundo dados da RAIS de 2008, existem 323,2 mil empregos declarados como PcD no mercado de trabalho formal, em torno de 1% do contingente de empregos, cujo total atingiu 39,4 milhões de vínculos em 31 de dezembro. O número de PcD declarado no ano em análise apresentou um ligeiro recuo em relação ao verificado no ano de 2007, 348,8 mil postos. Do total desses trabalhadores com deficiência, a maior parte foi classificada como deficiência física (55,24%), deficiência auditiva (24,65%), visual (3,86%), intelectual (3,37%) e PcD múltiplas (1,09%). Para os empregados reabilitados, o percentual de declarados foi de 11,78% (MTE, 2008, p. 17).

A remuneração média dos trabalhadores com deficiência é de R\$ 1.717,16, superior à média dos rendimentos do total de vínculos formais, R\$ 1.494,66. Os assalariados com deficiência auditiva são aqueles que recebem a maior remuneração dentre os diversos tipos de deficiência. Essa remuneração mais elevadas das PcD auditiva são percebidas em todos os graus de escolaridade, comparativamente àqueles dos trabalhadores classificados em outros tipos de deficiência (R\$ 690,11) (MTE, 2008, p. 17).

Analisando as informações por gênero, os homens têm uma maior representatividade em todos os tipos de deficiência, com uma participação de 64,32%, em média, um aumento comparado à ocorrida em 2007 (62,76%). A participação masculina entre as PcD física é de 61,33%, sendo 67,65% à deficiência auditiva, 66,61% à visual, 73,88% à intelectual, e 70,46% às deficiências múltiplas (MTE, 2008, p. 17).

Analisamos a literatura existente em busca de explicações dos motivos das PcD ocuparem um nível tão pequeno na força de trabalho e na participação como trabalhadores ocupados no Brasil. Na opinião de Pastore (2000, p. 71)

O fenômeno é mundial. Em todos os países, o mercado de trabalho é mais restrito aos portadores de deficiência. As causas são múltiplas. De um lado, a falta de qualificação. De outro, a falta de esclarecimento (PASTORE, 2000, p. 71).

De acordo com Pastore (2000), há um grande número de empresas procurando trabalhadores com deficiência, porque elas têm uma cota<sup>18</sup> a ser cumprida. As empresas têm o compromisso legal e social de incluir PcD no seu quadro de funcionários, na proporção direta do número de funcionários existentes, ou seja, são obrigadas por lei a contratar PcD. Mas muitas empresas se vêem diante de uma barreira entre as vagas oferecidas e os candidatos encaminhados, a baixa qualificação e a falta de adaptação das empresas para o recebimento dessas pessoas.

Sasaki (1997) observa que o número de PcD em idade economicamente ativa, que está fora da força de trabalho é muito grande. Muitos empresários alegam a não contratação de PcD devido à baixa escolaridade e à falta de qualificação. Para o autor, as empresas devem contratar trabalhadores com deficiência por essas pessoas estarem capacitadas e em conformidade com as políticas de emprego, salários e benefícios da empresa, e não apenas para cumprir a lei de cotas. Isso porque esses trabalhadores constituem-se em mão-de-obra tão produtiva quanto à constituída pelos trabalhadores sem deficiência.

Reconhecemos que existe a dificuldade de colocação profissional, devido principalmente à crise financeira mundial, para uma parcela significativa de brasileiros, mesmo entre pessoas com níveis elevados de escolaridade e qualificação, mas com relação às PcD essa dificuldade é agravada por se acreditar que a deficiência afeta todas as funções do indivíduo.

As PcD têm sido excluídas do mercado de trabalho por inúmeros fatores: falta de escolaridade, falta de qualificação para o trabalho, falta de reabilitação profissional e física, falta de meios de transporte, acessibilidade, barreiras físicas e arquitetônicas, de atitudes, apoio das famílias, discriminação e preconceito. A falta de qualificação profissional é uma das maiores barreiras, e, quando essa qualificação é realizada está distante das necessidades do mercado de trabalho (SASSAKI, 1997).

Constatamos a veracidade dessa afirmativa quando nos deparamos com a solicitação das empresas por trabalhadores com deficiência em programas de televisão e folhetos de

---

<sup>18</sup>A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, no artigo 93 fixa para as empresas do setor privado que tenham 100 ou mais empregados a obedecer uma cota de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou PcD habilitadas, sob pena de multa. O decreto 3298/99 fixou cotas para concursos públicos, um mínimo de 5% das vagas, 5 de cada 100 vagas para PcD.

supermercados, como por exemplo, no encarte do Supermercado Extra da Rótula (anexo B), em Salvador/BA.

As empresas, por enfrentarem grande dificuldade na contratação de PcD têm criado programas de capacitação e qualificação, juntamente com entidades, para a inclusão dessa população no trabalho.

O setor bancário é um dos que declaram a falta de qualificação de PcD. Na tentativa de atingir a cota prevista na Lei 9.213/91 e no Decreto Lei 3.298/99, a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) criou um programa para qualificar os trabalhadores. A estimativa é de que o setor bancário necessite empregar em torno de 4,5 mil PcD para atingir a cota. No site da Febraban, identificamos a seguinte notícia em destaque em 02/02/2009:

Começa a 1ª turma do programa de capacitação profissional e inclusão de PcD da Febraban. Fabio Barbosa, presidente da Febraban recebeu dia 2 de fevereiro em torno de 500 pessoas portadores de deficiência (auditivas, visuais e físicas), no Novotel, em São Paulo, e que, agora, fazem parte da 1ª turma do programa Febraban de capacitação profissional e inclusão de PcD do setor bancário. Esse grupo faz parte do projeto piloto e dos quadros de funcionários de 10 bancos – BIC, Bradesco, Citibank, Indusval, Itaú, Real, Safra, Santander, Unibanco e Votorantim.

Em Salvador/BA, com apoio do Núcleo de Apoio a Programas Especiais da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SETRE/BA, do Ministério do Trabalho, dois programas foram criados com o objetivo de qualificar PcD para o mercado de trabalho, um projeto do pólo petroquímico de Camaçari e outro das Instituições de Ensino Superior.

A inserção de PcD no mercado de trabalho vem acontecendo de maneira muito lenta e em pequena escala, através de empregadores que reconhecem a necessidade da sociedade abrir espaços para as PcD, qualificadas para a força de trabalho, fazendo, inclusive, modificações em suas empresas: adaptações no ambiente físico, adaptação de procedimentos e instrumentos de trabalho e treinamento de pessoal na questão da inclusão de PcD (SASSAKI, 1997).

Após esta análise, constatamos que houve avanços na inserção de pessoas no mercado de trabalho, mas ainda permanece a dificuldade para a colocação de pessoas com algum tipo de deficiência ou incapacidade no mercado. Percebemos, entretanto, que essa dificuldade é histórica, principalmente pela desinformação e o estigma associado às PcD, que interferem no acesso e na permanência no trabalho. Há apenas algumas décadas essas pessoas tinham uma vida com possibilidades restritas e completa falta de perspectivas. Hoje, existe vida, além da deficiência e capacidade de realização.

A reestruturação produtiva trouxe muitas consequências para todas as pessoas, pois aumentaram as exigências do mercado de trabalho e/ou dos novos processos produtivos e tecnológicos, o que dificultou consideravelmente a inserção de pessoas com e sem deficiência no trabalho.

### 2.3 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO BRASIL E A VIDA LABORATIVA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A reestruturação produtiva ocasionou profundas transformações na gestão e na organização do trabalho. Dentre as novas exigências feitas aos trabalhadores, estão novas habilidades e novos conhecimentos que vão além do conhecimento técnico e em constante processo de aprendizagem, a capacidade de readaptação, e a exigência da elevação da escolaridade. O discurso empresarial é que a qualificação do trabalhador é a garantia da qualidade do trabalho e da empregabilidade<sup>19</sup> (CASTIONI, 1998).

Em relação à garantia da empregabilidade, Alves (2007, p. 102) adverte o que, não é informado ao trabalhador, o contingente imenso de força de trabalho disponível, jamais poderá ser absorvida hoje pela produção de capital<sup>20</sup> [...] o sistema produtor de mercadorias tornou-se incapaz de absorvê-los como produtores de valor [...] Eles pertencem a um limbo do não trabalho da sociedade do trabalho.

Sendo assim, mesmo que um trabalhador adquira as competências e as qualificações em termos de educação e de formação com o objetivo de encontrar um emprego, não será fácil o acesso ao mercado de trabalho. E estamos falando de pessoas ditas normais, imagine as dificuldades que as PcD enfrentam para a inserção em atividades laborais.

No Brasil, o processo de reestruturação produtiva teve uma intenção limitada e seletiva durante os anos de 1980. Um primeiro ensaio durante os anos de 1990, com Fernando Collor, mas, devido à crise do seu governo, estagnou-se. O processo se desenvolveu novamente, por meio do Plano Real, a partir de 1994, com Fernando Henrique Cardoso (ANTUNES, 2006, p.

---

<sup>19</sup>Castioni (1998, p. 29), esclarece que, empregabilidade é a capacidade do trabalhador manter-se atualizado num mundo em mudança.

Segundo a OIT, na Recomendação 195, 2004, o termo empregabilidade refere-se às competências e às qualificações transferíveis que reforçam a capacidade das pessoas para aproveitar as oportunidades de educação e de formação que lhes são apresentadas com o objetivo de encontrar e conservar um trabalho decente, progredir na empresa ou mudar de emprego e adaptar-se à evolução da tecnologia e das condições do mercado de trabalho (VARGAS, s/d p. 26).

<sup>20</sup>Capital é um modo de controle do metabolismo social que instaura formas históricas de intercâmbio produtivo dos seres humanos com a natureza e entre qualitativamente novas, radicalmente incomparáveis com outros antecedentes históricos de controle sócio-metabólico (ALVES, 2007, p. 31).

20).

Para Antunes (2006, p. 10-15), com as transformações ocorridas no capitalismo no Brasil, na década de 1990, devido ao advento do receituário e da pragmática definidos no Consenso de Washington, desencadeou-se uma onda enorme de desregulamentações nas mais distintas esferas do mundo do trabalho. As novas formas de organização, controle e gestão da força de trabalho, causaram interferências no movimento sindical e na organização dos trabalhadores em seu local de trabalho.

No estágio atual do capitalismo brasileiro observamos enxugamentos da força de trabalho, a flexibilização, a desregulamentação dos direitos sociais, a terceirização, novas formas de gestão do trabalho e a baixa remuneração dos trabalhadores. Tudo isso, mais a combinação entre padrões produtivos tecnologicamente mais avançados e uma melhor qualificação da força de trabalho oferece como resultante um aumento da super-exploração da força de trabalho, traço constitutivo e marcante do capitalismo implantado em nosso país (ANTUNES, 2006, p. 19).

Na opinião de Picanço (1998), em termos quantitativos, no período da reestruturação produtiva, houve a redução de postos de trabalho, principalmente do trabalho formal, com o crescimento do setor informal; e na indústria, a automação e robotização dos processos produtivos. Qualitativamente, mudaram as credenciais exigidas para a ocupação de certos postos de trabalho, no sentido das competências<sup>21</sup> requeridas para o exercício de algumas funções.

O sociólogo francês Zarifian (2001, 68-69) esclarece que a exigência da competência, quando envolve o sujeito em seu trabalho, significa esse sujeito passar a outro patamar, tomar a iniciativa diante de um problema ou de uma situação que não estava prescrita, mas que demande uma atitude é o desempenho na solução de um problema inesperado. Nesse sentido, Zarifian (p. 69) define competência da seguinte forma:

A competência é o tomar iniciativa, é o assumir responsabilidade do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara[...] Essa formulação enfatiza o que muda fundamentalmente na organização do trabalho; o recuo da prescrição, a abertura de espaço para a autonomia e a auto-mobilização do indivíduo. Cada uma dessas palavras tem importância em si mesma [...] (ZARIFIAN, 2001, p. 69).

---

<sup>21</sup>Deluiz citado por Castioni (1998, p.37), competência é a capacidade de resolver um problema em uma situação dada. A competência baseia-se nos resultados.

Para OIT, na Recomendação 195, de 2004, o termo competência abrange os conhecimentos, as aptidões profissionais e o saber fazer, que é denominado e aplicado em um contexto específico (VARGAS, s/d, p. 25).



Segundo Zabala (1998, p.113), a flexibilização<sup>22</sup> do trabalho passou a ser um dos temas mais debatidos, tanto por empresários como por trabalhadores, entendido pelos primeiros como uma forma de adequar-se rapidamente às mudanças tecnológicas e às demandas diferenciadas de um mercado cada vez mais exigente; e compreendido pelos trabalhadores como uma forma de aniquilar as conquistas alcançadas.

Em relação às condições de acesso ao mercado de trabalho, Bauman (1999) pondera que outro agravante foi a globalização colocar a flexibilidade das relações como regra a ser seguida, sendo mais moldável aos interesses do capital que passa de país a país. Nos dias atuais temos um mundo que aprofunda a oposição entre a liberdade global de circulação, indicativa da promoção social, progresso e sucesso, e o mundo dos excluídos, presos no medo, sem acesso a locais que outras pessoas facilmente frequentam, exploram e usufruam.

Para Vasapollo (2005, p. 23-24), a acumulação flexível tem contribuído para o aumento do setor de serviços e, como consequência principal, o aumento dos níveis de desemprego<sup>23</sup> estrutural, marcado pela diminuição do valor real dos salários e a diminuição do poder dos sindicatos.

Picanço (1998) ainda argumenta que, além da precarização das condições de trabalho, da nova forma de organização do trabalho, houve, também, o deslocamento espacial das empresas, em termos de concentração, antes nos países centrais do mundo capitalista, para regiões subdesenvolvidas, com industrialização pouco desenvolvida, exemplo: Tigres Asiáticos; América Latina, etc.

De acordo com Vasapollo (2005, p. 15-27), o trabalho atípico é caracterizado pela precariedade, pela flexibilização e desregulamentação sem precedentes dos assalariados. A crise dos indicadores econômicos é sintoma da mundialização da demanda de bens e de serviços e dos processos produtivos da oferta.

Druck (2008, p. 103) observa que a terceirização, nos últimos quinze anos no Brasil, se constitui como um fenômeno novo, dada a mudança da sua natureza e do seu crescimento e generalização para todas as atividades e setores e as novas modalidades criadas. Mas, a evolução da terceirização em nosso país é um fenômeno velho, porque já existia no setor industrial desde a sua formação, e, novo em setores dinâmicos mais recentes, no setor

---

<sup>22</sup>Segundo Vasapollo (2005, p. 23), "...a flexibilização é governada pela ficção, pela fantasia, pela imaterialidade, pelo capital fictício, as imagens, o efêmero, o acaso, tanto das técnicas de produção, nos mercados de trabalho, quanto nos setores de consumo".

<sup>23</sup>"O desemprego não é provocado pela maior presença de maquinaria na produção, mas pela escolha neoliberal de não transformar a grande quantidade de trabalho em ocupação estável e protegida. Como por exemplo, pode-se ver como as privatizações sempre vêm acompanhadas de relevantes diminuições no quadro de pessoal e na depreciação do trabalho" (VASAPOLLO, 2005, p. 23).

automotivo, constituído por redes de subcontratação de fornecedores e fabricantes de autopeças; também, na indústria petroquímica, nas redes de subcontratação que marcaram a organização do trabalho na construção civil.

Autora supracitada esclarece que a terceirização tem sido a principal forma de flexibilização do trabalho, por transferir a responsabilidade de gestão e de custos da força de trabalho para um terceiro, garantindo à empresa uma desobrigação que a libera de compromissos trabalhistas ainda cobertos pela legislação, ao tempo que lhe permite contratos flexíveis, contratos por tempo determinado, por tempo parcial, por tarefa ou empreita, por prestação de serviço, sem cobertura legal, através e sob responsabilidade de terceiros (DRUCK, 2008, p. 103).

Na notícia divulgada no site da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>24</sup>, Genebra (2010), consta que o número de desempregados no mundo atingiu cerca de 212 milhões de pessoas em 2009 na sequência de um acréscimo sem precedentes de 34 milhões de trabalhadores, ao compararmos com 2007, às vésperas da crise global, diz a OIT em seu relatório anual “Tendências Mundiais de Emprego”. Adotando como base as estimativas econômicas do Fundo Monetário Internacional (FMI), a OIT estima que o desemprego manter-se-á em um nível elevado ao longo de 2010.

Atualmente, o trabalho tornou-se o desejo e anseio de muitos e privilégio de poucos, principalmente porque, em decorrência da crise econômica mundial, aumentou consideravelmente o número de desempregados.

Para Miranda (2006, p. 166-167), estamos vivendo num contexto histórico de movimentos contraditórios, com grandes transformações no campo da tecnologia, da ciência e nas formas de comunicação, mas permanecemos convivendo com o desemprego.

Além da triste notícia da OIT, alguns fatores dificultam a inserção de pessoas sem e com deficiência na vida laboral. São exigências que aumentam a cada dia, desde uma ascendente escolaridade até uma formação profissional de qualidade e adequada às necessidades do mercado de trabalho. Mas, para as PcD, a ausência desses dois pré-requisitos pode causar a sua marginalização para o trabalho.

As PcD desqualificadas e despreparadas para assumir funções que exigem maiores qualificações são encaminhadas a postos de trabalho ligados ao trabalho manual, braçal, ou

---

<sup>24</sup>A Organização Internacional do Trabalho foi fundada em 1919, com o objetivo de promover a justiça social e, assim, contribuir para a paz universal e permanente. A OIT tem uma estrutura tripartite única entre as Agências do Sistema das Nações Unidas, na qual os representantes de empregadores e de trabalhadores têm a mesma voz que os representantes de governos” (OIT, 2005, p. 3)

que não precise de muita qualificação<sup>25</sup>, com tarefas repetitivas e que não permitem o desenvolvimento de suas potencialidades e capacidades. Existe, também, o preconceito pela desinformação com respeito às PcD, de que são mentalmente capazes na execução de atividades laborais e o desempenho das funções nos meios produtivos.

No panorama político, as PcD, no Brasil e mundialmente, têm conseguido atenção da sociedade civil e dos governos que, através de resoluções, leis, decretos e nas Constituições, têm assegurado seus direitos para os vários aspectos da vida.

### **2.3.1 Políticas de inclusão para o Trabalho da Pessoa com Deficiência**

A constatação e a compreensão de que a deficiência não significa impossibilidade para a atividade laboral evidenciou a necessidade de mudanças no tratamento dado às PcD em relação à discriminação e ao preconceito para a inserção no mercado de trabalho. Nesse aspecto, elas vêm conseguindo aos poucos que seus direitos individuais, sociais e trabalhistas sejam reconhecidos e assegurados em documentos internacionais e nacionais.

Bellintani (2007/2008, p. 18) esclarece que a inclusão social é um desafio global, e que os avanços na legislação de cada país e conquistas individuais entusiasma em cada parte do mundo a ação de indivíduos que lutam para conquistar a igualdade de oportunidades de desenvolvimento pessoal e o exercício, com autonomia, do direito de ir e vir.

Através de uma retrospectiva vamos lembrar como aconteceu o reconhecimento por parte da comunidade internacional dos direitos das necessidades das PcD. Segundo Carlos (2004), em 1925, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou a Recomendação nº 22, desenvolvida por causa das sequelas nos soldados quando esses voltaram da Primeira Guerra Mundial.

A Declaração dos Direitos Humanos proclamada na França em dezembro de 1945 pela Organização das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1948 trazem, em seu bojo, a afirmação de que todas as pessoas têm direito ao trabalho.

Assim, a Carta das Nações Unidas e a Carta Internacional dos Direitos Humanos afirmam que as pessoas com deficiência têm o direito de exercer a totalidade de seus direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, em condições de igualdade com as demais pessoas (CARLOS, 2004, p. 89).

---

<sup>25</sup>Para OIT, na Recomendação 195, de 2004, o termo qualificação designa a expressão formal das habilidades profissionais do trabalhador, reconhecidos nos planos internacionais, nacionais ou setoriais (VARGAS, s/d, p. 25).

As epidemias e as anomalias genéticas deixaram de ser as principais causas das deficiências, pois, com o fim das duas grandes guerras muitas pessoas ficaram com deficiências e incapacitadas para a vida e para o trabalho.

Mas, além dessas guerras, a Revolução Industrial contribuiu muito para o aumento de PcD, pois, com os trabalhos realizados em condições precárias, muitos acidentes mutiladores e doenças profissionais aconteciam, questão abordada pela OIT em 22 de junho de 1955, na Recomendação nº 99, que tratou da habilitação e da reabilitação da PcD para o trabalho.

A Organização das Nações Unidas (ONU), em Assembléia Geral, através da Resolução nº 2.542/75, aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, e no artigo 6, assegurou o direito à reabilitação, treinamento profissional, colocação no trabalho e outros recursos que permitem o desenvolvimento de suas capacidades e que lhes assegurem um processo rápido e eficiente de integração social.

A ONU considerou o ano de 1981 como o Ano Internacional do Portador de Deficiência, e em 1982, através da Resolução nº 37/52, aprovou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes, o qual tinha como postulado básico, artigo 12, a igualdade de oportunidades, garantindo a todos o acesso ao meio físico e cultural, à habitação, ao transporte, aos serviços sociais e de saúde, às oportunidades de educação e de trabalho, à vida cultural e social, inclusive às instalações esportivas e de lazer.

A ONU também considerou 1981-1991 como a Década do Portador de Deficiência, e em todo o mundo, desde 1992, o dia 3 de dezembro passou a ser comemorado como Dia Mundial da Pessoa com Deficiência, com chancela da ONU.

Em 1983, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho adotou Recomendação 168 e, na Convenção 159, estabeleceu normas internacionais para as pessoas com e sem deficiência, para treinamento e trabalho apropriados em instituições e oficinas de produção específicas. Essa Convenção foi ratificada, em 22 de maio de 1991, por trinta e nove Países-membros da OIT, e referendada pelo Brasil no decreto nº 129/91, que trata sobre a reabilitação e emprego da PcD (RIBEIRO, 1994).

Mundialmente foram desenvolvidas políticas com a finalidade de assegurar as pessoas com deficiência o pleno exercício dos direitos individuais, sociais, e a inserção e permanência no trabalho.

Nesse sentido, o Brasil tem apoiado as iniciativas de reconhecimento dos direitos das PcD e tem procurado garantir e assegurar que essa população se sinta membro da sociedade, da comunidade, recebendo serviços de educação, saúde e trabalho, como todos os demais habitantes.

### 2.3.2 A Legislação Brasileira para o Trabalho de Pessoas com Deficiência

A República Federativa do Brasil tem como objetivo construir uma sociedade livre, justa e solidária e promover o bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação. Sendo assim, o Brasil, na Constituição e na legislação existentes, oferece à PcD proteção especial, com garantias constitucionais num sistema legal de proteção bem articulado.

Para Bellintani (2007/2008, p. 18), nos países da América Latina, as diferenças de estágio da aquisição dos direitos das PcD estão sendo reduzidas pouco a pouco, graças ao trabalho de organizações internacionais voltadas à inclusão social.

A Constituição de 1934 e a de 1937 asseguram o direito à igualdade e à integração social dessa população. Na Carta Magna de 1946 é garantido o direito à igualdade e menciona-se o direito à previdência para o trabalhador que se tornar inválido.

A primeira referência à proteção de modo específico das PcD é feita na Constituição de 1967. Na emenda 12 dessa Constituição, são asseguradas às PcD educação especial e gratuita; assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país e a possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

Na Constituição Federal de 1988, são estabelecidas normas que dizem respeito ao trabalhador com deficiência. No artigo 7, inciso XXXI, é proibida qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador com deficiência, e esclarece que cabe à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios o cuidado com a proteção e a garantia dessas pessoas. Mas, a legislação das normas e competência, cabe à União Federal, aos Estados e ao Distrito Federal segundo, o artigo 24, inciso XIV.

A Carta Maior, no artigo 37, inciso VIII, determina que seja reservado por lei um percentual de cargos e empregos públicos para as PcD e define critérios de admissão em órgãos públicos. No artigo 203, inciso IV, confere à assistência social a incumbência de habilitar e reabilitar a PcD promovendo sua integração à vida comunitária. No mesmo artigo, inciso V, é prevista uma renda mensal vitalícia equivalente a um salário mínimo a PcD e idosos incapazes de se manter, mediante regulamentação de norma específica, na Lei nº 8.742/93.

Na Constituição de 1988, no artigo 208, inciso III, faz-se referência à obrigatoriedade de atendimento educacional especializado de PcD, preferencialmente na rede regular de ensino. O artigo 227, inciso II, prevê:

a criação de programas de prevenção e atendimento especializados para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como a integração social do adolescente portador de deficiência, mediante treinamento para o trabalho, convivência e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (BRASIL, 1988).

Em todas as Constituições aqui citadas, as PcD foram conseguindo, aos poucos, que fossem assegurados os direitos à igualdade de oportunidades e o pleno exercício de seus direitos básicos à educação, ao trabalho, ao desporto, à admissão em órgãos públicos, à vida em comunidade, à saúde, à previdência social, à assistência social, ao transporte, acesso a edifícios e lugares públicos e de outros que, através de leis, propiciem o bem-estar pessoal, social e econômico dessa população.

A Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, artigo 20 definiu que a assistência social é direito do cidadão e dever do Estado e que as PcD incapacitadas para a vida independente e para o trabalho têm o direito de receber o Benefício de Proteção Continuada (BPC), ou seja, receber um salário mínimo mensal, valor fixo, em casos que a renda *per capita* familiar seja de  $\frac{1}{4}$  do salário mínimo, que atualmente é de R\$ 510,00. Na LOAS é definida a idade de acesso para os idosos em 70 anos, com gradual redução para 65 anos.

O Decreto nº 1.744/1995 alterou a definição de pessoa portadora de deficiência para definir e organizar os processos de gestão do BPC. A nova legislação alterou as regras, a Medida Provisória nº 1.473, de 1997, transformada na Lei nº 9.720, de 1998, redefiniu o conceito de família utilizado no cálculo da renda *per capita* para fins de concessão do benefício.

A Lei ordinária nº 7.853, de 24 de outubro de 1989<sup>26</sup> que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida normas e dá outras providências, nos artigos 10 e 11, reestrutura a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), que tem o papel de articular, junto aos Ministérios, a política de ação das PcD e o desenvolvimento de programas.

A mesma lei institui as Oficinas Protegidas de Trabalho e define como crime a discriminação de PcD no trabalho. No artigo 2, inciso III, determina ao poder público e aos seus órgãos assegurar os direitos básicos e do trabalho, regulamentação e organização de

---

<sup>26</sup>Em 1989, apoiado e incentivado pelas ONGs, começa-se um processo de aprimoramento contínuo da legislação e das políticas públicas no sentido da integração do portador de deficiência. No âmbito do Governo Federal, as Leis nºs. 7.853, de 24 de outubro de 1989, 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.213, de maio de 1991, 8.999, de 29 de junho de 1994 e 8.742, de 7 de dezembro de 1993 apontavam para avanços significativos (OIT, 2002, p. 66).

oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho. Essas oficinas de trabalho, atualmente, são reguladas pelo Decreto Lei 290/2009 que abordaremos mais a frente.

Em 13 de julho de 1990 é aprovado O Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei 8.069/1990, que assegura à criança e aos adolescentes com deficiência atendimento especializado e trabalho protegido, garantiu seu treinamento e colocação no mercado de trabalho, sendo também incentivada a criação de oficinas abrigadas, mas não é citado o trabalho competitivo.

Na Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no artigo 5, é assegurada a reserva de vagas de 20% do total das vagas oferecidas em concurso público para PcD, para provimento de cargos, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência e, quanto às condições de realizações da prova, são asseguradas facilidades necessárias, de acordo com o grau de deficiência, e as relativas ao acesso livre e desimpedido, podendo a PcD pleitear a anulação da etapa do concurso, pelo não atendimento dessa determinação, conforme artigo 37, inciso VI, da Constituição de 1988.

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Nela as empresas têm o compromisso legal e social de incluir PcD no seu quadro de funcionários, na proporção direta do número de funcionários existentes.

Essa lei estabelece cotas nas empresas para empregar PcD, mas essa lei somente passou a ter eficácia quando o presidente da República, no Decreto Federal nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamentou a Lei nº.7.853 de 24 de outubro de 1989 que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da PcD.

A Lei 9.213/91, no artigo 93, inciso I, estabelece que para dispensar um trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, no contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e quando a dispensa for imotivada, não houver motivo para a demissão, no contrato por prazo indeterminado, o empregador deverá antes contratar um substituto de condição semelhante. Por meio da Portaria 4.677/98 o Ministério da Previdência Social define, no artigo 1, parágrafo 1º, trabalhador reabilitado e no parágrafo 2º, deficiente habilitado.

Na mesma lei, no artigo 93, as empresas do setor privado que tenham mais de cem empregados são obrigadas a obedecer uma cota de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou PcD habilitadas, sob pena de multa, conforme tabela abaixo:

**Quadro 1 - N° de Empregados e Proporção de Pessoas com Deficiência**

<b>Grupo</b>	<b>N° de Empregados</b>	<b>Proporção de PcD</b>
I	De 100 a 200	2%
II	201 a 500	3%
III	501 a 1000	4%
IV	1001 em diante	5%

Fonte: Lei 9.213/1991.

A Lei 8.213/91, que depois foi regulamentada pelo Decreto 3.298/99, facilitou a inserção de PcD no trabalho, mas a inserção ainda está distante da necessidade dessa população, pois o total de PcD inseridas ou que continuam no emprego após sua contratação ainda é muito pequeno. Neri (2003) informa que, dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos, somente 537 mil são PcD, representando 2,05% do total de empregados.

Em junho de 1994 é assinada A Declaração de Salamanca, na Espanha, que destacou a preocupação com a educação especial para PcD em escolas regulares inclusivas como meio mais eficaz de combate à discriminação.

A Lei nº 9.394 promulgada em 20 de dezembro de 1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - garante educação especial às PcD. No tocante à profissionalização, se ajusta à legislação federal. No Capítulo V, artigo 59, inciso IV, estabelece a educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelaram capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora.

No Decreto Lei 3.298/99, as normas estabelecidas têm o objetivo de assegurar o pleno exercício dos direitos individuais, sociais e trabalhistas das pessoas com deficiência. No artigo 5º, é previsto o desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da PcD no contexto socioeconômico e cultural. O artigo 15 busca a equiparação de oportunidades com a reabilitação integral da PcD, formação profissional e qualificação para o trabalho, a escolarização regular e especial, a orientação e a promoção individual, familiar e social.

O artigo 35 do Decreto-Lei 3.298/99 prevê a inserção da PcD no mercado de trabalho de três maneiras diferentes: no inciso I - colocação competitiva: através de processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais; no inciso II - colocação seletiva: o processo de contratação



regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; no inciso III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

O artigo 35, do mesmo decreto, dispõe sobre o trabalho protegido, no parágrafo 4º, a Oficina Protegida de Produção é a unidade que funciona em relação de dependência com a entidade pública ou assistencial, com objetivo de desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto com deficiência, provendo-os com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa, e para as pessoas são garantidos todos os direitos trabalhistas e previdenciários (artigo 35, inciso II).

No parágrafo 5º, a Oficina Protegida Terapêutica é definida como unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social e que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho do adolescente e adulto e que, em razão da gravidade da deficiência, não possa trabalhar no mercado competitivo ou em oficina protegida de produção. O objetivo dessa oficina é a integração social da PcD até que esta adquira capacidades de colocação competitiva no mercado de trabalho.

Para Miranda (2006, p. 165), o perigo dessa proposta está em permanecer a prática de décadas, mantendo as pessoas isoladas em programas específicos e que poderiam estar inseridas no mercado de trabalho.

Nos artigos 37 a 44, do Decreto nº 3.298/99, são estabelecidas diretrizes para a concretização da reserva de vagas nos concursos públicos, com um percentual mínimo de 5º de vagas, exceto os cargos em comissão ou função de confiança, ou aquele cujo exercício demande aptidão plena.

No Decreto Federal nº. 3.298/99, o nanismo passou a estar entre as deficiências. O que demonstra um grande avanço na inserção do anão no mercado de trabalho, sendo essas pessoas beneficiadas com adaptações em ônibus e caixas eletrônicos. A primeira Lei de Cotas de 1991, de inclusão da PcD no trabalho, não incluía o nanismo como necessidade especial. Mas, no Decreto 3298/99, o nanismo é definido como:

Deficiência acentuada no crescimento. É importante ter em mente que o conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Esclarecemos que a pessoa com deficiência pode desenvolver atividades laborais desde que tenha condições e apoios adequados às suas características.

Em 2010, o Decreto Federal nº 3.298/99 fez 19 anos, muitas foram as conquistas e avanços, mas ainda é preciso que as PcD e incapacitadas consigam ter uma melhor qualidade de vida social e de trabalho, com oportunidades de desenvolver e mostrar suas capacidades e potencialidades.

A Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999, disciplina a instituição das Cooperativas Sociais, com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagens no Mercado Econômico, por meio do trabalho, que é independente, ou seja, contratados os serviços por entidades públicas e da sociedade civil e os serviços derivados dos programas de habilitação profissional de adolescente e adulto com deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica. No artigo 35, inciso I, define que o trabalho, nesse caso não há vínculo de emprego. Segundo Fonseca (2000), é preciso ficar atento para as possíveis fraudes que normalmente ocorrem entre as cooperativas de trabalho.

Na busca de estabelecer normas para a acessibilidade das PcD em ambientes públicos e privados, foi editado o Decreto 5.296/2004, que regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às PcD e a Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios da promoção da acessibilidade de PcD ou com mobilidade reduzida, em consonância com o programa nacional de direitos humanos.

A questão da acessibilidade está muito mais ligada à conscientização e à sensibilidade do que a leis e normas (FEBRABAN, 2006, p. 41).

Acessibilidade é um dos maiores problemas das PcD. São as barreiras físicas, lugares não adaptados para a livre circulação de PcD visual, calçadas que não possuem pistas táteis. No caso dos cadeirantes, faltam calçadas rebaixadas e rampas, e para quem precisa pegar ônibus é um tormento, desde o longo tempo de espera nos pontos, a pouca quantidade de ônibus adaptados até a falta de paciência e compreensão das pessoas quando algum cadeirante precisa entrar no ônibus, e ainda, equipamentos com defeito e motoristas que não param nos pontos.

Essa situação causa transtornos e dificuldades para a vida social e laboral das PcD. É preciso campanhas com objetivo de diminuir as barreiras físicas, de atitudes, antidiscriminação e de incentivo a acessibilidade nos espaços públicos, nas empresas etc. A mídia poderia contribuir com ações nesse sentido, mas o grande desafio é que:

no momento em que a imprensa tomar consciência da necessidade de evitar abordagens superficiais sobre a questão da Deficiência terá dificuldades em cumprir essa meta, porque simplesmente não sabe como fazer isso. Há

necessidade de articular esforços, em nível nacional, para a capacitação de jornalistas no sentido de que não discriminem a agenda das pessoas com deficiência em suas reportagens, reconhecendo a urgência desta pauta (FUNDAÇÃO BANCO DO BRASIL, 2003, p. 10).

Em 01 de dezembro de 2005, o governo estabeleceu o Decreto nº 5.598, no qual foi regulamentada a contratação de aprendizes e dá outras providências, não há mais limite de idade para a contratação de aprendizes com deficiência. No Artigo 2º, aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem<sup>27</sup>, nos termos do artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Parágrafo único, a idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes com deficiência.

Os empresários, em geral, pagavam por cursos rápidos, de curta duração, para cumprir as cotas instituídas pela Lei nº 8.213/91, a Lei de Cotas, que estabelece cotas de inserção nas empresas (SENAI, 2008, p. 9).

Ainda de acordo com o mesmo autor, com o fim da idade máxima, a PcD, que muitas vezes tem um ritmo mais lento para aprender, pode se tornar um aprendiz, ou seja, fazer um curso de maior carga horária e se preparar melhor e depois ser contratado pela empresa. O fim do limite máximo de idade para a contratação de aprendizes, quando se trata de PcD, pode se transformar em oportunidade para as empresas investirem em alunos com necessidades especiais.

O Decreto nº 6.215, de 26 de setembro de 2007, determinou a ampliação da participação das PcD no mercado de trabalho, mediante sua qualificação profissional. No Artigo 2º o governo federal, atuando diretamente ou em regime de cooperação com os demais entes federados e entidades que se vincularem ao compromisso, observará, na formulação e implementação das ações para inclusão das PcD, as seguintes diretrizes:

II - ampliar o acesso das pessoas com deficiência à política de concessão de órteses e próteses;

---

<sup>27</sup>Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 5º O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do artigo 9º da CLT, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

- III - garantir o acesso das pessoas com deficiência à habitação acessível;
- IV - tornar as escolas e seu entorno acessíveis, de maneira a possibilitar a plena participação das pessoas com deficiências;
- V - garantir transporte e infra-estrutura acessíveis às pessoas com deficiência;
- VI - garantir que as escolas tenham salas de recursos multifuncionais, de maneira a possibilitar o acesso de alunos com deficiência.

As ações deverão ser feitas por parte da União, em regime de cooperação com Municípios, Estados e Distrito Federal, instituindo o Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência – CGPD.

Ainda em 2007, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência no Artigo 8, os Estados Partes se comprometeram no item 2, letra i, adotar medidas imediatas, efetivas e apropriadas para: “promover o reconhecimento dos méritos, habilidades e capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral”.

Na mesma Convenção foi definido no artigo 27, trabalho e emprego, item 1, letra: a) proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho. Já na letra: d) possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado. E na letra: i) assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho.

A Lei do Estágio nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, dispõe sobre o estágio de estudantes, altera a redação do artigo 428 da CLT, consagrada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do artigo 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o artigo 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

Essa lei define o estágio como o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo do estudante. O estágio integra o percurso formativo do aluno e faz parte do projeto pedagógico do curso. A duração do estágio é de até dois anos, para o mesmo concedente, exceto quando se tratar de estagiário com deficiência (artigo 11 da Lei nº 11.788, de 2008).

O estágio pode ter duração de até 24 meses, e no caso de pessoa com deficiência não há limite legal estabelecido, e dentro de cada período de 12 meses o estagiário deverá ter um recesso de 30 dias, que poderá ser concedido em período contínuo ou fracionado, conforme

estabelecido no Termo de Compromisso. O recesso será fornecido, principalmente, durante o período de férias escolares e de forma proporcional em contratos com duração inferior a 12 meses (artigo 13 da Lei nº 11.788/2008).

Essa lei estende aos alunos de educação especial com deficiência, os benefícios do estágio, permitindo a sua contratação pelas empresas, como estagiários. Essa lei possibilita ao estudante, o estágio profissionalizante relacionado com a sua área de formação e a contratação se efetua através de empresas públicas e privadas e instituições de ensino.

Apesar da Constituição Brasileira de 1988 e, as demais leis, resoluções e decretos oferecem mecanismos que assegurem e reconheçam o direito ao trabalho, a inserção de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho formal, da sociedade civil e pública, este através de concurso, o amparo legal não tem proporcionado a inclusão social em atividades laborais, em igualdade de oportunidades, conforme os dados do Censo 2000 e da RAIS de 2008, com as demais pessoas, e proporcionado que cada PcD seja autônoma e auto-suficiente.

Durante muitos anos, as PcD viveram à margem da sociedade. Mas, na revisão da literatura sobre a temática constatamos que as políticas públicas no Brasil voltadas para essa população avançaram nos últimos anos. Averiguamos, também, que, nas duas últimas décadas, a atenção, que antes era com base em ações assistencialistas, foi substituída pela inclusão social, com participação e equiparação de oportunidades na perspectiva dos direitos humanos.

Estudos sobre a situação das PcD em relação a qualificação e à inserção no mercado de trabalho têm sido feitos por muitos pesquisadores.

## 2.4 INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: RESULTADOS DE PESQUISAS

Na sociedade contemporânea, as PcD, ainda, têm encontrado dificuldades na inserção no trabalho. As políticas públicas têm desempenhado um importante papel na redução de barreiras e na facilitação na inserção dessa população no mercado de trabalho<sup>28</sup>. Percebemos,

---

<sup>28</sup>A expressão mercado de trabalho, segundo definição no dicionário de ciências sociais (OUTH, Waite, 1986, p. 14), [...] relação entre a oferta e a procura de mão-de-obra em âmbito restrito ou global, [...] além de designar a relação entre a oferta e a procura de determinados tipos de mão-de-obra, [...]. Com relação à expressão mundo do trabalho, de maneira complexa, ou seja, uma noção que abarca diferentes tipos de conhecimentos e que tem intuito de informar o indivíduo não somente a respeito do trabalho em si, mas, o de informar para a sua autonomia e, porque não dizer, prepará-lo para a auto-suficiência.

entretanto, uma fragilidade no cumprimento das leis que asseguram os direitos dessas pessoas, pois as empresas ainda resistem em contratar/empregar, dificultando a inclusão social dessa população em atividades laborais em igualdade de oportunidade com as demais pessoas.

A discussão sobre a qualificação a inserção de PcD no mercado de trabalho tem sido motivo de discussão e estudo de muitos pesquisadores brasileiros. Analisaremos a seguir alguns fatos e aspectos dessas pesquisas.

Freitas e Marques (2009) organizaram um livro com um conjunto de pesquisas sobre análise da produção acadêmica nacional nos últimos 20 anos, na qual foram selecionados 90 artigos de estudiosos que investigam sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em várias regiões do Brasil, são elas: alunos de graduação e pós-graduação em Psicologia e Administração, consultores, profissionais de Recursos Humanos que trabalham em organizações e são membros de Associações de Pessoas com Deficiência.

Os autores supracitados esclarecem, ao longo dos capítulos, que o ingresso da PcD na força de trabalho constitui em estratégia para a inclusão social, e essa inclusão reduzir a exclusão, contribuição das ações afirmativas e mudanças de atitudes da própria sociedade.

Freitas e Marques (2009, p. 29) observam, no contexto da pesquisa, a falha na formação e na qualificação profissional das PcD como dificuldade para o processo de inserção. Mesmo que a Lei de Cotas assegure a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, não há garantia de acesso, devido principalmente a dois fatores: o preparo social e profissional das PcD e as condições estruturais e funcionais das empresas.

Nos 90 artigos que compuseram a pesquisa citada, as dificuldades mais apontadas estão relacionadas à aceitação social no mercado de trabalho às barreiras arquitetônicas, na maioria das vezes, as empresas contratam por imposição da lei, mas não se preocupam em fazer adequação nos ambientes. Outro problema é a falta de qualificação profissional, a formação das PcD, que concorre para o desempenho de funções manuais, repetitivas e mecanicistas. Nesse sentido, muitas instituições consideraram essas pessoas como incapazes de desempenhar outros tipos de funções.

Segundo Marques e Freitas (2009, p. 33-35), as PcD enfrentam, no acesso ao mercado de trabalho, o estigma e a gestão dessas pessoas dentro das organizações. Os empregadores admitem que não estão preparados para receber essa população nas empresas, bem como o despreparo delas como entrave para a contratação.

Jaime e Carmo (2005), auditores fiscais do Trabalho, da Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo DRT/SP, em seu estudo, esclarecem aspectos importantes da Lei de Cotas e apresentam diversos exemplos de empresas no estado de São Paulo que foram bem

sucedidas na contratação de PcD. Um dos exemplos foi o de um representante de uma empresa que disse o seguinte: “desde que iniciamos a contratação de PcD nossa produtividade aumentou muito”. Outro foi uma Rede de Supermercados Tauste – Marília/SP, nela havia 16 PcD em seu quadro de funcionários, desde gerente de desenvolvimento a empacotadores (JAIME, CARMO, 2005, p. 92).

Batista (2003, p. 69) explica que a política inclusiva implica na ampliação do atendimento a PcD, mas a contratação faz parte de uma política gerencial da empresa com uma conotação ética de incentivo à manutenção da diversidade no ambiente de trabalho, o que beneficia outros grupos excluídos. O bom desempenho dessas pessoas no trabalho, na realização das tarefas com maior atenção e/ou menos erros, supera na maior parte das vezes, as expectativas do início do contrato com a empresa.

Para Batista (2003, p. 71-74), o maior desafio para as organizações da sociedade civil que instituem programas de educação profissional é não ser clientelista e protecionista. Pois, a pior exclusão é o protecionismo, por não possibilitar a autonomia e independência do sujeito, uma prática que destitui o indivíduo.

A autora sugere que os programas de qualificação profissional sejam revistos e adequados a fim de formar pessoas para as novas exigências do mercado, com maior autonomia e flexibilidade, com a utilização de novas metodologias pedagógicas na organização do conhecimento, garantindo, assim, a formação profissional e a conquista da cidadania (BATISTA, 2003, p. 71-74).

Gugel (2003, p. 17-18) ressalta que o pleno exercício da cidadania das PcD acontece pela inserção no sistema produtivo, que se dá através da política de ação afirmativa com a reserva de postos de trabalho, para beneficiário reabilitado e PcD, em emprego público e particular, e pela aprendizagem. A contratação e o trabalho protegido dessas pessoas são intermediados por entidades beneficentes, observadas as exigências legais dos contratos de trabalho e as normas de proteção à saúde e à segurança desses trabalhadores.

Segundo Ribas (2007, p. 108), a maioria das empresas contrata PcD pela obrigação da legislação e para não serem multadas, apesar de, atualmente, no meio empresarial, falar-se muito em gestão de pessoas, gestão por competências, cultura organizacional de diversidade, sustentabilidade, cidadania empresarial e responsabilidade social. Observa-se, entretanto, que poucas empresas contratam essas pessoas sob o foco nesses conceitos.

As PcD podem usar cadeira de rodas, órteses, próteses, bengalas ou muletas, mas devem ter independência para ir e vir. Essas pessoas precisam demonstrar seu potencial e buscar seu próprio crescimento e desenvolvimento profissional, mostrar independência e autonomia

(RIBAS 2007, p. 110-111).

Na opinião de Ribas (2007, p. 111), quando se pensa em desenvolvimento real para o trabalho, qualquer forma de assistencialismo, benemerência ou paternalismo perde sentido. As PcD podem gerar riquezas pelo seu próprio trabalho e, uma vez contratadas, devem receber salário compatível com a sua competência, e ter direito aos benefícios dispensados aos demais funcionários e, participar de todas as atividades lúdicas e a recreativas da empresa.

Para Araújo (2008, p. 21-22), as propostas de trabalho em instituição para população de adultos com deficiência mental visam ao ajustamento social e vocacional, o desenvolvimento de aptidões e interesses, e ao treinamento profissional. Logo, envolvem três aspectos, o educacional: o desenvolvimento de condutas de vida diária, independência, manutenção no trabalho, responsabilidade, pontualidade e relações interpessoais; o pré-profissional: o desenvolvimento de habilidades, aptidões e interesse do aprendiz; profissional: o treinamento profissional e o ajustamento da pessoa para colocação em emprego protegido ou competitivo. Esses modelos são desenvolvidos nas seguintes modalidades: oficina pedagógica, oficina protegida ou abrigada e centro de reabilitação.

Segundo a OIT (1994, p. 21), as PcD passam por vários problemas ao procurarem emprego: falta de oportunidade de continuar os estudos além da educação básica, presumindo que não irá conseguir emprego; os empregadores não vêem essas pessoas por suas habilidades, mas por suas deficiências; obstáculos práticos para chegar ao trabalho, devido ao mau planejamento urbano e projetos de edifícios.

Toledo (2004) informa que o trabalho para as PcD intelectual mostra-se importante pela possibilidade de convivência em sociedade, a interação com diferentes pessoas e diferentes meios e pelo fato da remuneração aparecer como fator relevante para o suprimento da sobrevivência e consumo e para a realização de sonhos, como ter esposa, filhos, constituir uma família.

Para Gusmão (2007, p. 54-56), na época da pesquisa, apenas duas das dezenove empresas que mais estiveram presentes na publicação da revista Exames divulgavam oportunidades de trabalho para PcD. Percebeu-se ainda que, mesmo as empresas alegando que faltam profissionais capacitados poucas são as ferramentas utilizadas para a busca desses candidatos. Verificou-se, também, falta de divulgação das vagas oferecidas às PcD.

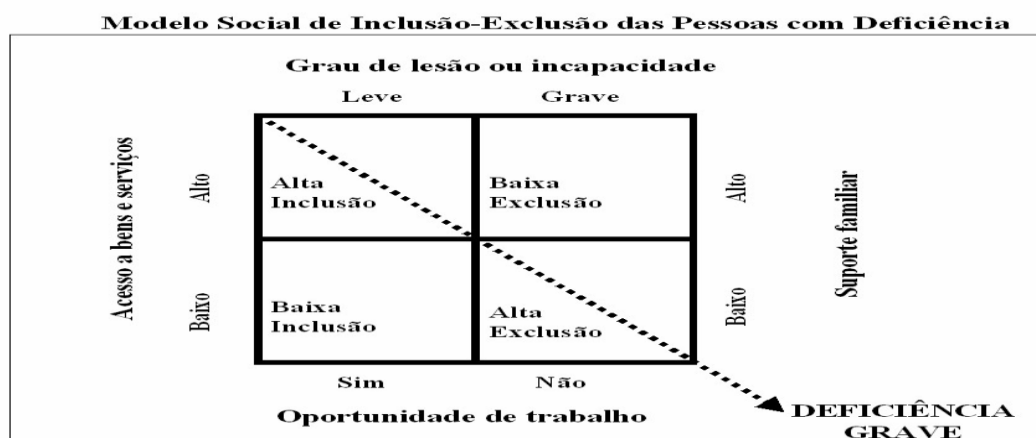
Segundo Oki (2008, p. 100-112), no seu estudo, as narrativas de vida de PcD revelaram sentimentos de inclusão e de exclusão nos sujeitos pesquisados, a dificuldade da sociedade em lidar com a diferença, exclusão dessa população de um ensino de qualidade e oportunidade de trabalho e barreiras de atitudes, preconceito e discriminação. A autora relata que o apoio da



família é fundamental para uma trajetória bem sucedida de inclusão, devendo integrar a discussão das ações educativas na deficiência (OKI, 2008, p. 109).

Vasconcelos (2005, p. 174) relata que, na construção de políticas para a deficiência, o grau de incapacidade ou severidade de uma lesão não é suficiente para decidir as possibilidades de inclusão ou exclusão de uma pessoa socialmente ou em atividades laborais. Influencia em relação a muitas atividades, mas existem outros aspectos a serem considerados como: o acesso a bens (órteses, próteses, equipamentos, moradia, etc.) e serviços (educação, saúde, transporte), a existência de suporte familiar, a oferta de oportunidades de trabalho, etc.

O autor supracitado, no diagrama “O modelo Social de Inclusão – Exclusão das Pessoas com Deficiência” mostra quatro variáveis: gravidade da lesão ou incapacidade, oportunidade de trabalho, suporte familiar e acesso a bens e serviços. Variáveis mais decisivas para delimitar a possibilidade de inclusão ou exclusão dessas pessoas (VASCONCELOS, 2005, p. 174).



Fonte: VASCONCELOS, 2005, p. 174.

Vasconcelos (2005, p. 174-175) esclarece neste diagrama que:

ainda que de modo parcial, representamos como a interação dessas quatro variáveis leva a situações de exclusão - inclusão em diferentes graus, chegando à conclusão que, quanto maior a exclusão, mais grave a deficiência e não o contrário. Tal exclusão, ademais, se torna tanto maior quanto menor é a atuação do Estado na garantia da equidade. As variáveis “**gravidade da lesão ou incapacidade**” e “**oportunidade de trabalho**”, nesta comparação, são mais determinantes para demarcar a chance de inclusão ou exclusão. Todavia, o grau de inclusão ou exclusão varia conforme as outras duas variáveis – “**suporte familiar**” e “**acesso a bens e serviços**”. A situação de maior deficiência seria, explicita o diagrama, aquela que reúne lesão grave, falta de oportunidades de trabalho, baixo suporte familiar e baixo acesso a bens e serviços (VASCONCELOS, 2005, p. 174-175).

Segundo Araújo (2002), no seu estudo sobre a qualificação de surdos para o trabalho e o significativo papel da linguagem é evidente que existe a necessidade de uma qualificação

mais específica da equipe da empresa que trabalha com PcD auditiva, relacionada à língua de sinais e aos aspectos que caracterizam a surdez.

Bahia (2006) adverte que é preciso disseminar informações para todas as pessoas que trabalhem com a colocação profissional de PcD, principalmente com gestão de pessoas, e também, para diminuir o preconceito e efetivar a inclusão social e profissional de PcD.

De acordo com Schwarz e Haber (2009, p. 9-10), embora encontremos diariamente PcD em todos os lugares, fábricas, lojas, bancos, aeroportos, etc., como empregados e como consumidores, ainda existem obstáculos que dificultam o processo de inclusão dessa população no trabalho. Apesar de haver pleno emprego para essas pessoas no Estado de São Paulo, elas ainda enfrentam obstáculos como a falta de acessibilidade propriamente dita, falta de caracterização única do que seja PcD no Brasil, falta de banco de dados onde as empresas possam encontrar e contratar essas pessoas, capacitação, etc.

As autoras ainda lembram que, em face de todas as dificuldades, há aquela encontrada por empresas quando da contratação de pessoas com deficiência, nos diferentes processos de recrutamento e seleção, gerenciamento e retenção (SCHWARZ, HABER, 2009, p. 10).

Goyos e Araújo (2006) apresentam os aspectos do projeto “Implantação de programas de suporte comunitário para o trabalho de pessoas com deficiência mental” em São Carlos/SP, de 2003 a 2007.

Os autores relatam que, o processo de transição da PcD intelectual da escola, especial e/ou regular, para a realidade específica do trabalho, precisa ocorrer de forma sistematicamente planejada e envolver diversos atores ou agentes estratégicos e facilitadores de mudanças efetivas, uma rede de apoio social e educacional que necessita atuar a partir das necessidades e das demandas da realidade em que se inserem (GOYOS, ARAÚJO, 2006).

Raiça, Prioste e Machado (2006, p. 71) alertam que a orientação para o trabalho do adolescente com deficiência intelectual precisa ser desenvolvida atrelada a outros segmentos do processo educacional. Esse processo tem início no nascimento da criança, desde o momento em que os pais e familiares tecem diversas expectativas que, consciente ou inconscientemente irão interferir em todo o processo de constituição do sujeito ao longo da vida, influenciando, sobretudo, em sua capacidade produtiva.

Para as autoras, as expectativas familiares são imprescindíveis para a aquisição futura da autonomia e do desejo de trabalhar. Mas não basta o estímulo da família, é preciso que, no ambiente escolar, sejam valorizadas as atividades que favoreçam a preparação para o trabalho (RAIÇA, PRIOSTE, MACHADO, 2006, p. 72).

Nesse sentido, Bordas e Zoboli (2009, p. 82-83) ponderam que o sucesso da aprendizagem está em explorar talentos, atualizar possibilidades, desenvolver predisposições naturais de cada aluno. O ensino deve proporcionar oportunidades para o estudante aprender a partir do que sabe e chegar até onde é capaz de progredir. Pois, aprendemos quando nossas dúvidas são resolvidas, as incertezas superadas e nossas curiosidades satisfeitas.

A família pode contribuir para que as PcD desenvolvam competências que ajudarão no desenvolvimento escolar e profissional. Segundo Magalhães e Souza (2008, p. 16), o conhecimento de si mesmo é um fator que contribui para o desenvolvimento nos âmbitos acadêmicos, pessoal e interpessoal, bem como na interação com o outro, com o mundo e suas constantes incertezas na socialização; permite ampliar expectativas e a construção do projeto de vida.

Miranda, Nascimento e Santana (2008), em uma pesquisa em duas instituições de capacitação profissional e uma de encaminhamento ao emprego de PcD em Salvador-BA, realizada através de visitas e entrevistas. As instituições pesquisadas mantêm parcerias com a Associação de Pais e Amigos dos Deficientes Auditivos (APADA) e a Associação Baiana dos Deficientes Físicos (ABADEF) que, após selecionarem os alunos, os encaminham para fazerem os cursos de capacitação nas instituições parceiras.

As autoras supracitadas na pesquisa constataram que poucas PcD procuram os cursos de capacitação profissional. As causas indicadas são a super-proteção por parte da família e a baixa escolarização, já que a formação profissional às demandas do trabalho formal na época presente implica um nível de escolaridade mais elevado para a empregabilidade, a ausência desse requisito torna difícil o acesso dessa população ao trabalho.

Nos depoimentos, ficou evidente que as instituições priorizam o atendimento às PcD oriundas das associações, cujo o público é composto por PcD física e auditiva. Essas atitudes preferenciais adotadas são provocadas pelas próprias associações de PcD. Os dados obtidos na pesquisa demonstraram que há limites nas práticas inclusivas, pois restringem o espaço de atendimento profissional a certos tipos de deficiência intelectual, visual, múltiplas, deixando de efetivar uma educação profissional para todos (MIRANDA, NASCIMENTO E SANTANA, 2008).

Ao refletirmos no plano social, a diversidade converte-se em desigualdade, e no caso do jovem com deficiência, desvantagem em comparação com os demais jovens ditos normais da sociedade. Aqueles convivem com a situação instável entre a rejeição, e a proteção familiar; a educação, o projeto de inclusão e a vigilância da escola; entre a possibilidade de melhora e a

repressão das instituições de reabilitação; entre a dificuldade e direito à profissionalização e a necessidade de trabalho (MIRANDA, 2008b, p. 206).

Em relação à situação das pessoas que têm limitações muito severas, os afastados temporariamente, os aposentados por razão de deficiência, os muitos idosos e os desalentados, a situação é de exclusão da força de trabalho. Dos que fazem parte do mercado de trabalho, apenas uma pequena parcela trabalha de modo regular e contínuo. O restante nunca trabalhou ou esteve em episódios repetidos de desocupação (PASTORE, 2000).

Nesse sentido, Ferretti (2008, p. 196) informa que, nas oportunidades de emprego para PcD no trabalho, em geral, a exigência é de pouca qualificação e escolaridade, com ofertas no campo da tecnologia da informação, estagiários, nível técnico a superior, atendente, *telemarketing*, auxiliar administrativo e de escritório, oficial de serviços gerais, promotor de vendas, recepcionista, vigilante, representante de atendimentos, arquivista, massagista, auxiliar de estoque, secretária, *help desk* e analista de departamento de pessoal.

Ferretti (2008, p. 196) ainda pondera que a oferta de postos de trabalho com poucas exigências de qualificação técnica, por suposta dificuldade das PcD para o desempenho de atividades tecnicamente mais sofisticadas, favorece a inibição do estímulo, dessas pessoas para buscar qualificações técnicas mais avançadas, reforçando aquela mesma seletividade.

As PcD na tarefa de colocação profissional contam com serviços de escolas especiais, centros de habilitação, oficinas protegidas de trabalho ou centros de profissionalização e entidades ligadas a órgãos dos governos estadual e municipal que procuram recrutar e colocar no trabalho formal as PcD, ou seja, facilitar o ajuste entre a oferta e a procura de mão-de-obra. Mas esse encaminhamento depende do preparo profissional dos trabalhadores, das empresas e dos postos de trabalho (SASSAKI, 1997; PASTORE, 2000).

Algumas empresas privadas especializadas e Organizações não Governamentais (ONGs) contribuem, também, no recrutamento e encaminhamento de PcD para o trabalho. Outra forma de colocação profissional é a auto-colocação, ou seja, a colocação conseguida pela própria PcD sem a ajuda de instituições. Pastore (2000) comenta que, para acontecer a contratação de PcD pelas empresas, é necessário o ajuste entre a qualificação e a função a ser ocupada.

Nesse sentido, alertamos que, após a fase inicial entre o encaminhamento e a contratação, as empresas e as PcD necessitam de apoio, aconselhamento e acompanhamento durante algum tempo, pelo menos até a adaptação do trabalhador com deficiência.

Segundo Pastore (2000), os responsáveis pelo recrutamento têm que conhecer os limites e as capacidades dessas pessoas quando vão encaminhá-las para a seleção em empresas, pois

os empresários estão mais interessados na produção, produtividade e lucro e não, em leis, exigências e multas. A instituição incumbida da mediação entre o trabalhador e o empresário necessita mostrar que a mão-de-obra é de boa qualidade e que trará vantagens econômicas para a empresa. As pesquisas mostram que os empresários voltam a contratar PcD após constatarem bons resultados nos primeiros contatos e contratações.

Diante das pesquisas aqui analisadas constatamos que muitos são os fatores que dificultam a inserção de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, principalmente a necessidade de ampliação das oportunidades educacionais, ou seja, uma maior escolarização, para que essas pessoas possam estar habilitadas e qualificadas para a seleção e a contratação em funções que favoreçam utilizar seu potencial cognitivo. Pela falta de profissionalização, os poucos que entram no mercado de trabalho estão em atividades que requerem grande esforço físico, em atividades manuais e repetitivas. Essa situação torna essas pessoas inseguras e pouco competitivas.

Ressaltamos que a educação, a qualificação profissional, habilitação e reabilitação<sup>29</sup> para o trabalho, estímulos aos empresários, serviços de colocação e campanhas anti-discriminações podem contribuir para favorecer ao trabalhador com deficiência a inserção no trabalho, ao trabalhador reabilitado, a alegria de voltar a trabalhar, ser um profissional novamente.

A educação profissional passou por muitas transformações ao longo dos anos, devido a mudanças nos aspectos econômicos, políticos, sociais e culturais, principalmente pelo acelerado desenvolvimento tecnológico das últimas décadas, que ocasionou alterações na configuração das profissões e no mundo do trabalho.

---

<sup>29</sup>O Programa de Reabilitação Profissional realizado na Bahia voltado para o retorno ao mercado de trabalho de trabalhadores, de Salvador e do interior do estado, que sofreram acidentes ou doenças relacionadas à atividade profissional. O trabalho é realizado pela Unidade de Referência em Reabilitação Profissional do INSS em Salvador, localizada no bairro de Brotas. O Programa inclui o fornecimento gratuito de próteses, fisioterapia e qualificação para novas profissões mais aptas à capacidade física do trabalhador (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2001).

### 3 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: CONFIGURAÇÕES ATUAIS

Qualificação é a palavra de ordem na contemporaneidade, uma preparação constante que possa equipar o trabalhador de habilidades técnicas, habilidades humanas, conceituais e de conhecimentos, para desempenhar funções específicas. O bom profissional tem que procurar manter-se atualizado e estar em concordância com os objetivos estratégicos da organização em que trabalha.

O fenômeno da qualificação tem sido um campo de investigação para teóricos da Sociologia do Trabalho, da Economia, da Psicologia, da Administração, e mais recentemente da Pedagogia como Ciência da Educação. É considerado um assunto complexo e polêmico, de diversos significados e conceitos, com sentido amplo e restrito.

Não podemos compreender qualificação, a parte da categoria trabalho, pois é no contexto histórico e social do trabalho que ela é colocada. No mundo do trabalho, com a globalização, as inovações tecnológicas, as regras do mercado de trabalho, a gestão e a organização do processo produtivo, a qualificação dos trabalhadores adquire diferentes significados. O modelo industrial de divisão de tarefas, no qual cabia às gerências pensar e planejar o trabalho e ao trabalhador simplesmente executá-lo sem refletir, está ultrapassado.

Kuenzer (1988, p. 20-21) destaca a dificuldade da compreensão do papel da reprodução do saber sobre o trabalho, pois se confunde a relação entre educação e trabalho com a relação escola e trabalho, como se o processo de produção e reprodução do conhecimento acontecesse no seu interior, a escola é apenas uma parte, e não a mais importante no conjunto de relações responsáveis pela produção e distribuição do conhecimento.

Segundo a autora supracitada, o processo de produção do saber é resultado das múltiplas relações sociais que os homens, em sua atividade prática de trabalho, produtiva, estabelecem entre si. É uma produção coletiva dos homens em sua atividade real: relações com a natureza, com outros homens e consigo mesmo.

Para Lima e Lopes (2005, p. 10-11) faz a seguinte distinção entre qualificação e educação:

Distinguimos a *qualificação* (relação social construída pela interação dos agentes sociais do trabalho em torno da propriedade, significado e uso do conhecimento construído no e pelo trabalho) da *educação* (processo sistematizado de aquisição de conhecimentos gerais e específicos, que pressupõe a existência de um conjunto de relações entre os agentes sociais da educação, em particular entre o educador e o educando, relativas à apropriação, significado e uso do conhecimento construído pela humanidade (LIMA, LOPES, 2005, p. 10-11).

Os autores esclarecem que não se podem conceituar, como sinônimos, qualificação profissional, educação profissional, capacitação profissional e formação profissional (LIMA, LOPES, 2005).

Cattani (2002) esclarece que formação profissional designa todos os processos educativos que permitam, ao indivíduo, adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços quer esses processos sejam desenvolvidos nas escolas ou nas empresas.

A educação profissional, na Lei n.º 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), e na Lei 2.208/97 regulamentada pela Lei 5.154/2004, tem como objetivo a preparação para o exercício de profissões técnicas, definida, portanto, como complementar à educação básica, podendo ser desenvolvida em diferentes níveis para jovens e adultos, após o Ensino Médio, ou concomitante com o mesmo (no 3º ano), mas sem substituí-lo, nem tomar o lugar dessa formação geral do educando.

Almeida (2008) esclarece que a capacitação profissional envolve 04 níveis: 01 - operacional: os processos (tarefas, atividades, papelada e burocracia, as pessoas fazem o que se pede, executam tarefas de modo rotineiro); 02 - gerencial: (ligadas ao operacional-operações) decisões que precisam ser tomadas para a condução das atividades e evitar problemas; 03 - diretoria: pessoas que tomam as decisões de maior peso corporativo (compras e vendas de ativos: veículos, imóveis, máquinas e equipamentos; contratação de executivos e serviços); 04 - proprietários, pessoas que tomam as decisões que influenciam na sobrevivência dos negócios (lucros ou perdas).

Capacitação para o Sistema S<sup>30</sup>, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) significa:

cursos que propiciam o desenvolvimento de competências necessárias ao exercício de uma profissão, com identidade reconhecido pelo mercado de trabalho e destinado a pessoas com escolaridade variável. Além da formação técnica específica, devem também desenvolver as competências básicas necessárias a todos os profissionais e aquelas relativas à área a qual se vinculam. A carga horária mínima deverá ser compatível com o desenvolvimento das competências definidas no perfil profissional de conclusão. Confere certificado de qualificação para o trabalho. Ocorre apenas como um programa de formação inicial e continuada de trabalhadores (DIEESE, 2007, p. 256).

---

<sup>30</sup> “[...] a origem do chamado Sistema “S”, inicialmente formado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), fundados, respectivamente, pelos Decretos-Lei n.ºs 4.048/42 e 8.622/46, logo reforçado com a criação do Serviço Social da Indústria (SESI) e o Serviço Social do Comércio (SESC). Nesse sistema, os serviços de aprendizagem se ocupam da qualificação profissional, enquanto que os serviços sociais realizam trabalhos de assistência, o que inclui lazer e educação básica, deliberadamente concorrendo com as entidades autônomas dos trabalhadores ou ocupando espaços vazios deixados pelo seu desmantelamento (LIMA, LOPES, 2005, p. 20).

No sistema de trabalho nas organizações de serviço público, segundo Ball (2005, p. 545), ao gerente compete imprimir uma atitude e uma cultura, no sentido de que os trabalhadores se sintam responsáveis e, ao mesmo tempo, pessoalmente investidos da responsabilidade pelo bem-estar da organização. O gerenciamento busca inculcar performatividade na alma do trabalhador.

Existe uma linguagem nova para descrever papéis e relacionamentos, principalmente nas organizações educacionais, que atualmente estão povoadas de recursos humanos que precisam ser gerenciados, a aprendizagem é rerepresentada como o resultado de uma política de custo-benefício. O êxito é um conjunto de metas de produtividade etc (BALL, 2005, p. 544-547).

Para Ball (2005, p. 542), se quisermos ser capazes de falar sobre profissionalismo, precisamos ter certeza do significado do termo. Parte da ressignificação de profissionalismo, nos textos gerenciais, fundamenta-se na esperança de que não vamos perceber que o seu significado e a forma como é praticado são diferentes daquilo que significava e da forma como era praticado antes. São pelo menos duas as principais diferenças:

A primeira, esses pós-profissionalismos se reduzem, em última instância, à obediência a regras geradas de forma exógena; a segunda, eles relegam o profissionalismo a uma forma de desempenho (performance), em que o que conta como prática profissional resume-se a satisfazer julgamentos fixos e impostos a partir de fora (p. 542).

Como constatamos, muitos são os conceitos e entendimentos sobre os saberes e conhecimentos que os trabalhadores precisam adquirir para o acesso ao mercado de trabalho, que está cada vez mais competitivo, complexo e com a oferta de emprego cada dia mais escassa, conforme informações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o aumento do desemprego estrutural.

Por conseguinte, além de experiência, interesse, ou inteligência, outros fatores intervêm nas relações de trabalho, na conquista de uma vaga ou na manutenção do emprego: dificuldades devido às alterações tecnológicas e as crises econômicas e de mercado aos quais o Brasil e o mundo têm convivido nos últimos anos.

Constantemente ouvimos nos meios de comunicação ou lemos que faltam profissionais qualificados, que a educação profissional abre as portas do mercado de trabalho, sendo assim, muitas pessoas têm procurado se qualificar. Nesse sentido, Lemos comenta (2005, p. 17):



*Jovens* em busca de oportunidades encontram na qualificação o caminho que os levarão mais facilmente ao mercado de trabalho. *Profissionais com larga experiência* também estão voltando à sala de aula para se atualizar, e, com isso, alcançar melhores posições nas empresas onde atuam. Nos dois casos, a educação é o principal instrumento para garantir o futuro profissional e a inserção social de jovens e adultos (LEMOS, 2005, p. 17).

Através da qualificação, os indivíduos esperam conseguir um emprego, o que não está fácil atualmente, pois algumas empresas pedem como requisito básico uma formação técnica específica, disponível para algumas classes sociais de condição socioeconômica mais favorecida. Se os indivíduos possuírem uma boa qualificação, um curso técnico, certificações ou graduação, possivelmente ingressarão mais rápido no mercado de trabalho.

Certificação profissional é entendida como o reconhecimento formal dos saberes e práticas do trabalhador, adquiridos na experiência de vida, de trabalho, na escola ou em programas de qualificação social e profissional. Seu objetivo consiste numa estratégia de ampliar as oportunidades de acesso do trabalhador ao mercado do trabalho e para promover a formação continuada, ao longo da vida (MTE, 2005).

Nesse sentido, é responsabilidade do Estado brasileiro articular ou desenvolver ações que viabilizem o reconhecimento, avaliação e validade desses saberes, práticas, conhecimentos, competências, habilidades e aptidões profissionais desenvolvidos em programas educacionais ou na experiência de trabalho.

As condições jurídicas para a certificação profissional foram criadas primeiramente pela Lei n.º 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), ao garantir, em seu artigo 41, que o conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos (MTE, 2005).

A certificação profissional faz parte dos processos de educação, orientação e qualificação profissional, não devendo a eles se opor, sobrepor ou substituir, o objetivo é promover o acesso, a permanência e a progressão no mercado do trabalho e o prosseguimento ou conclusão de estudos (MTE, 2005).

Diante das exigências do mercado de trabalho, o trabalhador precisa estar preparado para os desafios constantes e com respostas rápidas às necessidades das organizações. Hoje em dia, conhecimento é necessário ao exercício de qualquer profissão, pois proporciona ao trabalhador as condições de reflexão, compreensão e desenvolvimento da criatividade na execução das atividades.

Podemos dizer que a educação profissional proporciona conhecimentos teóricos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços. E, ainda, tem um importante papel na aprendizagem inicial, continuada e na qualificação dos indivíduos, pois possibilita o acesso a novos conhecimentos e saberes, mas esses precisam estar articulados com as demandas do mundo do trabalho e da sociedade contemporânea.

No acesso ao mercado de trabalho são exigidos a qualificação e desenvolvimento de competências e níveis elevados de escolaridade. O discurso neoliberal do capitalismo, especificamente, meios de comunicação e empresários, é que, com a adequação às exigências do mercado de trabalho, a qualificação profissional, a empregabilidade e a permanência em trabalhos formais serão facilitadas; às vezes até, que essa adequação é garantia de emprego.

Atualmente, o trabalho e a qualificação profissional ocupam um papel muito importante para as forças produtivas, para o Estado e para as políticas públicas. Diante disso, analisaremos como a educação profissional no Brasil adquire uma crescente importância e um dinamismo como jamais teve em outro momento histórico.

### 3.1 A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL

As políticas e iniciativas para a qualificação e a educação profissional no Brasil resultaram do interesse de grupos sociais distintos e das relações entre o Estado e a sociedade civil. Durante séculos, esteve, sob a responsabilidade das universidades, a preparação das classes dirigentes, dos profissionais liberais e dos representantes de atividades burocratas.

Até meados do século XX, as próprias empresas encarregavam-se de preparar o trabalhador nos chamados treinamentos em serviço. O trabalho era especializado e mantinha-se distância entre o trabalho intelectual e o manual, havendo uma cisão entre a concepção e a execução. No Brasil, o preconceito contra o exercício do trabalho manual vem desde o início da colonização. Atualmente, constitui um aspecto do monopólio do capital, os conhecimentos gerados pela ciência e a tecnologia.

A educação profissional no Brasil tem nova configuração, deliberada pela LDB nº 9.394/96 e o Decreto Federal 5.154/2004, fazendo com que as instituições públicas e privadas de Educação Profissional se ajustem às novas diretrizes educacionais, estabelecidas pela legislação em vigor. Mas, antes de conhecermos as mudanças ocorridas, vamos considerar os pressupostos da educação profissional no Brasil no decorrer da história.

### 3.1.1 Pressupostos da Educação Profissional no Brasil

Na época da chegada dos portugueses ao Brasil, as práticas educativas e o trabalho da população indígena integravam saberes e fazeres, ensinados pelos mais velhos aos mais moços. Segundo Regattieri e Castro (2009, p. 115), a educação profissional do ponto de vista institucional:

não existia nos primeiros séculos. Até porque, em diversos ciclos, uma economia eminentemente da lavoura ou mineradora demandava preponderantemente o trabalho braçal. Como o sistema econômico não exigia maior capacitação nos diversos campos profissionais, não havia grandes preocupações com a educação das classes trabalhadoras: índios e escravos. As raízes da educação profissional nesse tempo estavam nas corporações de ofício, cujo conhecimento e domínio sobre o ofício era passado de um para outro, na relação mestre-aprendiz. A institucionalização do que hoje chamamos de educação profissional surge de forma mais clara no século XIX, na chegada da família real ao Brasil, quando começam a ser criados os colégios das fábricas, cujo primeiro registro data de 1809 (REGATTIERI, CASTRO, 2009, p. 115).

No período colonial, os jesuítas, no seu ensino, davam importância aos aspectos literários, marginalizando as atividades técnicas e artísticas. As atividades artesanais e de manufatura eram executadas por escravos, homens livres, negros, mestiços e índios, as camadas mais pobres da população, ficando para os mais favorecidos o ensino tradicional de cultura humanística e literária.

Segundo Manfredi (2002), os colégios e as residências dos jesuítas foram os primeiros núcleos de formação profissional de artesãos e demais ofícios, eram as escolas oficinas, espalhadas em diversos lugares do Brasil. Nelas eram ensinadas: a fabricação de medicamentos, de fiação, de tecelagem, carpintaria, construção de edifícios, de embarcações, de ferraria, produção de tijolos, louças e telhas. A formação profissional, primeiramente, se constituía na transmissão da técnica dos artesãos, que realizavam quase todas as tarefas, sem a presença de recursos tecnológicos, conhecimento formal e de matemática.

Durante o Império, as iniciativas de educação como preparação para os ofícios partiam de associações civis, religiosas e/ou filantrópicas, das esferas estatais, das províncias legislativas do Império, de assembleias provinciais legislativas, de presidentes provinciais e da combinação de entidades e grupos da sociedade civil com o Estado. Nessa época, os jesuítas mantinham, no Brasil, 25 residências, 36 missões e 17 colégios e seminários, com currículos próprios e modelos institucionais condensados na *Ratio Studiorum*.

A instrução profissional fornecida pelos jesuítas para os ofícios manufatureiros era ministrada em entidades filantrópicas, nos liceus de artes e ofícios e nos arsenais militares,

Exército e Marinha. Eram escolas destinadas, principalmente, aos menores provenientes de classes proletárias, órfãos e pobres. As práticas educativas promovidas pelo Estado tinham a natureza assistencialista e compensatória, eram destinadas aos menos abastados, e as de iniciativa privada estavam relacionadas à educação para formação do trabalho artesanal.

Na primeira república, que vai da sua proclamação da república até os anos 1930, nova configuração é estabelecida para o sistema educacional escolar e para a educação profissional. Existiam, no Brasil, poucas instituições de ensino de ofícios artesanais e manufatureiros, que foram sendo, aos poucos, substituídas por redes de escolas destinadas a trabalhadores dos setores urbanos.

O presidente Nilo Peçanha, no Decreto nº 566, de 23 de setembro de 1909, efetiva a organização nacional e sistemática da educação, por criar, nas capitais dos Estados, 19 escolas de aprendizagem artífices, uma em cada Unidade da Federação, exceto no Distrito Federal e no Rio Grande do Sul. As corporações de ofício, escolas de artes e ofícios, que foram organizadas durante esse governo tinham o objetivo da transmissão de conhecimentos entre mestres, oficiais e aprendizes.

Essas escolas tinham a finalidade da formação de mão-de-obra especializada para atender ao crescente desenvolvimento industrial do país, mas prevalecia ainda o modelo de transferência de técnica do artesão para o aprendiz, mesmo com a introdução de recursos tecnológicos e uma pequena parcela de conhecimento formalizado. As escolas salesianas, liceus de artes e ofícios, também foram importantes centros de educação profissional, organizadas pela iniciativa privada e confessional. Nessas escolas, os aprendizes estudavam disciplinas de formação geral e tinham formação profissional em tipografia, ofícios, marcenaria, encadernação, marmoraria, alfaiataria e sapataria.

Nas organizações de trabalhadores eram oferecidos cursos de corte e desenho, envolvendo modelagem, corte e costura de roupas femininas e masculinas, cursos de novas técnicas, estudos de cálculo sobre as velocidades de impressão das novas máquinas de imprensa e cursos práticos de línguas e contabilidade.

A partir de 1930, foi instituído o ensino universitário no país, com a criação das universidades de São Paulo, do Rio de Janeiro e de Minas Gerais. O ingresso nessas escolas ficava restrito às classes com maior poder aquisitivo, que aspiravam aos títulos de bacharéis e doutores. Para a maioria dos trabalhadores, a educação ficou limitada a decisões de caráter assistencialista ou circunstancial, já que não havia uma política educacional definida.

Nas décadas de 1930 e 1940, o Brasil passou por um grande processo de industrialização e, com a Reforma de Gustavo Capanema, a partir de 1942, o ensino industrial

deixa de ser primário e passa a ser de segundo grau, articulado com as escolas de engenharias, onde os alunos que terminassem um curso técnico industrial poderiam completar seus estudos.

No Brasil, em 1942, é fundado o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), qualificando operários para a indústria e que se caracteriza pela sua baixa escolaridade. Em 1943, é criado o Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC), que oferecia serviços de aprendizagem para empregados, a capacitação de comerciários. O Senai e o Senac deram origem ao atual Sistema S, que hoje integra cerca de 11 instituições<sup>31</sup>.

Com o fim do Estado Novo, em 1945, a antiga forma dualista de conceber a educação, ramo secundário, formador das elites dirigentes, propedêutico ao ensino superior, e para a classe operária, os ramos profissionais, agrícola, comércio e indústria, ainda persistia, embora existisse maior flexibilidade na passagem do ensino profissionalizante para o secundário, mantendo-se, inclusive, o caráter assistencialista da Educação Profissional.

De 1950 até 1960, uma série de leis, decretos e portarias constituíram um progresso na tentativa de unificação desses dois segmentos do sistema educacional, mas, na prática, continuaram a existir os dois tipos de educação com públicos distintos. A política educacional da época legitimou a separação entre o trabalho manual e o intelectual, com um ensino secundário destinado às elites condutoras, e os ramos profissionais do ensino médio para as classes menos favorecidas.

A relação entre educação e trabalho é realizada no sistema educacional brasileiro, a partir da política instituída no período pós-1964. O Brasil, ao adotar um modelo de desenvolvimento fundamentado na associação com o capital internacional e ter um sistema industrial diversificado, equiparável às economias centrais, ainda apresentava certa ineficiência no emprego dos recursos existentes e enfrentava impedimento para a adoção de inovações tecnológicas.

Durante o período de resistência à ditadura militar (1964-1985), a formação profissional das associações de trabalhadores foi obrigada a se enquadrar no plano ideológico da época.

---

<sup>31</sup>“Sistema S – Nome pelo qual ficou convencionado chamar o conjunto de onze contribuições de interesse de categorias profissionais, estabelecidas pela constituição brasileira. Em geral, as contribuições incidem sobre a folha de salários das empresas pertencentes à categoria correspondente sendo descontadas regularmente e repassadas às entidades de modo a financiar atividades que visem ao aperfeiçoamento profissional (educação) e à melhoria do bem estar social dos trabalhadores (saúde e lazer). É composto atualmente pelas seguintes entidades: Senac, Senai, Senar, Senat, SESCOOP, Sebrae, Sesi, Sesc, Sest, Fundo Aeroviário, Diretoria de Portos e Costas e Inbra (DIEESE, 2007, p. 272).

Paralelamente ao sistema público, às redes públicas estatais e à rede federal, foi organizado e administrado por organismos sindicais patronais o chamado “Sistema S”.

Durante os anos de 1970 e 1980 surgiram no Brasil novas formas de organização civil que atuavam e atuam ainda hoje, na esfera pública no campo da educação, com propostas inovadoras, o chamado terceiro setor. Essas organizações são fundações, ONGs, associações comunitárias, comissões de defesa do consumidor etc. Coexistem com o Estado, primeiro setor, e com o mercado de trabalho, segundo setor.

Na Lei 5.692/71, o artigo 2º grau, definido na atual LDB como ensino médio, se caracterizava por uma dupla função: preparar para o prosseguimento dos estudos e habilitar para o exercício de uma profissão técnica.

Outro segmento que, no limiar do século XX, contribuiu na formação profissional foi o Movimento dos Sem Terra (MST), nascido como expressão dos movimentos sociais do final dos anos 1970 e dos anos 1980. A formação profissional desse segmento não se restringe à mera preparação de mão-de-obra para o ingresso, a permanência e a reinserção no mercado de trabalho, mas também para a formação humana, fundamentada em princípios éticos, culturais e políticos (MANFREDI, 2002).

Manfredi (2002, p. 245-247) afirma que, na década de 1980 e 1990, as entidades sindicais atuaram com maior intensidade, tornando-se atores significativos no campo da educação profissional.

Explica a autora que muitas experiências de formação profissional foram desenvolvidas durante esse período: cursos regulares em convênio com o SENAI, o SESC, etc., e com governos municipais, estaduais, etc., entidades assistenciais; capacitação de novas qualificações de trabalhadores empregados; formação para trabalhadores desempregados cursos técnicos para jovens (idade escolar), para filhos dos associados às entidades sindicais e a comunidade local; cursos destinados à população adulta de baixa renda para organização de cooperativas de produção, para geração de trabalho e renda; alfabetização de jovens e adultos; programas de cooperativas de Movimento dos Sem Terra e de desenvolvimento local sustentável da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG).

Nessa perspectiva Lima e Lopes (2005, p. 20) declaram que:

Essas ações, como em muitos países, acentuaram a dualidade entre ensino secundário e ensino profissional, questão central para o movimento sindical, pois, à medida que não há equivalência dos dois tipos de cursos, dificulta em muito o acesso dos trabalhadores ao ensino superior. A “tradição” de educação reservada aos desvalidos, pobres e filhos dos trabalhadores consolidou o desprestígio da educação profissional frente às outras modalidades (LIMA, LOPES, 2005, p. 20).

A política pública da educação profissional é vista, de acordo com Manfredi (2002) e o Ministério do Trabalho em 1998, como parte de um plano nacional de desenvolvimento tecnológico mantido e articulado com outras políticas de emprego, de trabalho e renda.

Integração dos programas de qualificação e requalificação ao Proger (Programas de Geração de Trabalho e Renda), ao seguro-desemprego e à intermediação de mão-de-obra; a focalização do Planfor (Plano Nacional de Educação Profissional) nos grupos em situação de risco de perda de emprego e nos segmentos desempregados da força de trabalho; e criação de uma bolsa de qualificação a ser percebida pelo trabalhador por ocasião da suspensão temporária do contrato de trabalho (MANFREDI, 2002, p. 116).

Esclarecemos que o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR) ficou vigente durante oito anos (1995-2002), sob a gestão da secretaria de formação e desenvolvimento profissional, do Ministério do Trabalho, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

O Planfor tinha como objetivo construir, gradativamente, oferta de educação profissional permanente, com foco na demanda do mercado de trabalho, de modo a qualificar ou requalificar, a cada ano, pelo menos 20% da População Economicamente Ativa (PEA), maior de 14 anos de idade (DIEESE, 2007).

Com o Planfor, esperava-se: a) o aumento da probabilidade de obtenção de trabalho e de geração ou elevação de renda, redução dos níveis de desemprego e subemprego; b) aumento da probabilidade de permanência no mercado de trabalho, redução dos riscos de demissão e das taxas de rotatividade; c) elevação da produtividade, da competitividade e renda. Mas, foi extinto pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) devido à baixa qualidade dos cursos e uma baixa efetividade social das ações (OIT, 2004; DIEESE, 2007).

De acordo com Antoniazzi (2008, p. 212), o Planfor utilizava o conceito de empregabilidade para indicar que a qualificação proposta no seu programa não asseguraria posto de trabalho ao trabalhador, mas forneceria elementos para que ele se auto-empregasse fosse e responsável pelo seu emprego.

Em 2003, o MTE instituiu o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), com objetivo de dar sequência à construção da Política Pública de Qualificação, promover a integração das políticas e articulação de diretrizes, procedimentos e ações de qualificação social e profissional do Brasil (OIT, 2004).

Como uma estratégia de integração das políticas de emprego, trabalho, renda, educação e desenvolvimento, o novo PNQ:

se constitui num grande desafio de empoderamento dos espaços públicos de gestão participativa e de controle social, a partir do fortalecimento do Codefat<sup>32</sup> e das Comissões estaduais e municipais de trabalho e emprego, buscando a superação da condição de política compensatória, para ajustar-se às diretrizes das políticas nacional, regional, estadual e local como uma construção social, como um direito de cidadania que contribui para a democratização das relações de trabalho, imprimindo um caráter social e participativo ao modelo de desenvolvimento (DIEESE, 2007).

A política de qualificação para inclusão social envolve cursos ou programas a jovens e adultos, independente de escolaridade, com objetivo de despertar o interesse pelo trabalho e preparar para o desempenho de tarefas básicas e de menor complexidade de uma profissão ou de um conjunto de profissões. São programas de capacitação ligados às ações de responsabilidade social, visando à geração de renda e a inclusão do indivíduo junto à sociedade (DIEESE, 2007).

Para o MTE, a qualificação social e profissional é a ação de educação profissional, formação inicial e continuada, não compensatória, que tem o caráter de contribuir para a inserção e atuação cidadã no mundo do trabalho, baseada nos seguintes princípios:

- I – articulação entre Trabalho, Educação e Desenvolvimento;
- II – qualificação como Direito e Política Pública;
- III – diálogo e Controle Social, Tripartismo e Negociação Coletiva;
- IV – respeito ao pacto federativo, com a não superposição de ações entre estados, municípios e com outros ministérios e o estabelecimento de critérios objetivos de distribuição de responsabilidades e recursos;
- V – adequação entre as demandas do mundo do trabalho e da sociedade e a oferta de ações de qualificação, consideradas as especificidades do território do setor produtivo;
- VI – trabalho como Princípio Educativo;
- VII – reconhecimento dos saberes acumulados na vida e no trabalho, por meio da certificação profissional e da orientação profissional;
- VIII – efetividade Social e na Qualidade Pedagógica das ações (DIEESE, 2007, p. 271).

Segundo Lima e Lopes (2005, p. 9), é de extrema importância ouvir a opinião dos trabalhadores na criação de políticas de qualificação e educação profissional, no setor privado das empresas e no âmbito público das ações do Estado, que na maioria das vezes ignoram ou tratam como objeto os que são verdadeiros sujeitos de tais políticas, os trabalhadores e a ausência da apreciação destes tem como consequência, segundo a Organização Internacional do Trabalho, em 2002:

a constatação do relativo fracasso das políticas de educação profissional em muitos países em desenvolvimento e mesmo em países desenvolvidos, expresso pela

---

<sup>32</sup>CODEFAT foi criado em 1990, pela Lei nº 7.998, com o objetivo de administrar o Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT) (DIEESE, 2007).



desvinculação dessas políticas das políticas de emprego, desenvolvimento e educação. A incapacidade de superar a dicotomia entre a perspectiva mercadológica (na qual o mercado é a única variável importante) e a perspectiva compensatória (na qual o mercado é uma variável de importância secundária) tem implicado, entre outras conseqüências, forte evasão, conteúdos e métodos desvinculados da realidade e o lento aumento da qualificação média dos trabalhadores nos países em exame (LOPES, LIMA, 2005, p. 9-10).

Para a formação e a inserção profissional de públicos desfavorecidos, em geral, e de PcD e incapacidade, foi definido, no Decreto-Lei n.º 290/2009 de 12 de Outubro de 2009, que o trabalho e o emprego produtivo são de importância estruturante para as pessoas, as famílias e para a sociedade.

No decreto 290/2009, artigo 4º, o conceito considerado para pessoa com deficiência e incapacidade é: a) aquela que apresenta limitações significativas ao nível da atividade e da participação, num ou vários domínios da vida, decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de carácter permanente, e de cuja interação com o meio envolvente resulte dificuldades continuadas, designadamente ao nível da obtenção, da manutenção e da progressão no emprego; b) PcD e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida é aquela que possua capacidade produtiva inferior a 90% da capacidade normal exigida a um trabalhador nas mesmas funções profissionais ou no mesmo posto de trabalho, em razão das alterações estruturais e funcionais e das limitações de atividade delas decorrentes.

Desde a década de 1980, têm se desenvolvidos esforços na criação de medidas que beneficiem, potenciem e dignifiquem a entrada e a frequência de PcD e incapacidade no trabalho, de um sistema de formação profissional especializado, com medidas de apoio e de compensação aos empregadores, ou modelo de emprego protegido. Torna-se necessário sistematizar e inovar, de forma coerente e articulada, face à moldura legal que enquadra este anterior sistema (BRASIL, 2009).

No Capítulo I, Artigo 1.º, do Decreto 290, de 12 de outubro de 2009, é criado o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidade, é definido como o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das PcD e incapacidades, regime que compreende as seguintes medidas: a) Apoio à qualificação; b) Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho; c) Emprego apoiado; d) Prêmio de mérito. Em relação ao emprego apoiado<sup>33</sup> é ressaltado que ele tem:

---

<sup>33</sup>Considera-se emprego apoiado o exercício de uma atividade profissional ou socialmente útil com enquadramento adequado e com possibilidade de atribuição de apoios especiais por parte do Estado, que visa permitir às pessoas com deficiências e incapacidades o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais que facilitem a sua transição, quando possível, para o regime normal de trabalho.

uma abrangência maior do que as anteriores modalidades de emprego protegido integram-se a realização de estágios de inserção e de contratos emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades, centros de emprego protegido e contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras, reconfigurando-se ainda o prémio de mérito. O processo de atribuição dos apoios deve, sempre que possível, ser acompanhado pelos serviços de saúde ocupacional da respectiva entidade empregadora.

No mesmo Decreto-Lei n.º 290/2009, no Capítulo II, Artigo 6.º, em relação ao Apoio à qualificação, objetivos, modalidades e destinatários, é relatado o seguinte:

1- O apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades é realizado através de ações de formação, inicial e contínua.

2 - A formação profissional visa dotar as pessoas com deficiências e incapacidades dos conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação que lhes permita exercer uma atividade no mercado de trabalho, manter o emprego e progredir profissionalmente de forma sustentada.

3 - A formação inicial destina-se às pessoas com deficiências e incapacidades que pretendem ingressar ou reingressar no mercado de trabalho e não dispõem de uma certificação escolar e profissional compatível com o exercício de uma profissão ou ocupação de um posto de trabalho.

4 - A formação contínua destina -se às pessoas com deficiências e incapacidades empregadas ou desempregadas que pretendem melhorar as respectivas competências e qualificações visando a manutenção do emprego, progressão na carreira, reingresso no mercado de trabalho ou reconversão profissional, ajustando as suas qualificações às necessidades das empresas e do mercado de trabalho.

A duração máxima das ações de qualificação das PcD e incapacidades deve ter como referência 2.900 horas.

Em geral, o programa de qualificação de pessoas com e sem deficiências vem se desenvolvendo gradativamente, favorecendo uma nova perspectiva de preparação para o trabalho.

Nesse aspecto, alguns fatores podem contribuir no sentido de que os cursos e programas tenham efetividade: a adequação entre as demandas do mercado de trabalho e da sociedade, a consideração dos saberes acumulados na vida e no trabalho dos indivíduos, por meio da certificação e da orientação profissional, e a apreciação da fala dos trabalhadores na criação de cursos e políticas de qualificação. Consequentemente, todos saem ganhando, a sociedade, o

---

Considera-se ainda emprego apoiado o desenvolvimento de atividades em contexto laboral, sob a forma de estágios de inserção, que visem aferir as condições para o exercício de uma atividade profissional, desenvolver competências pessoais e profissionais e promover a inserção profissional das pessoas com deficiências e incapacidades.

No Artigo 39º, do Decreto 290/2009 são especificadas as modalidades de emprego apoiado: a) Estágio de inserção para pessoas com deficiências e incapacidades; b) Contrato emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades; c) Centro de emprego protegido; d) Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras.

governo, os empresários e principalmente o trabalhador que tem a possibilidade de conseguir o tão sonhado emprego, a inclusão social no mercado laboral.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) n.º 9.394/96, define a educação profissional brasileira.

### **3.1.2 A Nova Legislação Brasileira em Relação à Educação Profissional**

O Brasil aprovou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) a Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, conhecida como LDB ou Lei Darci Ribeiro. Ela estabelece dois níveis para a educação. A educação básica<sup>34</sup> que compreende a educação infantil para crianças de 0 a 5 anos, o ensino fundamental obrigatório, com nove anos, o ensino médio, de três anos e a educação superior, que é constituída de cursos sequenciais, cursos de graduação e de pós-graduação. São estabelecidas, também, quatro modalidades educativas: Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Indígena e uma modalidade complementar: a Educação Profissional.

De acordo com a atual LDB, a Educação Profissional deixa de ser parte diversificada do ensino médio, agora é a etapa final da Educação Básica (artigo 35), ou seja, após o ensino médio, ou concomitante com ele (no 3º ano), mas sem substituí-lo nem tomar o lugar dessa formação geral do educando, é que poderá haver a preparação para o exercício de profissões técnicas (artigo 36). É definida, portanto, como complementar a educação básica, podendo ser desenvolvida em diferentes níveis para jovens e adultos com escolaridade diversa.

A educação básica na atualidade deve desenvolver no educando o exercício da cidadania e meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores (artigo 22). As competências básicas, garantidas pela educação básica são imprescindíveis à formação profissional, e caso o aluno não possua, deve recuperá-las em etapas ou módulos de nivelamento.

Na LDB/1996, no Capítulo III do Título V, da educação profissional, artigo 39, a educação profissional é claramente caracterizada como integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, com o objetivo de conduzir o cidadão a um

---

<sup>34</sup>O governo federal sancionou a Lei nº 11.274/2006 (altera a Lei nº 9.394/96) que regulamenta o ensino fundamental de 9 anos de duração, com a inclusão das crianças de seis anos de idade. Desse modo, o aluno deve ser matriculado na primeira série (agora chamada de “primeiro ano”) com seis, e não com 7 anos de idade. As escolas têm até o ano de 2010 para se adequar à lei.

permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva na sociedade do trabalho e do conhecimento.

Vale ressaltar que a nova política de educação profissional prioriza a educação continuada e estimula a articulação entre escolas, trabalhadores e empresários, de modo que os setores educacionais e produtivos atuem de forma integrada.

Explica Filho (1999) que a nova lei se constitui um marco para a educação profissional, pois as leis de diretrizes e bases anteriores ou as leis orgânicas para os níveis e modalidades de ensino sempre trataram da educação profissional apenas superficialmente.

O Decreto nº. 2.208/1997 (Artigo 3º) organizava a educação profissional em três níveis: básico (não formal), técnico (habilitação de nível médio) e tecnológico (graduação de nível superior). Os dispositivos do Decreto nº 5.154/2004 regulamenta atualmente o § 2º do art. 36 e os artigos 39 a 41 da Lei nº. 9.394/1996 (LDB), que revoga o Decreto nº. 2.208/97 que foram absorvidos pela Lei nº. 11.741/2008.

O Decreto 5.154/2004 tem o mérito de explicitar as diferentes formas de atuação da educação profissional, integrada, concomitante, subsequente, na perspectiva de desenvolvimento de itinerários formativos. Foi importante para que a escola organizasse sua oferta de cursos, de acordo com diferentes itinerários formativos, desde a formação inicial, passando pelos cursos técnicos e tecnológicos, facilitando o acesso das pessoas às várias alternativas de formação inicial e continuada de trabalhadores (REGATTIERI E CASTRO, 2009).

De acordo com o Decreto 5.154/04, no nível técnico, a articulação com o ensino médio se dará por uma das seguintes formas: integrada (em curso na mesma instituição de ensino, com matrícula única pelo aluno e com ampliação de carga horária); concomitante (na mesma instituição ou em instituições distintas, com matrículas distintas, e com ou sem convênios de intercomplementaridade para o desenvolvimento de projetos pedagógicos unificados); e subsequente (após o ensino médio, quando este é pré-requisito de matrícula; contínua (não constituindo a parte diversificada do currículo do ensino médio). Ao consagrar a forma integrada, o decreto deu força à possibilidade de que se voltasse a oferecer o ensino médio e a habilitação técnica num único curso.

Observamos que a antiga formação profissional baseava-se apenas na preparação para a execução de um determinado conjunto de tarefas, na maior parte das vezes, de maneira rotineira e burocrática (Fordismo). O novo paradigma para a educação profissional é conduzir o cidadão ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva intimamente

integrada às diferentes formas de educação ao trabalho, à ciência e à tecnologia (artigo 39). De acordo com Cordão (2002, p.13):

A nova educação profissional requer, para além do domínio operacional de um determinado fazer, a compreensão global do processo produtivo, com a apreensão do saber tecnológico que informa a prática profissional e a valorização da cultura do trabalho, pela mobilização dos valores necessários à tomada de decisões (CORDÃO, 2002, p.13).

Não basta aprender a fazer, é preciso saber que existem outras maneiras para aquele fazer e saber (Toyotismo<sup>35</sup>), é preciso deter a inteligência do trabalho, desempenhar com competência e habilidade suas funções e atribuições ocupacionais.

Entre os autores contemporâneos, que fazem a apreensão e o debate da educação profissional, temos Souza (1999) que afirma, a educação profissional de nível técnico habilita as correspondentes qualificações e especializações, indispensáveis ao desenvolvimento das competências profissionais, ao aperfeiçoamento e atualização de pessoal já qualificado ou habilitado e à complementação da própria qualificação.

O mesmo autor explica que houve a separação entre o Ensino Médio e o Ensino Profissional, denominado na nova LDB/1996 por Educação Profissional, e que as escolas técnicas e os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETS<sup>36</sup>, atualmente, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFCT), oferecem conteúdos profissionais de modo desvinculado dos conteúdos gerais. E o SENAI/SENAC, com a autoformação tecnológica, e o Sistema S, agora, oferece treinamento fragmentado, demarcado pelas necessidades mais estreitas do capital. Em outros termos, transpõe-se a experiência das agências de preparação de mão de obra para o mercado de trabalho.

Manfredi (2002) pondera que a escola, com o crescimento do capitalismo industrial, passou a ser agente social da preparação para a inserção no mundo do trabalho, mas o que é ensinado se processa de modo distante do que acontece no mundo do trabalho.

Portanto, de acordo com Manfredi (2002), existe o déficit de políticas públicas que atendam as novas configurações do mundo do trabalho para a inserção de trabalhadores

---

<sup>35</sup> Forma particular de expansão do capitalismo monopolista do Japão do Pós-Guerra, respondendo à necessidade de uma produção orientada para pequenas procuras e para produtos diferenciados, com um homem para várias máquinas, garantindo-se o aumento de uma produção sem maiores encargos, com mão-de-obra e produção somente do necessário e no tempo adequado. Os trabalhadores devem ser qualificados, e “o operário deve pensar e fazer pelo e para o capital” (ANTUNES, 2001, p. 23).

<sup>36</sup> Através da Lei n 11.892, sancionada pelo presidente Lula, em 29 de dezembro de 2008, foram criados os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFCT), resultado da transformação dos CEFETs, institutos criados em 1993. Na Bahia passa a ser chamado de Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA). As escolas agrotécnicas passam a ser chamadas de IFBAIANO.

desempregados, e de programas integrados de escolarização e profissionalização para jovens e adultos analfabetos, ou com escolaridade parcial.

A educação profissional se configura pela separação da formação acadêmica, aproximando-se dos interesses dos empresários e das recomendações dos órgãos internacionais, em detrimento das perspectivas democratizantes dos projetos defendidos por entidades da sociedade civil. A oferta de cursos está centrada no setor de serviços, com cursos de curta duração, mostrando a carência nos setores da indústria, agropecuária, comércio e agroindústria (MANFREDI, 2002).

No Brasil, a qualificação dos trabalhadores foi introduzida na década de 1940, com a montagem de programas de formação profissional, através de corporações patronais setoriais que captassem recursos compulsórios e os aplicassem imediatamente, para contribuir com o projeto nacional de industrialização (POCHMANN, 2001). No quadro 2, podemos analisar a composição da educação profissional no Brasil.

**Quadro 2** - Brasil: estrutura da educação profissional.

Organização	Duração	Financiamento	Característica
Universidade e escolas técnicas (governos federais, estaduais e municipais)	Longa	Orçamento público	Aprendizagem formativa, tendo o Estado como guia
Formação setorial: Indústria (Senai), Comércio (Senac), Agricultura (Senar), Transporte (Senat)	Média e curta	Para fiscal (encargo social inserido no curso do trabalho assalariado)	Aprendizagem formativa com centralidade na escola
Formação diversas	Curta	Recursos do faturamento das empresas (PIS/PASEP, como base do FAT) e grandes empresas	Aprendizagem formativa com objetivo complementar

Fonte: (POCHMANN, 2001, p. 137)

A educação profissional no Brasil é disponibilizada por diversas organizações, com duração de curto, médio e longo período, financiada por recursos públicos, encargo social e recursos do faturamento das empresas e, a aprendizagem tem como orientador o estado, sendo a formação centralizada na escola e com objetivo complementar.

Pochmann (2001, p.137-139) esclarece que a formação profissional é organizada em bases financeiras distintas, que tendem a operar com características diferenciadas e sem articulação. No Brasil dos anos 1990, surgiu um novo modelo de educação profissional devido à diversidade das ocupações.

No novo modelo de Educação Profissional dos anos 90, foi necessário levar em consideração três condições: 1- a repactuação entre todos os segmentos que atuam com a formação profissional (Sistema S, Planfor, atualmente, PNQ, escolas técnicas e universidades), construção de política pública para o trabalho; 2- a monitoração e a observação dos resultados do modelo de formação profissional diante dos desafios das mudanças da economia brasileira, com metas de efetividade, eficácia e eficiência dos programas de qualificação e treinamento; 3-envolvimento dos atores (setores empresarial, governamental e trabalhadores) na construção do novo modelo de formação, com uma melhor transição do sistema de educação para o setor produtivo, e, articular as ações públicas para o mercado de trabalho com o crescimento econômico (POCHMAN, 2001, p, 137-139).

Identificamos, no percurso histórico da educação profissional no Brasil, que houve muitas transformações e avanços. O novo modelo de educação profissional adotado pelo Ministério da Educação, complementar à formação geral procura criar cursos integrados ao Ensino Médio, com currículos flexíveis e sintonizados com as necessidades do trabalho, em harmonia com as demandas profissionais do mercado de trabalho, com o objetivo de facilitar o acesso das pessoas ao mundo do trabalho.

Mas, constatamos, através das evidências dos autores consultados, que, na prática, a Educação Profissional desejada e a realizada estão longe de ser a ideal, pois falta a articulação das necessidades do mercado com os cursos oferecidos, que terminam tendo baixa efetividade. É imprescindível que se ouçam as demandas e se garanta espaço para a diversidade. Existe, também, o desafio de que as políticas públicas de inclusão no trabalho realmente sejam efetivas.

### 3.2 A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NA BAHIA

Esclarecemos inicialmente que não pretendemos esgotar a explanação sobre a formação profissional na Bahia. Sendo assim, refletiremos sobre algumas instituições: o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA), a Secretaria Estadual da Educação da Bahia (SEC) que, em 2008, divulgou o Plano de Educação Profissional da Bahia, também, o Centro de Atendimento Profissionalizante de A a Z Idosos e Pessoas Portadoras de Deficiência (CAPAZ), o Sistema Nacional de Empregos da Bahia (SINE), o Serviço Municipal de Intermediação de Mão de Obra (SIMM) e algumas entidades que atendem pessoas com deficiência.

Na qualificação de PcD, a busca pelo cumprimento de cotas ainda é o principal motivo para o aumento da demanda dos cursos destinados para essa população. Em setembro de 2007, o governo federal estabeleceu o compromisso pela inclusão das PcD e, para isso, destinou recursos de R\$ 2,4 bilhões até 2010 (SENAI, 2008, p. 10-11).

Sobre a inserção da pessoa com deficiência na sociedade, Miranda (2000) observa:

O desafio da integração da pessoa portadora de deficiência na comunidade requer a adoção de mecanismos que propiciem a igualdade de oportunidades e preparação para a vida. O fato de apresentar alguma dificuldade, seja intelectual, de locomoção, visual ou auditiva, não pode alijá-la do processo produtivo, nem tampouco torná-la objeto de ações apenas assistencialistas. Esse desafio passa pelo desenvolvimento de programas que possibilitem a inserção dessas pessoas no processo produtivo. (MIRANDA, 2000, p. 2).

No âmbito do Estado da Bahia, existem, atualmente, como instituições modelo de educação profissional, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA), e as agrotécnicas federais, antes, escolas técnicas, depois, CEFET, resultado da transformação das escolas de aprendizes artífices pela Lei Orgânica do Ensino Industrial (LIMA, LOPES, 2005 p. 20). E ainda, tanto no âmbito privado das empresas, quanto no âmbito público das ações do Estado, há a formação profissional oferecida pelas entidades patronais: o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).

O Decreto 6.215, de 26 de setembro de 2007, determinou a ampliação da participação das PcD no mercado de trabalho, através da sua qualificação profissional, em regime de cooperação com outras entidades. E o Senai, por sua experiência em oferecer cursos de aprendizagem industrial, é um dos parceiros, além de escolas técnicas e instituições sem fins lucrativos (SENAI, 2008, p. 11).

Mas, antes de conhecermos como o SENAI-BA qualifica trabalhadores com deficiência, informamos que, através da educação profissional, a instituição procura a melhora constante do padrão de qualidade e produtividade da indústria, da prestação de serviços especializados e o desenvolvimento econômico e social do estado da Bahia. Sua atuação está na oferta de serviços nas áreas de educação, técnica e tecnológica, pesquisa aplicada e consultoria.

O Senai-BA está vinculado ao Senai Nacional, o canal educacional da Confederação Nacional da Indústria (CNI). Na esfera estadual, está associado a Federação das Indústrias do Estado da Bahia (FIEB). A instituição responde aos desafios do novo ciclo de desenvolvimento industrial vivido pela Bahia e, por meio de suas unidades, agências e postos de atendimento, desenvolve as seguintes ações:



- Treinamento e qualificação de pessoas e prestação de serviços tecnológicos para os segmentos químico, petroquímico e plástico e em áreas de automação de processos, meio ambiente e segurança (Cetind);
- Treinamento e qualificação de pessoas e prestação de serviços tecnológicos para os setores automotivos, gráfico, construção civil, calçados e artefatos de couro, elétrica e refrigeração, minerais e rochas industriais, do mobiliário e florestal, alimentos, vestuário e têxtil (Dendezeiros);
- Formação de recursos humanos qualificados em processos industriais automatizados, com alcance em áreas de ponta como robótica e mecatrônica, assim como prestação de serviços especializados e promoção de pesquisa aplicada, especialmente nas tecnologias computacionais integradas da manufatura (Cimatec) (SENAI, 2010).

Além das unidades de dendezeiros, a primeira escola da instituição na Bahia, que surgiu como resultado da consolidação das ações educacionais do SENAI Nacional, inaugurada em abril de 1945, existe ainda o Centro de Tecnologia Industrial Pedro Ribeiro Mariani, inaugurado em 22 de março de 1996, localizado no Município de Lauro de Freitas, Região Metropolitana de Salvador e o Centro Integrado de Manufatura e Tecnologia, inaugurado em 2002, e localiza-se na Av. Orlando Gomes, nº 1845, bairro de Piatã, Salvador/BA.

O SENAI-BA mantém duas unidades no interior do Estado: o Centro de Formação Profissional José Inácio Tosta Filho, em Ilhéus, e o Centro de Formação Profissional Jaime Vilas Boas Filho, em Feira de Santana. Possui agências de apoio em Camaçari, Eunápolis, Teixeira de Freitas, Jequié, Itapetinga, Barreiras e Posto da Mata. Para complementar a cobertura dos serviços em todo o Estado da Bahia conta com as unidades móveis nas áreas de manutenção industrial, informática e alimentos.

Para qualificar PcD, em 1999, o SENAI desenvolveu o Projeto Estratégico Nacional Inclusão das Pessoas com Necessidades Especiais em seus cursos de Educação Profissional, que atualmente é o Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI), que incorporou outros segmentos como mulheres, negros, índios e idosos (SENAI, 2008).

No PSAI, são oferecidos cursos à distância para docentes e técnicos do SENAI, de Virtual Vision e Dosvox, os softwares leitores de tela utilizados no Brasil por PcD visual. Também é difundido e ensinado o Sistema Braille e a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) no meio educacional, especialmente para docentes (SENAI, 2008).

O SENAI Nacional proporciona a inserção de alunos com deficiência em seus cursos de aprendizagem industrial, em harmonia com convenções internacionais e com a política de inclusão do governo federal, que atribui ao Estado e à sociedade a promoção da inclusão social dessa população (MARTINS, 2008).

No ano de 2007, foi divulgado pela CNI, o Programa Educação para a Nova Indústria. A entidade prometeu capacitar mil docentes em Libras e outros mil em Braille, Dosvox e

Virtual Vision até 2010, capacitar 1.200 alunos com necessidades especiais em cursos de aprendizagem e 14 mil em cursos de qualificação, além de inserir 50% dos alunos com deficiência egressos dos cursos do SENAI no mercado de trabalho (SENAI, 2008 p. 9).

Desde 2006, o SENAI Nacional tem distribuído bolsas para os SENAIs regionais com a intenção de inserir gratuitamente alunos com deficiência nos cursos de qualificação. Na Bahia, por exemplo, além dessas bolsas, foram oferecidas outras cerca de 200, no ano de 2008, pelo Departamento Regional. O Departamento Nacional passou também a sugerir a inserção de PcD em cursos de aprendizagem (SENAI, 2008 p. 9).

Nos últimos sete anos, 32 mil PcD auditiva, intelectual, física, visual e múltipla foram capacitadas pelos cursos do SENAI, que tem, pelo menos, uma escola totalmente adaptada em cada estado para recebê-las (SENAI, 2008, p. 9).

Outra instituição de educação profissional na Bahia é o IFBA, criado pela Lei nº 11.892/2008, consequência das mudanças promovidas no antigo CEFET. O IFBA faz parte das instituições que compõem a rede federal de educação profissional e tecnológica, ao qual, em 2009, completou um século de ensino profissional gratuito. A instituição foi criada a partir do Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, com a implantação de 19 escolas de aprendizes artífices.

O Instituto é uma autarquia do Governo Federal, que oferece vagas para cursos técnicos de nível médio e cursos superiores, destinados para as demandas do mercado de trabalho, formando profissionais com cultura empreendedora e conhecimento tecnológico. É uma instituição comparada às universidades, com uma estrutura diversa e muito mais ampla, desde a formação básica, passando por cursos de nível médio, até a graduação e pós-graduação.

São oferecidas graduações, com cursos superiores de Administração, Engenharia Industrial Elétrica e Engenharia Industrial Mecânica, e pós-graduação, o mestrado em Engenharia Mecânica. Possui, ainda, 25 grupos e 190 bolsas de pesquisa. As pesquisas aplicadas contribuem para a cultura empreendedora e tecnológica do Estado da Bahia.

Com a expansão da rede federal de educação profissional, o IFBA tem o objetivo de juntar, até o final de 2010, os 9 campi existentes em Salvador, Camaçari, com Núcleo Avançado em Dias D'Ávila, Santo Amaro, Simões Filho, Valença, Vitória da Conquista, Brumado, Eunápolis, Barreiras e Porto Seguro e novos campi que serão implantados em Feira de Santana, Jequié, Ilhéus, Jacobina, Irecê, Paulo Afonso, Seabra e Bom Jesus da Lapa, um total de 17 campi. Também estão previstas novas escolas, que estão em construção em todas as regiões do país. A meta é atingir 354 escolas técnicas e 500 mil vagas em 2010.

O IFBA, desde 2006, possui um sistema de cotas sociais com percentuais apropriados à população de cada campus. Alunos de escola pública podem se inscrever em cotas para afrodescendentes, índios e outras etnias, e pessoas com necessidades especiais possuem reservas de vagas. Em áreas com grande população indígena, as cotas para essa etnia são maiores, como as cidades de Eunápolis e Porto Seguro. São oferecidas mais de 3 mil vagas para cursos técnicos e superiores distribuídos por 9 campi no Estado da Bahia. Os candidatos aos cursos superiores podem fazer prova tradicional ou utilizar Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), que conta com 50% das vagas.

No processo seletivo de 2010, o IFBA, no Campus de Salvador ofereceu 25 vagas para PcD nos cursos de: Técnico em Eletrotécnica, Eletrônica, Automação Mecânica, Química, Geologia, Refrigeração e Edificações.

A Secretaria Estadual da Educação (SEC) da Bahia divulgou em 04 de dezembro de 2008, o Plano de Educação Profissional da Bahia, e inaugurou o Centro Estadual de Educação Profissional, com objetivo de promover essa educação profissional e impulsionar o desenvolvimento das distintas regiões da Bahia, para o cidadão dessas localidades.

O Plano de Educação Profissional da Bahia envolve iniciativas públicas do estado, do governo federal e dos municípios, característica transversal dos programas do Governo Terra de Todos Nós e articulação com parceiros da iniciativa privada e com os do Sistema S. O Plano serve de base para articular as ações públicas e privadas de educação profissional no Estado e estabelecer o marco regulatório, o modelo de gestão e os recursos para a educação profissional.

O governo da Bahia, na época da divulgação do Plano, manifestou a intenção de assumir a educação profissional como política pública de Estado e torná-la uma grande oportunidade de jovens e trabalhadores baianos se beneficiarem do desenvolvimento econômico e social do Estado. Para tratar especificamente do assunto, antes delegado a uma coordenação, foi criada a Superintendência de Educação Profissional (SUPROF), cuja finalidade é: planejar, coordenar, promover, executar, acompanhar, supervisionar e avaliar os programas, ações e projetos desenvolvidos, incluindo orientação e certificação profissional.

Desde então, foi realizado um diagnóstico das demandas de todos os territórios estaduais no Plano Territorial de Qualificação<sup>37</sup>. Este plano diz respeito à territorialidade, à

---

<sup>37</sup>Plano Territorial de Qualificação Profissional (PLANTEQ) é o mecanismo do Plano Nacional de Qualificação (PNQ) que contempla projetos e ações de Qualificação Social e Profissional (QSP) circunscritos a um território (unidade federativa, mesorregião, microrregião ou município), com aprovação e homologação obrigatórias da Comissão/Conselho Estadual de Trabalho/Emprego ou das Comissões/Conselhos Municipais de Trabalho/Emprego referentes ao território. Às comissões e ao conselho cabe articular e priorizar demandas de

abordagem das potencialidades locais e à sustentabilidade dos cursos, visando ao desenvolvimento das populações locais, com a elaboração do Plano e da Política de Educação Profissional da Bahia, com metas estabelecidas até 2011. As principais matrizes são: trabalho; educação e desenvolvimento; e ciência, tecnologia e sociedade.

A oferta dos cursos envolve as demandas do desenvolvimento econômico e social, com ênfase nos cursos técnicos integrados (Ensino Médio integrado, Educação de Jovens e Adultos integrada à Educação Profissional - Programa de Educação de Jovens e Adultos - Proeja). Serão cursos na área de recursos naturais; informática e comunicação; saúde, segurança e meio ambiente; gestão e negócios; infraestrutura; controle e processos industriais; produção industrial; produção cultural e design; hospitalidade e lazer; e produção alimentícia.

Existe a previsão de que, em 2010, seja atingida a capacidade máxima de 2.400 alunos e seja implantada a educação tecnológica (nível superior). Inicialmente, serão cursos nas modalidades de técnico de nível médio (integrado e subsequente), Proeja e educação profissional à distância (semipresencial).

O superintendente de Educação Profissional da Secretaria de Educação do Estado da Bahia, Antonio Almerico Biondi Lima (2009), informou que o Plano de Educação Profissional da Bahia é direcionado a jovens da rede pública de educação, trabalhadores com Ensino Médio e fundamental incompletos, e jovens egressos do Ensino Médio público, também projetos específicos de populações excluídas: quilombolas, indígenas, agricultores familiares, trabalhadores domésticos e apenados. Envolve ações que impeçam a discriminação de raça/etnia e de gênero e que permitam a inclusão de PcD em todos os cursos.

Para Miranda (2000), as ações de educação profissional devem contemplar medidas de adaptação dos trabalhadores com deficiência aos cursos oferecidos normalmente na comunidade e devem ser adotados procedimentos complementares que apoiem a inclusão efetiva dessas pessoas em cursos regulares da comunidade (material em Braille, intérprete da língua de sinais, acessibilidade). As parcerias apresentam-se como alternativa capaz de viabilizar o acesso da PcD em programas de educação profissional

Na educação profissional do Estado da Bahia, existem ONGs que assinam contrato com a Secretaria Estadual do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (SETRE) para desenvolver cursos de qualificação profissional. São entidades que desenvolvem cursos para PcD. Associações que tradicionalmente já vêm prestando atendimento a esse segmento da

---

QSP levantadas pelo poder público e pela sociedade civil organizada, bem como supervisionar a execução do Plano implementado sob gestão do responsável legal do arranjo institucional do território, que pode ser: I – Secretaria Estadual de Trabalho – ou sua equivalente; II – Arranjo Institucional Municipal (DIEESE, 2007).

população em Salvador, de modo a verificar a mobilização dessas pessoas e o processo de capacitação para o trabalho.

Algumas das entidades que se dedicam à capacitação e colocação de PcD no mercado de trabalho em Salvador são: A Associação Baiana de Cegos (ABC), a Associação Baiana de Deficientes Físicos (ABADEF), Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Salvador (APAE), Associação de Pais e Amigos de Deficientes Auditivos do Estado de Bahia (APADA), Centro de Reabilitação e Prevenção de Deficiências (CRPD) e o Instituto Pestalozzi da Bahia.

De acordo com Jesus (2003), as ONGs já trabalham na inserção de PcD desde o início da década de 1980. A APAE e a ABADEF já atuam há pelo menos 20 anos no mercado e a APADA, há 10 anos e trabalham atualmente com diversos parceiros: a Prefeitura Municipal de Salvador e o SENAI.

Miranda (2000) sugere que a articulação entre as entidades representativas das PcD, as instituições de educação profissional, os empresários, os trabalhadores e o governo podem significar a possibilidade concreta da reabilitação e inclusão dessa população no sistema produtivo, um requisito ao direito à cidadania.

Nesse sentido, existe uma instituição governamental que encaminha PcD para o trabalho formal em Salvador, é o Centro de Atendimento Profissionalizante de A a Z – Idosos e Pessoas Portadoras de Deficiência (CAPAZ), órgão do Governo da Bahia que, através da Secretaria Estadual do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (SETRE), firma parcerias com empresas para a inserção/reinserção dos seus egressos no meio produtivo. Essa instituição é uma unidade de atendimento especial criada para atender, de forma prioritária, profissionais com deficiência e idosos, dando-lhes oportunidade de ingressarem no mercado de trabalho.

O CAPAZ conta com o apoio de instituições sem fins lucrativos, ONGs, no sentido de profissionalizar e encaminhar PcD para o trabalho formal em Salvador. São elas: Associação Baiana de Cegos (ABC); Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE); Associação Baiana de Deficientes Físicos (ABADEF); e a Associação de Pais e Amigos do Deficiente Auditivo (APADA).

O Centro de Atendimento iniciou a inserção de PcD em trabalhos formais a partir de março de 2002. Os serviços de encaminhamento em Salvador surgiram como iniciativas das instituições já existentes, com exceção do CAPAZ, que na sua concepção já previa o trabalho em sociedade com as instituições de atendimento as pessoas com deficiência.

A Secretaria Estadual do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (SETRE), no ano de 2007, realizou uma reformulação no Sistema Nacional de Empregos da Bahia (SINE), que,

em todo o Estado, é o intermediador entre trabalhadores e empregadores, capacitando e encaminhando os profissionais mais aptos para o mercado de trabalho, inclusive PcD.

Outra instituição que encaminha pessoas para o emprego é o Serviço Municipal de Intermediação de Mão-de-Obra (SIMM), da Secretaria de Economia, Emprego e Renda (SEMPRE), da Prefeitura Municipal de Salvador, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com recursos do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT). O SIMM foi criado em 2005 com objetivo de facilitar o acesso às vagas no mercado de trabalho de trabalhadores de Salvador e da Região Metropolitana (SIMM, 2007).

Quando existe vaga, o trabalhador é encaminhado para participar de processos seletivos nas empresas cadastradas. Isso é feito diretamente pelo setor de atendimento, ou após avaliação do serviço de psicologia. Mas, no primeiro atendimento, é realizado o cadastramento e montado o currículo para participar de seleções e orientado a retornar ao SIMM periodicamente, para se informar sobre o andamento de sua solicitação. Para facilitar o atendimento e o acesso às vagas oferecidas no SIMM, o trabalhador precisa levar original da carteira de identidade, carteira de Trabalho, comprovante de residência e comprovante de escolaridade, além de certificados que comprovem formação profissional, quando solicitados.

Segundo informações no site do SIMM, essa instituição possui, em seu cadastro, 2.172 PcD que buscaram o serviço. Desde a criação, em março de 2005, foram captadas 1.610 vagas com esse perfil. Desse total, 484 vagas foram preenchidas, maioria, por candidatos com deficiência física.

Miranda, Nascimento e Santana (2008) informam que, em Salvador-BA, instituições que oferecem cursos de qualificação mantêm parcerias com as Associações APADA e a ABADEF, que selecionam os alunos e os encaminham para fazerem os cursos de capacitação em instituições parceiras. Os cursos de capacitação profissional são para PcD auditiva, deficiência física, deficiência intelectual, deficiência visual e para os alunos das Associações com as quais fazem parcerias inteiramente gratuitos, com turmas abertas (pessoas com e sem deficiência) e turmas fechadas (formada somente de PcD).

As autoras supracitadas explicam que, nos cursos de turmas fechadas, os alunos devem estar cursando o Ensino Fundamental, e os cursos oferecidos são: Criação e montagem de bijuterias; Costura industrial; Panificação; Doces em compota; Produção de licores, os ligados à culinária são preferencialmente voltados para as PcD física.

Nas turmas abertas, os cursos disponibilizados atendem a demanda da comunidade e PcD. O aluno deve ter concluído o Ensino Médio e o acesso depende do grau da deficiência, no caso da deficiência visual, só são atendidos os de baixa visão. Os cursos são: Técnico de

refrigeração; Manutenção mecânica; Técnico de projetos mecânicos; Segurança do trabalho; Refrigeração e condicionamento de ar; Projetos mecânicos e Logística (MIRANDA, NASCIMENTO E SANTANA, 2008).

Miranda, Nascimento e Santana (2008) relatam que, em relação aos cursos de capacitação profissional, são oferecidos: Gestão, Artes, Turismo e Hospitalidade, Imagem Pessoal, Informática, Comunicação, Saúde, Comércio, Educação à Distância e Pós-Graduação à Distância. A escolaridade vai do Ensino Fundamental ao Nível Superior. A cada mês, a Instituição disponibiliza um determinado número de vagas nas turmas regulares, nos cursos já existentes, para os alunos das Associações (ABADEF e APADA) com as quais faz parcerias.

Uma escolarização adequada às demandas do mercado de trabalho contribui para a inserção de PcD no trabalho e/ou nos novos processos produtivos e tecnológicos, principalmente em atividades laborais que permitam utilizar a capacidade cognitiva, o potencial e a competência dessa população. Não as restringindo simplesmente a trabalhos mecanicistas, repetitivos e manuais, pois, devido à sua permanência somente nesses tipos de trabalhos, as pessoas ainda relacionam deficiência com ineficiência e acham que as PcD têm dificuldade em desenvolver outras atividades laborativas. A Educação Profissional com interfaces na Educação Especial é um fator importante que pode contribuir para mudanças com relação a essas questões.

#### **4 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E EDUCAÇÃO ESPECIAL**

A qualificação profissional é um processo de educação continuada que se prolonga durante toda a vida do trabalhador cidadão e, no caso específico da educação de PcD tem como objetivo favorecer a sua inclusão e permanência no mundo do trabalho, levando o sujeito à capacitação profissional e à compreensão das relações sociais no trabalho.

Enquanto modalidade educativa, a educação profissional deve estar articulada com a educação básica. O eixo dessa modalidade conforme analisamos anteriormente foi deliberado pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei 9.394/96 e o Decreto Federal nº 2.208/97, revogado pelo Decreto 5.154/2004.

As PcD que procuram a educação profissional, em cursos de nível técnico, para obtenção de qualificação profissional, não possuem, em sua maioria, o nível médio, sendo assim, as escolas e CEFET's, atualmente IFBAs, ainda têm uma pequena quantidade de alunos com deficiência (VIEGAS, CARNEIRO, 2003). De acordo com os dados do Censo Escolar do MEC, no ano 2000, havia apenas 280 mil pessoas com deficiência cursando as escolas regulares do ensino fundamental no Brasil, e no ensino médio, apenas 3 mil (PASTORE, 2000). São preocupantes os dados estatísticos do Censo e do MEC.

Segundo Fartes (2004, p. 18-19), em relação às fontes de aquisição da qualificação, um estudo das modalidades de recrutamento constatou que tanto a empresa como os trabalhadores valorizam a educação formal de nível médio, principalmente o ensino técnico, como forma de acesso ao emprego. Os cursos e treinamentos foram vistos, como indispensáveis para acompanhar as mudanças tecnológicas e a permanência no emprego, e uma forma de manter-se atualizado. As experiências diárias também foram consideradas como valiosas fontes de aquisição de qualificação e a influência familiar mostrou-se decisiva para a formação do caráter e como meio de progredir na vida.

A autora supracitada chama atenção de que as mudanças no plano político, ideológico, cultural, técnico e científico exigem uma avaliação das práticas tradicionais de aquisição de conhecimentos, dos modelos de políticas educativas na escola e no trabalho, para que atendam as transformações do trabalho (FARTES, 2004, p. 19).

Sabemos que a formação profissional exige níveis crescentes de escolaridade e que pode acontecer através de parcerias entre os sistemas de ensino e a iniciativa privada e da integração da aprendizagem formal, adquirida em instituições especializadas de ensino, e a não-formal, realizada em diferentes ambientes, inclusive no próprio trabalho.



A sociedade necessita de trabalhadores que dêem conta das atividades que envolvem as funções desempenhadas no trabalho, sujeitos capazes de resolver problemas intelectualmente de forma autônoma. Nesse sentido, as PcD precisam de um ensino que contribua no desenvolvimento e na aquisição de conhecimentos e competências e que possibilite não somente a inserção, mas também a permanência dessa população no mercado.

Viegas e Carneiro (2003, p.21) esclarecem que “a legislação da educação profissional está voltada para oferecer respostas concretas de como se deve operacionalizar a relação educação e trabalho produtivo através do processo escolar [...]”. A escola deve propiciar aos alunos com deficiência o desenvolvimento de competências essenciais ao seu projeto de vida, dar condições para o enfrentamento da grande competitividade e exigência do mundo do trabalho, autonomia para viver sua vida e realizar atividades laborais e trabalhos compatíveis com as suas singularidades.

Segundo Nascimento (2009, p. 289), o atendimento de estudantes com deficiência necessita de intervenções pedagógicas que usem metodologias e práticas de ensino adequadas às especificidades e peculiaridades de cada educando, com objetivo de promover a autonomia, a emancipação<sup>38</sup>, a interação e a convivência entre os membros de um grupo e o desenvolvimento da emoção e afetividade. Esses procedimentos precisam estar de acordo com as necessidades de cada sujeito, respeitando o ritmo emocional e cognitivo de forma individualizada, quando possível.

Entendemos que a relação educação profissional e educação especial passa pela assimilação da educação inclusiva, pois a escola é o primeiro passo para a inserção no mundo do trabalho. Mas, para que as instituições dedicadas à educação profissional acolham alunos com deficiência, é preciso que, em toda a sua programação de cursos, desenvolvam-se currículos e metodologias que trabalhem respeitando as especificidades, dificuldades, limites, possibilidades e os ritmos individuais de aprendizado de cada aluno.

Chamamos a atenção de que a organização dos cursos de educação profissional necessita atender à diversidade das pessoas e também das PcD e tornar possível o desenvolvimento de competências e habilidades individuais. Deve, inclusive, assegurar a evolução cognitiva com conhecimentos contextualizados e focados na construção da identidade dos alunos.

---

<sup>38</sup>Na discussão sobre emancipação, Bauman (2001, p. 23) esclarece que “libertar-se significa literalmente libertar-se de algum tipo de grilhão que obstrui ou impede os movimentos, começar a sentir-se livre para se mover ou agir”.

Na opinião de Viegas e Carneiro (2003), a educação inclusiva exige trabalhar com programas flexíveis e permeáveis às mudanças e à pluralidade dos indivíduos, detentores de singularidades cerebrais, mentais, psicológicas, afetivas, intelectuais, subjetivas e culturais próprias.

O aluno “especial” deve poder evoluir em sua individualidade e não apenas no avanço do programa. Isto implica em desenvolver competências e habilidades individuais que lhe assegurem autonomia de movimentos e meios de se afirmar socialmente. Ou seja, se afirmar pelo trabalho (VIEGAS, CARNEIRO 2003, p. 27).

Os currículos dos cursos de educação profissional precisam ter conteúdos formativos atrelados com o mundo do trabalho e dar ênfase na aquisição e no exercício de competências.

Nascimento (2009, p. 289) comenta que o sistema educacional deve dispor dos meios necessários para responder às necessidades específicas dos alunos com deficiência ou com necessidades educacionais especiais. Portanto, todos os que estão envolvidos com a aprendizagem desses educandos precisam refletir sobre o seu papel e aperfeiçoar as condições oferecidas, para que esses alunos tenham um bom desempenho acadêmico com aprendizagens significativas e contextualizadas com suas necessidades e interesses.

Alunos com deficiência devem ter acesso a cursos de educação profissional diferenciados, em termos de infraestrutura material, física e de equipamentos, e em termos de capacidade e de qualificação dos professores. Os cursos de nível básico para alunos com deficiência, em relação à aprendizagem devem ter um tempo de duração de acordo com as habilidades e potencialidades a serem desenvolvidas.

Del Masso (2008, p. 68) sugere que aos educadores, especialmente os que ensinam alunos com necessidades educacionais especiais, “repensem diferentes conteúdos teóricos com o intuito de conhecerem novas competências para ensinar mediante atitudes inovadoras e, desse modo, reformular a sua prática educacional”.

Os estabelecimentos da Rede Federal de Educação Tecnológica, para uma educação inclusiva, deverão se adequar às necessidades das PcD. A educação profissional desses alunos constitui um verdadeiro desafio. Na rede regular de ensino, percebemos alguns êxitos, mas a formação profissional dos alunos com deficiência, segundo Viegas e Carneiro (2003, p.41), continua “distante da agenda prioritária de organização do ensino nas diferentes esferas administrativas, e, sobretudo, na esfera dos sistemas públicos”.

Viegas e Carneiro (2003) alertam que é enorme a resistência das instituições para iniciativas voltadas para a inserção de alunos com deficiência em seus cursos e programas de

educação profissional. O déficit de atendimento a essa demanda de alunos ainda é muito grande.

Miranda (2006) esclarece que, a educação profissional no Brasil para as PcD vem sendo oferecida, na maioria das vezes, por organizações especializadas da sociedade civil, devido à exclusão dessas pessoas de programas desenvolvidos pelas organizações públicas e/ou privadas. São organizações criadas para desenvolver programas que não são oferecidos pelo Estado ou pelo mercado.

A mesma autora diz que essas organizações especializadas foram criadas para substituir o Estado, a própria sociedade, e também com o objetivo de proteger e segregar as PcD de uma sociedade que deseja distância da convivência com a deficiência, ou seja, não tem a intenção de defender os direitos das PcD. Nesse contexto, foram criados os programas de educação profissional, contendo características das políticas sociais brasileiras, o assistencialismo e o protecionismo, do modelo de atendimento às PcD.

A educação profissional deve ocorrer de modo a propiciar o pleno desenvolvimento das potencialidades sensoriais e intelectuais, promovidas em instituições públicas e privadas, voltadas a atender as diversidades e especificidades das PcD. Pois, a profissionalização é uma das garantias de cidadania e de possibilidade de inseri-las no mercado de trabalho.

Deste modo, para o encaminhamento de alunos da educação profissional com deficiência ao mercado de trabalho, as organizações públicas e/ou privadas de ensino necessitam, para Viegas e Carneiro (2003, p.81), de algumas estratégias: um trabalho de sensibilização com as empresas, um serviço de supervisão para o necessário acompanhamento do aluno e um setor para firmar e organizar cursos com as escolas da Rede Federal Tecnológica e/ou com o Sistema S. É também preciso desenvolver algumas ações:

realizar visitas às empresas, para captação de vagas; realizar análise de tarefas; preparar programas de cursos; definir perfil dos alunos; formar banco de instrutores; divulgar cursos através da mídia; realizar cursos, desenvolvendo as habilidades básicas, específicas e de gestão concomitantemente; sendo que as habilidades específicas deverão ser realizadas como estágio nas empresas já contratadas. Os cursos deverão estar norteados pela metodologia de jovens e adultos e deverão utilizar a informática como ferramenta de aprendizagem; formar banco de dados dos alunos já qualificados; encaminhar para o mundo do trabalho e acompanhar até que a pessoa adquira independência e autonomia; e, providenciar a contratação do aluno, pela empresa (VIEGAS, CARNEIRO, 2003, p. 81-82).

Para o atendimento da proposta de inclusão de PcD nas relações sociais de trabalho é preciso definir e desenvolver um programa de qualificação profissional que atenda essa

demanda de indivíduos, e também, o assessoramento as empresas no cumprimento da legislação brasileira, com respeito à contratação profissional.

Em relação a essa situação, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em uma publicação de 2002, Projeto Avanço Conceitual e Metodológico da Formação Profissional no Campo da Diversidade no Trabalho e da Certificação Profissional, oferece recomendações para serem desenvolvidas por instituições públicas e privadas, avaliando a responsabilidade de cada uma e de possíveis parcerias (OIT/MTE, 2002, p. 130-132).

A formação profissional recomendada no projeto Avanço Conceitual e Metodológico da Formação Profissional no Campo da Diversidade no Trabalho e da Certificação Profissional criar comitês de recursos humanos para propor novas formas de recrutamento e seleção e ampliar o papel da qualificação profissional nas relações de trabalho, e para isso, primeiro deve diagnosticar as situações de desigualdades entre homens/mulheres, idosos, pessoas com e sem deficiência e os demais grupos de pessoas excluídas no mercado de trabalho (OIT/MTE, 2002, p. 130-132).

Após o diagnóstico, deve-se estimular o desenvolvimento de programas de ações afirmativas e diversidade, através de isenção de impostos, concursos, premiações etc. É indicado, também, desenvolver ações que promovam a igualdade de oportunidade em todos os sistemas de educação profissional. Outra recomendação é a inclusão do tema da diversidade na educação profissional e na educação formal (Fundações; ONG's; Sistema S; Escolas Técnicas Federais; Universidades etc) (OIT/MTE, 2002, p. 130-132).

Esse programa deve tratar do tema da diversidade no conteúdo das disciplinas de formação profissional de forma transversal e integrada e promover formadores em diversidade junto aos atores sociais dos planos estaduais de qualificação, e por último, deve adotar políticas de ações afirmativas que promovam o acesso de membros dos grupos que constituem o universo da diversidade (OIT/MTE, 2002, p. 130-132).

Mais do que qualificar pessoas para conquistar uma vaga de emprego, os cursos de qualificação precisam contribuir para formar cidadãos, capazes de vencer obstáculos e conviver com a diversidade, e que respondam à possibilidade de alguém deter a capacidade de desempenho no trabalho com eficiência, eficácia e efetividade.

A qualificação profissional é uma das formas de possibilitar as PcD à inserção e a permanência no trabalho, por estarem capacitadas para enfrentar a competição e os requisitos exigidos pelo mercado laboral, pois a contratação, por si só, não garante a inclusão. Logo, PcD precisam de uma educação e uma qualificação, que atendam a demanda do mercado de

trabalho, pois a falta dessas prerrogativas são barreiras para a contratação e limita o trabalho dessas pessoas em setores operacionais e braçais.

Esta pesquisa buscou saber, conhecer e entender a opinião das PcD física e deficiência visual sobre a contribuição da qualificação para a inserção no mercado de trabalho. Para isso, foram diversos os procedimentos metodológicos.

## 5 O CENÁRIO DA PESQUISA: PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Academicamente, pesquisa implica o uso de métodos específicos com validade, rigor ou consistência metodológica e a ampliação ou construção de novos conhecimentos, ligados a um problema de um campo de estudo. Pesquisa também pode ser entendida por uma simples busca de informações, localização de textos, fatos, dados locais, até o uso de sofisticação metodológica subsidiada por teorias, que contribui para a criação de novos métodos de investigação e estruturas de abordagem do real (GATTI, 2006, p. 26).

Segundo Gatti (2006), é preciso sair do nível da identificação e compilação de informações superficiais ou do senso comum:

sair da opinionatria e buscar, com método, uma compreensão que ultrapasse nosso entendimento imediato, elaborando um conhecimento que desvende processos obscuros, subjacentes, um conhecimento que lance luz sobre fenômenos, sobre uma questão, segundo algum referencial”. (GATTI, 2006, p. 26).

Minayo (2006, p. 45-46) define como pesquisa social “os vários tipos de investigação que tratam do ser humano em sociedade, de suas relações e instituições, de sua história e de sua produção simbólica”. Investigações sociais envolvem interesses e circunstâncias socialmente encadeadas, que nascem de inserção no real. A teoria, o método e as técnicas são indispensáveis para a investigação social, também a capacidade criadora e a experiência do pesquisador têm um importante papel.

Para Gil (1999, p. 42), pesquisa social é definida “como o processo que, utilizando a metodologia científica, permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social”.

Na presente investigação nos propomos discutir, investigar e identificar a contribuição da qualificação profissional de PcD física e PcD visual para a inserção no trabalho. Escolhemos o enfoque qualitativo na abordagem da problemática investigada, porque buscamos compreender a natureza de um fenômeno social, tanto os fatos, como as características presentes na população estudada. Tal aspecto é possibilitado por este tipo de pesquisa, pois este facilita a obtenção de dados descritivos, através do contato direto do pesquisador com o objeto estudado. Segundo Ludke e André (1986):

A pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como sua fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento. [...] a pesquisa qualitativa supõe o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo investigada, via de regra, através do trabalho intensivo de campo (LUDKE, ANDRÉ, 1986 p. 11).

Para que um conhecimento seja considerado científico, é necessário determinar o método que possibilitou chegar a esse conhecimento. Método pode ser definido como “caminho para se chegar a determinado fim. E método científico, como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento” (GIL, 1999, p. 26).

## 5.1 O MÉTODO

Dentre os diferentes métodos<sup>39</sup> possíveis, optamos pelo método de cunho etnográfico desenvolvido pelos antropólogos para estudar a cultura e a sociedade, pois permite a compreensão e uma análise, a partir de descrições detalhadas, profundas e analíticas, das práticas e processos cotidianos, a partir do ponto de vista dos membros do grupo ou da cultura, levando-se em conta o local em que acontece a pesquisa.

Para os antropólogos, segundo André (1995, p. 27-30), o termo etnografia tem dois sentidos: (1) um conjunto de técnicas que eles usam para coletar dados sobre os valores, os hábitos, as crenças, as práticas e os comportamentos de um grupo social; e (2) um relato escrito do emprego dessas técnicas. [...] Esse tipo de pesquisa visa a descoberta de novos conceitos, novas relações, novas formas de entendimento da realidade.

Ao estudar uma sociedade, o método escolhido contribui para desvendar os fatos sociais, com dados empíricos retirados de contextos reais. A escolha do método de pesquisa etnográfico se deu em função de permitir o conhecimento, o entendimento, a interpretação crítica, a percepção dos sujeitos pesquisados de uma comunidade sobre a contribuição da qualificação profissional na vida de PcD física e PcD visual para a inserção no trabalho.

De fato, a pesquisa etnográfica não consiste somente em comunicar informações já conhecidas, mas, de acordo com Laplantine (2004, p. 38) em “fazer surgir o que ainda não foi dito, em suma, em revelar o inédito”. Mas, para que isso aconteça, é necessário que o etnógrafo esteja no campo da pesquisa que lhe permita “[...] ver e ouvir o que pode desenvolver a confiança entre ele e os sujeitos a estudar, e fazer muitas perguntas” (ZIMMERMAN, apud COULON, 1995).

Segundo Laplantine (2000, p. 75- 77), a etnografia só começa a existir realmente quando o pesquisador percebe que deve deixar o gabinete de trabalho, pois compreende que

---

<sup>39</sup>Segundo Gil (1999, p. 26), “pode-se definir método como caminho para se chegar a determinado fim. E método científico como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”.

cabe a ele mesmo efetuar no campo sua própria pesquisa, e também, que o trabalho de observação direta faz parte da pesquisa.

O trabalho de campo é considerado por Laplantine (2000, p. 76-86) como a própria fonte de pesquisa. Desde os primeiros anos do século XX, os pioneiros nesse trabalho, a nova geração de etnólogos, realizou estadias entre as populações do mundo inteiro.

Ainda segundo o autor supracitado houve diferentes pesquisadores na elaboração da etnografia e da etnologia contemporânea, mas os mais importantes e fundadores da etnografia são: Franz Boas, americano de origem alemã, e Bronislaw Malinowski, polonês naturalizado inglês.

O método etnográfico envolve três formas de recolher dados: entrevistas, observação e documentos, com os seguintes tipos de dados: citações, descrições e excertos de documentos, resultando em descrição narrativa, que inclui gráficos, diagramas e elementos que ajudam a contar a história (FINO, 2009).

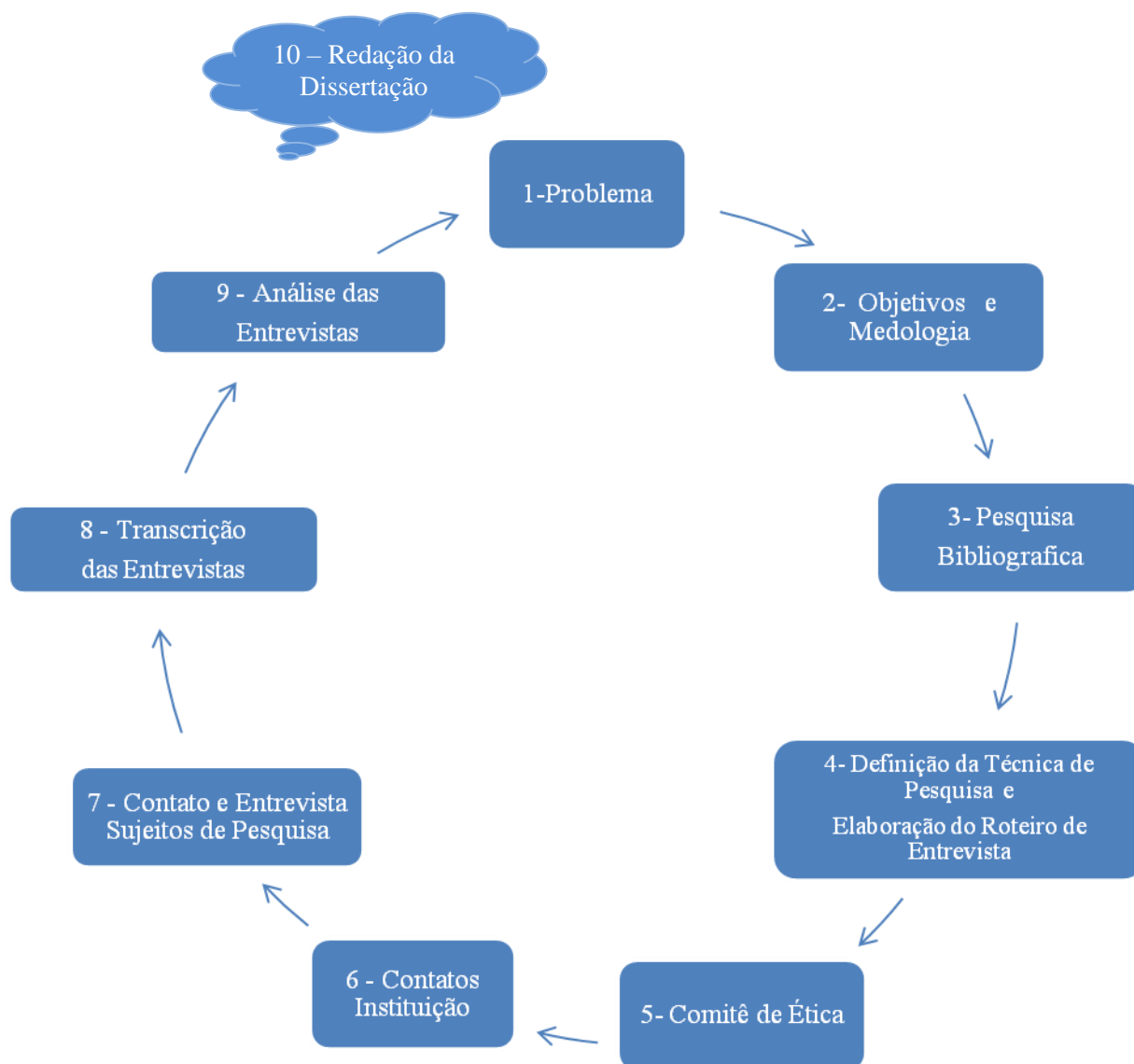
Esclarecemos que o conhecimento da população investigada foi realizado através de entrevistas, com 21 PcD, sendo 01 entrevista para teste do roteiro piloto e mais 20 entrevistas (10 PcD física e 10 PcD visual) que subsidiaram a pesquisa. Também, analisamos os mais variados tipos de documentos e dados estatísticos. Não realizamos observação direta das pessoas investigadas, mas buscamos conhecê-las através dos muitos dados estatísticos e as inúmeras pesquisas já feitas por outros pesquisadores e instituições.

Metodologia, para Cavicchia (1996, p. 288-289), consiste num conjunto de conhecimentos a partir dos quais o pesquisador norteia suas pesquisas e contribui para “analisar e entender os dados coletados e propor procedimentos ao alcance dos objetivos definidos. Envolve mais do que técnicas ou métodos de coleta de dados. As escolhas e definições neste caso dependem basicamente dos objetivos de pesquisa e das características do objeto de pesquisa, no contexto focalizado”.

Visto que a etnografia envolve o mergulho no campo de pesquisa investigado, antes de iniciarmos o trabalho de campo, buscamos o entendimento e a compreensão do objeto pesquisado da área em questão, através do levantamento e estudo da literatura teórica, o estado da arte, tanto de autores clássicos como de estudos mais atualizados, contemporâneos, que, após análises e reflexões forneceram informações sob diferentes pontos de vista e definições do problema.



## 5.2 METODOLOGIA



Este diagrama exemplifica as etapas dessa pesquisa intitulada “Qualificação profissional de pessoas com (D)eficiência física e pessoas com (D)eficiência visual: um estudo de egressos”. O estudo foi realizado em dez etapas: **1** – a definição do problema da pesquisa; **2** – os objetivos e a metodologia; **3** – o levantamento bibliográfico; **4** – definição da técnica de pesquisa e elaboração do roteiro de entrevista semiestruturado com questões abertas e fechadas; **5** – solicitação da autorização da pesquisa ao Comitê de Ética; **6** – contatos e visita a instituição que forneceu os nomes e os cursos de qualificação dos sujeitos de pesquisa (PcD física e PcD visual); **7** – contato e realização das entrevistas com os participantes da pesquisa; **8** – transcrição das entrevistas realizadas; **9** – análise das entrevistas; **10** – articulação de todas as informações encontradas no levantamento bibliográfico com os dados da análise das entrevistas, e a redação final da dissertação.

A primeira etapa da pesquisa, o problema, a investigação da contribuição da qualificação profissional para a inserção no mercado de trabalho de PcD física e PcD visual, é o ponto de partida e o ponto de chegada, mas não da mesma forma, pois houve a reflexão subsidiada com os conhecimentos adquiridos nos diversos tipos de documentos consultados e os dados do trabalho de campo, que permitiram responder o problema da pesquisa, e finalmente a última etapa do estudo, a redação final da dissertação, a resposta do problema, o ponto de chegada.

Em relação à segunda etapa, houve a definição dos objetivos e a metodologia adotada para a pesquisa.

Na terceira etapa do estudo, fizemos um amplo levantamento bibliográfico, constituído de livros, artigos, periódicos, dissertações, teses e materiais disponibilizados na internet, que foram compilados e analisados, ou seja, os dados já existentes sobre a população com deficiência.

Realizamos pesquisas, nos sites de diversas instituições e coletamos informações e dados estatísticos provenientes do Censo 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Superintendência Regional do Trabalho da Bahia (SRTB).

Consultamos ainda os sites SCIELO, Universidade de São Paulo (USP), Universidade Presbiteriana Mackenzie, Federação Brasileira de Bancos (FEBRABRAN), Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (FIPE), Fundação Banco do Brasil (FBB), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Instituto Brasileiro de Economia (IBRE-FGV), Fundação Getúlio Vargas (FGV), Ministério da Educação e Cultura (MEC), Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP), Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA), Secretaria de Educação Especial (SEEP) e a Secretaria Estadual da Educação da Bahia (SEC).

Além desse levantamento, na busca de informações e dados que esclarecessem a situação da população pesquisada no estado da Bahia, visitamos as seguintes instituições: Instituto da Previdência Social (IPS) posto Av. Sete de Setembro, Salvador/BA, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço de Intermediação de Mão-de-Obra do Município de Salvador (SIMM), Serviço de Intermediação (SINE), Associação Baiana de Cegos (ABC), Biblioteca

Central da Bahia, Biblioteca do Centro Recursos Humanos/UFBA. Fora do estado visitamos a Universidade de São Paulo (USP).

Também, participamos de eventos locais e em outros estados: São Paulo (Marília e São Carlos) Paraíba e João Pessoa sobre o tema em estudo. Organizamos e coordenamos um seminário temático: I Trabalho e Deficiência, em setembro de 2008, com palestrantes de instâncias governamentais e não governamentais de natureza pública e privada, com objetivo de conhecermos a situação atual em relação ao binômio trabalho e pessoa com deficiência na Cidade do Salvador.

### **5.2.1 Instrumentos**

Para uma apreensão mais completa do objeto, a contribuição da qualificação profissional na vida de PcD física e PcD visual, levamos em consideração diversos fatores: a percepção, o entendimento e a interação dos sujeitos pesquisados com a situação investigada. Sendo assim, a realização deste estudo exigiu a utilização do uso de uma técnica de coleta de dados, a elaboração de um instrumento capaz de mensurar o fenômeno social em questão e que, contribuísse para a aquisição de informações e esclarecimentos verdadeiros e relevantes.

De acordo com Gressler (2003, p. 146), “as informações que se buscam, para serem úteis, têm que ser válidas e precisas [...] necessário dispor de instrumentos de coleta igualmente válidos e precisos”.

Portanto, a entrevista como técnica de coleta de dados é bastante adequada para se obter informações acerca do que as pessoas sabem, crêem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram, bem como acerca das suas explicações ou razões a respeito das coisas precedentes (SELTIZ apud GIL, 1999, p. 115).

Entrevistas bem realizadas permitem ao pesquisador fazer uma espécie de mergulho em profundidade, coletando indícios dos modos como cada um dos sujeitos percebe e significa sua realidade, e o levantamento de informações consistentes que permitem descrever e compreender a lógica que preside as relações que se estabelecem no interior daquele grupo, o que, em geral, é mais difícil obter com outros instrumentos de coleta de dados (DUARTE, 2004, p. 3). E de acordo com Ludke e Andre (1986, p. 33), possibilita a relação de interação entre quem pergunta e quem responde.

Em relação à entrevista semiestruturada Macedo (2000, p. 165-166) explica que:

entrevista aberta ou semi-estruturada, podemos verificar que trata-se de um

encontro, ou uma série de encontros face-a-face entre um pesquisador e atores, visando a compreensão das perspectivas das pessoas entrevistadas sobre sua vida, suas experiências, expressas na sua linguagem própria (MACEDO, 2000, p. 165-166).

Diante das vantagens apresentadas, a técnica de trabalho escolhida para esta pesquisa foi a entrevista semiestruturada, por permitir o uso de uma variedade de fontes, dados e informações, coletados em diferentes momentos e situações, e possibilitar identificar as contradições e as conexões de relações sociais e culturais existentes na problemática investigada.

Conseqüentemente, na quarta etapa da pesquisa, elaboramos um instrumento para a coleta de dados, um roteiro de entrevista semiestruturada com questões abertas e fechadas, de modo a possibilitar uma análise estatística em termos de grandezas práticas de mensuração.

Na elaboração da primeira versão do roteiro, teste piloto para população alvo – PcD física e PcD visual -, foram adotados os seguintes procedimentos metodológicos:

1 - uso das informações originadas pela pesquisa qualitativa, em termos de crenças, práticas, atitudes, valores e comportamentos; 2 - revisão de literatura de estudos e pesquisas realizados no estudo em questão, visando coletar subsídios para a estruturação das questões; 3 - elaboração de perguntas comuns e específicas a todas as pessoas, a população-alvo; 4 - reunião das questões em blocos de assuntos de mesma natureza, de modo que permitisse uma melhor organização lógica do roteiro de entrevista e facilitasse a coleta dos dados ou a expressão das ideias por parte dos sujeitos entrevistados.

O roteiro de entrevista foi pré-testado, antes de sua utilização, com uma PcD que fez cursos de qualificação, para assegurar se as questões estavam adequadas ou se deviam ser feitas mudanças antes de sua aplicação definitiva. Esse teste foi importante, pois identificamos questões que eram desnecessárias e verificamos a necessidades da formulação de outras perguntas mais esclarecedoras.

## **5.2.2 Local da Pesquisa**

Para a realização da sexta etapa da pesquisa, selecionamos, entre os campos de investigação disponíveis, por facilitar o acesso às informações necessárias ao andamento da pesquisa de campo, uma instituição de amplo reconhecimento social, criada há décadas com objetivo de qualificar trabalhadores e que já há algum tempo tem pessoas com deficiência em seus cursos.

Conseqüentemente, foi a instituição que mais se adequou ao estudo em questão, e que atendeu o critério de escolha: ter em suas turmas dos cursos de qualificação PcD física e PcD visual. Mas, informamos que visitamos quatro instituições até seleção final, a escolha de uma na qual faríamos a coleta dos dados dos sujeitos de pesquisa.

Inicialmente, entramos em contato, por telefone, com a instituição selecionada localizada no Município de Salvador-Bahia, que atua na organização e realização de cursos profissionalizantes voltados para pessoas com e sem deficiência, explicamos o objetivo do estudo e quais os dados que gostaríamos que fossem disponibilizados.

Mantivemos contato, também, pessoalmente e através de e-mail. A instituição forneceu os dados sobre o total de PcD física e PcD visual que fizeram os cursos de qualificação, os nomes, os endereços, os telefones, os nomes dos cursos que elas fizeram, o ano do curso e a carga horária, o que tornou possível entrevistar alunos egressos da instituição selecionada. Ressaltamos que não utilizamos a instituição para fazer a pesquisa, essa somente forneceu as informações já delineadas.

### **5.2.3 Sujeitos de Pesquisa**

Na sétima etapa da pesquisa, sendo o campo de trabalho extenso, fizemos um recorte e realizamos entrevistas com 21 pessoas com deficiência, sendo 01 entrevistada para teste do roteiro piloto e mais 20 pessoas (10 com deficiência física e 10 com deficiência visual) que fizeram cursos de qualificação profissional, essas foram realizadas entre 22 de setembro de 2009 e 18 de janeiro de 2010, em Salvador/BA.

Na composição da amostra do universo encontrado, escolha dos participantes da pesquisa, adotamos a amostragem aleatória simples, que, de acordo com Gil (1999, p. 101), “consiste em atribuir a cada elemento da população um número único para depois selecionar alguns desses elementos de forma casual”.

Através dos critérios que usamos para a escolha das pessoas que entrevistamos, foi possível identificar as que fizeram cursos de qualificação diversificados, o ano em que foi realizado o curso, que não deveria ter sido realizado há muito tempo, os conteúdos dos cursos já não atendem as exigências do mercado de trabalho, nem no segundo semestre de 2009, por ter pouco tempo, as pessoas ainda poderiam estar desempregadas e, assim, direcionar e/ou comprometer os resultados da pesquisa.

Pelo fato de PcD física serem as que mais têm acesso ao mercado de trabalho e de PcD visual serem uma das menos aceitas, segundo o Censo 2000 e RAIS 2008, escolhemos esse

público como alvo de nossas entrevistas, ou seja, nossos entrevistados. A viabilidade dos recursos humanos, financeiros e do tempo para a investigação colaboraram para a escolha de somente duas deficiências.

Para a realização das vinte e uma entrevistas, dirigimos-nos à residência de 16 sujeitos participantes do estudo que moravam em diversos bairros da cidade de Salvador/BA. Por solicitação dos entrevistados, quatro entrevistas foram realizadas na Biblioteca Central, situada no bairro dos Barris e uma, na Universidade do Estado da Bahia (UNEB), localizada no bairro do Cabula.

Na composição da amostra das PcD física entrevistadas, os cursos foram realizados entre 04/2007 a 08/2008, em relação ao sexo foram: 4 mulheres e 6 homens, as idades entre 21 a 55 anos, e residentes nos seguintes bairros: Retiro, Caminho de Areia, Boa Vista do Lobato, São Caetano, Tancredo Neves, Jardim Cruzeiro, Vila Rui Barbosa, Fazenda Grande do Retiro e Capelinha do São Caetano.

Em relação às PcD visual, os cursos foram feitos 06/2004 e 05/2007; 4 pessoas são do sexo feminino e 6 do sexo masculino. A amostra apresenta uma população com idade entre 29 e 53 anos, e de moradores da: Caixa D'Água, Liberdade, Plataforma, Santa Mônica, Estrada Barreiras, Engomadeira, Cabula, Estrada Velha do Aeroporto, Barbalho, Fazenda Grande do Retiro e Plataforma.

Através de ligações telefônicas, fizemos contato com os sujeitos de pesquisa e primeiramente nos identificamos. Explicamos a natureza do estudo, os objetivos da pesquisa, como conseguimos os dados (nome e telefone), os critérios de escolha e garantimos ao entrevistado o anonimato da sua identidade e das respostas que esses dariam ao serem entrevistados. Também, esclarecemos que seria possível darmos informações adicionais sobre as questões formuladas e que poderiam interromper a entrevista e até mesmo desistir de participar, a qualquer momento.

Até conseguirmos a confirmação de todos os entrevistados, foram vários os telefonemas e diferentes as fases. A maioria das pessoas se mostrou disposta a ser entrevistada e, para isso, dirigimos-nos até as suas residências.

Aconteceram alguns contratemplos que atrasaram o andamento da pesquisa, algumas pessoas ficaram receosas, desconfiadas, declararam medo da violência na cidade, que estavam ocupadas. Outras marcaram a entrevista, mas, na hora, desistiram, não aceitaram ser entrevistadas. Nas entrevistas realizadas na Biblioteca Central, algumas pessoas marcaram duas, três vezes a mesma entrevista, comparecemos no dia e horário combinados, mas a pessoa que seria entrevistada não apareceu, sendo remarcada e feita em outro dia.

### 5.3 ETAPAS DO TRABALHO DE CAMPO

Nesta etapa, buscamos identificar a percepção das PcD física e das PcD visual sobre os assuntos relacionados a esta pesquisa, bem como suas opiniões sobre uma qualificação profissional eficaz para a inserção no mercado de trabalho.

Antes de realizar o trabalho de campo, fizemos o cadastro, em julho de 2009, no Sistema Nacional de Ética em Pesquisa (SISNEP), que é um sistema de informações via internet sobre pesquisas que envolvem seres humanos, consultamos todas as informações no site: <http://portal2.saude.gov.br/sisnep/pesquisador/>, obedecendo à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), que é uma comissão do Conselho Nacional de Saúde (CNS), criada através da Resolução 196/96, com a função de implementar as normas e diretrizes regulamentadoras de pesquisas que envolvem seres humanos, aprovadas pelo Conselho. Este tem a função consultiva, deliberativa, normativa e educativa, atuando em conjunto com uma rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEP), organizados nas instituições onde as pesquisas se realizam.

Após registrar nossa pesquisa no site indicado, o sistema forneceu uma folha de rosto que foi preenchida, anexada ao projeto e apresentada ao referido Comitê de Ética em Pesquisa. O acompanhamento da tramitação do protocolo foi feito pela internet. As informações de todos os pesquisadores e CEPs dependem de cadastro e de senha individual, garantindo, dessa forma, a confidencialidade das informações. Recebemos a indicação do Comitê de Ética: Hospital Santo Antonio/Obras Sociais Irmã Dulce, que avaliou e aprovou (anexo C) a pesquisa “Qualificação Profissional de Pessoas com (D)Eficiência Física e Pessoas com (D)Eficiência Visual: um estudo de egressos”.

Após a aprovação da pesquisa, fizemos contato com a instituição que forneceu as informações para a pesquisa (essa etapa já foi esclarecida) e realizamos as entrevistas com os sujeitos de pesquisa (PcD física e PcD visual).

Antes de começarem as entrevistas entregávamos ao sujeito de pesquisa, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que continha os objetivos da pesquisa, a informação de que essa seria gravada, todas as 20 entrevistas foram gravadas em MP3, com autorização dos participantes, a garantia do anonimato, a finalidade do estudo, o nome e o número do telefone da pesquisadora e da orientadora. Depois de lido, e, não restando dúvidas, esse, era assinado, e começávamos a gravação das entrevistas.

Esclarecemos que, em relação às PcD visual, fizemos a leitura do Consentimento Livre e Esclarecido antes das 10 entrevistas.

O nome pessoal de cada entrevistado foi substituído por pseudônimo, garantindo, dessa forma, o anonimato firmado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Na oitava etapa da pesquisa, realizamos a transcrição das 20 entrevistas que teve a duração entre 20 e 50 minutos. Após as transcrições houve a conferência, ouvimos a gravação com o texto transcrito, observando-se atentamente cada frase para certificação da fidedignidade das informações. As respostas foram tabuladas, reunidas em blocos, relacionando-as com os objetivos da pesquisa, e depois analisadas através de categorias previamente estabelecidas.

### **5.3.1 Análise das Informações Coletadas**

Analisar entrevistas é tarefa complicada e exige muito cuidado com a interpretação, a construção de categorias e, principalmente, a tendência bastante comum entre pesquisadores de se debruçar sobre o material empírico procurando extrair dali elementos que confirmem suas hipóteses de trabalho e/ou os pressupostos de suas teorias de referência. É necessário estarmos atentos à interferência de nossa subjetividade, ter consciência dela e assumi-la como parte do processo de investigação (DUARTE, 2004, p. 4).

Deste modo, na apreciação dos dados coletados com as entrevistas, a identificação do tipo de idéias, os argumentos e as percepções dos pesquisados, utilizamos preferencialmente, para efeito de tratamento e análise, as seguintes categorias: inserção, fatores intrínsecos e fatores extrínsecos e ocupação. As categorias foram escolhidas após a realização das entrevistas, a partir de referências teórico/conceituais por responderem aos objetivos da pesquisa.

A escolha de inserção como uma das categorias de análise das entrevistas aconteceu por ser um termo entendido como o ato de introduzir a PcD, junto as demais pessoas, em ambientes de trabalho, para a realização de atividades profissionais (FREITAS, MARQUES, 2009, p. 34).

Ao procurar emprego, diversas razões motivam essa busca, portanto escolhemos como categorias de análise os: fatores intrínsecos: reconhecimento, segurança, equilíbrio, trabalho x família, saúde, religiosidade, autorrealização, significado, viver a verdade, vocação, paz de espírito, autovalidação, amor próprio, causa nobre, liberdade, missão de vida etc.; e os fatores extrínsecos: dinheiro, fama, carreira, obrigação, necessidade, benefícios da posição, poder, desafios, ser aceito, diversão, prestígio, validação por outros, medo de ser considerado diferente, status, conhecimento, competência técnica, família, amizade, lazer etc. (WONG,



2008, p. 25).

Ocupação foi outra categoria escolhida para análise dos dados do trabalho de campo, por ser compreendida pela associação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas, desempenhadas por uma pessoa, com ou sem vínculo empregatício. Um conjunto articulado de funções e operações desempenhadas no contexto do trabalho para a vida produtiva e social. Para o IBGE, é o cargo, função, profissão ou ofício exercido pela pessoa (MTE, 2005).

Na escolha de uma carreira, podemos contar com uma publicação anual, com muitos volumes e manuais do Departamento do Trabalho, que trazem uma enorme lista de profissões, denominada Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), ocupação é a agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas, disponível em: [HTTP://www.mte.gov.br/regulamentacao.asp](http://www.mte.gov.br/regulamentacao.asp).

A nona etapa foi dedicada à análise das entrevistas, e para isso, seguimos as sugestões de Neto (1996, p. 401-419) que, primeiramente, nos aconselha a leitura atenta de todo o texto a ser analisado, nunca de forma pessoal e restrita, verificando-se as amarrações feitas e como o texto foi construído e quais as idéias o entrevistado defende, qual a sua ideologia. Colocar-se na posição do entrevistado e identificar o alcance dos termos, a abrangência do uso dos significados das palavras dentro dos contextos.

Adotamos, também, na análise dos dados, a orientação de Duarte (2004, p. 9) que recomenda uma maneira de analisar e fragmentar o todo e reorganizar os fragmentos a partir de novos pressupostos. Segmentar a fala dos entrevistados em unidades de significação, o mínimo de texto necessário à compreensão do significado por parte de quem analisa, e iniciar um procedimento minucioso de interpretação de cada uma dessas unidades, articulando-as entre si, com objetivo de formular hipóteses explicativas do problema ou do universo estudado. Análise é nessa perspectiva, a interpretação demanda que as unidades de significação (oriundas da fragmentação das entrevistas) sejam articuladas umas às outras a partir de categorias de análise.

Assim sendo, na análise dos dados do trabalho de campo buscamos identificar o entendimento, as percepções e as opiniões das pessoas entrevistadas em relação às questões formuladas e como as falas respondiam aos objetivos da pesquisa.

Após essas nove etapas delineadas, os dados foram analisados e interpretados, tanto o discurso encontrado nos vários tipos de documentos utilizados, o levantamento bibliográfico, e quanto a análise das respostas obtidas com as entrevistas, que foram gravadas, transcritas, tabuladas e analisadas por categorias.

Na décima e última etapa, todas as informações foram cruzadas e reunidas, ou seja, os dados provenientes de cada etapa. Fizemos a articulação de todas as informações, neste presente estudo e elaboramos a redação da dissertação.

Em relação a nos acostumarmos com certas situações, Colasanti (2009, p. 53-54) reflete em sua crônica, *Eu sei, mais não devia*:

“Eu sei que a gente se acostuma... a coisas demais, para não sofrer. Em doses pequenas, tentando não perceber, vai afastando uma dor aqui, um ressentimento ali, uma revolta acolá [...] A gente se acostuma para poupar a vida. Que aos poucos se gasta, e que, gasta de tanto acostumar, se perde de si mesma [...]” (COLASANTI, 2009, p. 53-54).

Então, diante da necessidade de não nos acostumarmos com os problemas que as PcD enfrentam para a inserção no mercado de trabalho, por historicamente ter sido assim, precisamos dar voz a essas PcD física e PcD visual, ouvi-las e conhecer a sua percepção sobre a qualificação para o trabalho.

## 6 QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO: PERCEPÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

Uma das grandes dificuldades apontadas pelas empresas para a contratação de pessoas com deficiência é a baixa qualificação deste público. De fato, esse cenário existe e caracteriza-se como grande limitador para a inclusão. No entanto, o mercado aquecido tem estimulado as pessoas com deficiência a se aperfeiçoar e melhorar seu nível de estudo e competências. Aquelas que estão desempregadas buscam retomar ou aprimorar seus estudos, vislumbrando oportunidades de se candidatar às vagas oferecidas. Já aquelas que estão incluídas no mercado procuram se qualificar para almejar postos melhores... (SCHWARZ, HABER, 2009, p. 127).

Chegamos ao grande momento, em que vinte atores sociais com deficiência física e deficiência visual entrevistados expõem as suas percepções<sup>40</sup>. Os sujeitos da qualificação profissional com deficiência querem voz e são os que têm autoridade e os mais interessados em falar sobre o assunto. Aqui, essas vozes descreverão o que os incomoda, como gostariam de ser tratados, qualificados e respeitados.

Discutir a inserção de PcD no trabalho numa época crescente de desemprego pode parecer estranho. Essa população tem acesso garantido através da Lei de Cotas n. 8.213/91, regulamentada pelo Decreto 3.298/99 que estabeleceu que as empresas privadas, quando têm mais de cem empregados, tenham, no seu quadro de funcionários, uma reserva de dois a cinco por cento das vagas para PcD, portanto têm a obrigação social de incluir essas pessoas. No caso de concursos públicos, 5%, no mínimo de vagas são reservados para elas. Assim sendo, deveriam estar empregadas nos postos de trabalho que lhes são disponíveis.

Apresentamos a análise das percepções das PcD física e PcD visual sobre a contribuição dos cursos de qualificação para a inserção no mercado de trabalho.

Discorreremos, também, as razões que motivaram essas PcD física e PcD visual a procurarem realizar cursos de qualificação para o trabalho. Além disso, iremos identificar as ocupações desempenhadas por elas após fazerem cursos de qualificação.

Os dados obtidos nas entrevistas serão sintetizados e mostrados em três quadros. No primeiro quadro, mostramos a caracterização pessoal dos entrevistados com deficiência física e deficiência visual; no segundo, a vida de trabalho dessas pessoas e, por último, a vida dos sujeitos entrevistados após a qualificação profissional. Usaremos, portanto, os dados dos

---

<sup>40</sup>Utilizaremos percepção no sentido da interpretação, entendimento dos dados percebidos, a memória, pensamento formado de lembranças de acontecimentos. No dicionário Aurélio percepção é definido como, ato, efeito ou faculdade de perceber (1977, p. 361).

quadros e as respostas da entrevista semiestruturada (questões abertas) na análise das percepções dessas pessoas.

## 6.1 CARACTERIZAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

Ao fazermos as entrevistas para esta pesquisa, encontramos PcD física e PcD visual que passaram por momentos difíceis, que tiveram que aceitar e aprender a conviver com a deficiência (congenita e adquirida) desde o nascimento, mas também, na infância, na adolescência e na fase adulta.

Os dados coletados sobre a caracterização pessoal dos 20 participantes são: sexo, idade, estado civil, número de filhos, os motivos da lesão (congenita e/ou adquirida) e a escolaridade.

Em relação à faixa etária da amostra, são pessoas com idades entre 21 e 55 anos, todas moradoras da região metropolitana de Salvador. Os nomes das PcD física e PcD visual são pseudônimos, para evitar a identificação delas.

No quadro 3 está a caracterização pessoal das 10 PcD física e no quadro 3, a caracterização das 10 PcD visual.

**Quadro 3 - Caracterização Pessoal das Pessoas com Deficiência Física.**

Pseudônimo	Sexo	Idade	Estado Civil	Nº Filhos	Causas das Deficiências Congênita e/ou Adquirida	Escolaridade
BRUNO	M	30	C	-	Membro inferior direito (amputado), acidente de ônibus aos 14 anos	EMC
PATRICK	M	55	S	-	Membro inferior esquerdo (vírus HPLV, hereditário, desenvolveu com a idade), usa muletas	SUPC
CELSO	M	34	S	-	Membro inferior esquerdo (sequela da poliomielite)	EMC
ELVIS	M	28	S	-	Membro superior direito atrofiado, queda da mãe gestante	EMC
CARLOS	M	28	C	1	Membro inferior esquerdo, não faz 90° graus, acidente de moto aos 24 anos	EMC
TINA	F	45	C	1	Cadeirante, sequela da poliomielite	EFI
POLIANA	F	39	C	-	Cadeirante, sequela da poliomielite	EMC
MARCIO	M	37	C	-	Cadeirante, sequela do tétano aos 16 anos, corte no pé jogando bola.	EMC
ANNE	F	35	C	-	Membro inferior esquerdo atrofiado, tumor benigno aos 18anos	EMC
CAROL	F	21	S	-	Cadeirante, mau formação no útero (medula)	EMC

**Sexo:** M: masculino; F: feminino.

**Estado Civil:** C, casada; S, solteiro; V, Viúva.

**Escolaridade:** EFI, Ensino Fundamental Incompleto; EMC, Ensino Médio Completo; EMI, Ensino Médio Incompleto; SUPC, Superior Completo; SUPI, Superior Incompleto.

**Obs:** Patrick - Licenciatura em Eletricidade/UNEB

Os resultados indicam que das PcD física entrevistadas, 60% são do sexo masculino e 40% do sexo feminino, 100% são adultas, com idade variando de 21 a 55 anos.

Em relação ao estado civil, 60% são casadas, 20% com filhos, e 40 % são solteiras, sem filhos. Quanto à escolaridade 80% possuem Ensino Médio completo, 10% Ensino Fundamental incompleto e somente 10% possuem Ensino Superior completo.

Causas das deficiências, 10% congênitas e 90% adquiridas (sequela de doenças), 3 casos de poliomielite, 1 de tétano, 1 vírus HPLV e 1 de tumor benigno, acidentes no trânsito, 1 de moto e 1 de ônibus e 1 caso (entrevistado Elvis) por acidente doméstico de uma mãe gestante. Não aprofundamos as informações médicas em relação à natureza das lesões.

No quadro 4, mostramos os dados com a caracterização pessoal das 10 PcD visual entrevistadas.

**Quadro 4 - Caracterização Pessoal das Pessoas com Deficiência Visual**

Pseudônimo	Sexo	Idade	Estado Civil	Nº Filhos	Lesão/Motivo Adquirida	Congênita e/ou	Escolaridade
LEANDRO	M	31	S	-	Deficiência visual total, congênita		SUPI Direito
RICARDO	M	33	S	-	Deficiência visual total, sarampo aos 2 anos de idade (inflamação na córnea)		EMC
LISA	F	34	C	1	Visão subnormal, Síndrome de Marfan, (durante a gestação, incompatibilidade sanguínea 0- e 0+)		EMC Magistério
MIRO	M	30	S	-	Deficiência Visual total aos 19 anos (catapora, numa quinta e no domingo ficou cego)		SUPI Direito
SARA	F	33	C	-	Deficiência visual total, visão subnormal até 3 anos		EMC
LAIS	F	33	S	-	Deficiência visual total aos 7 anos (glaucoma)		EMC
JONH	M	43	S	-	Visão subnormal, diagnóstico em 2005 (Destagno, movimento involuntário da pupila)		EMI
BRUNA	F	53	V	1	Deficiência visual total, glaucoma em 2001		EMI
VICTOR	M	42	C	1	Deficiência visual total aos 2 anos (erro médico, em vez de colírio foi colocado iodo)		EFI
SAULO	M	29	S	-	Visão subnormal 50%, em processo de perda total (Retinose Pigmentar, hereditário, começou aos 16 anos)		EMC

**Sexo:** M, masculino; F, feminino.

**Estado Civil:** C, casada; S, solteiro; V, viúva.

**Escolaridade:** **EFI**, Ensino Fundamental Incompleto; **EMC**, Ensino Médio Completo; **EMI**, Ensino Médio Incompleto; **SUPC**, Superior Completo; **SUPI**, Superior Incompleto.

Observamos que entre as PcD visual entrevistadas, 40% são do sexo feminino e 60% do sexo masculino, 100% são adultas, com idade variando de 29 a 53 anos.

O estado civil das pessoas entrevistadas 60% são solteiras (sem filhos), 30% são casadas (20% com filhos) e 10% viúva (com filho). Em relação à escolaridade 50% possuem Ensino Médio completo, 20% ensino médio incompleto, 10% ensino fundamental incompleto e 20% possuem Ensino Superior incompleto em Direito.

Sobre as causas das deficiências 70% possuem deficiência visual total e 30% visão subnormal, sendo 10% congênita e 90% adquiridas. Visão subnormal são 03 casos (1 caso de Retipgnose Pigmentar, 1 de Destagma, 1 caso de Síndrome de Marfan). Cegueira total são 07 casos, seqüela de doenças (1 caso de sarampo, 1 de catapora, 2 de glaucoma, 1 caso por erro médico), e houve 2 casos em que as pessoas não souberam informar o motivo da lesão. Esclarecemos que não procuramos saber as informações médicas em relação à natureza das lesões.

Constatamos nos dados avaliados que muitas pessoas têm deficiência adquirida devido a lesões sofridas e/ou fatos relacionados a acidente doméstico, no trânsito, e sequelas de doenças. A maioria das PcD física e PcD visual adquiriu a deficiência ao longo da vida, não nasceram com deficiência.

Em relação à escolaridade, as PcD física apresentam maior escolaridade e continuidade nos estudos do que as PcD visual, pois 80% concluíram o Ensino Médio e só 10% não concluíram o Ensino Fundamental. Já as pessoas com deficiência visual, somente 50% concluíram o Ensino Médio e 30% não concluíram o Ensino Fundamental. Mas, tanto as PcD física como as PcD visual não continuaram os estudos após terminarem o Ensino Médio. Na amostra, dos 20 participantes, 70% têm a educação formal de nível médio.

Os dados apresentados comprovam as informações do Censo de 2000, no qual as diferenças são acentuadas nos dados relacionados à instrução, pois 32,9% da população sem instrução ou com menos de três anos de estudo é PcD. Quando aumenta o nível de escolaridade, o índice dessas pessoas cai, chegando a 10% de PcD em comparação com as demais pessoas com mais de 11 anos de estudo (IBGE, 2005).

## 6.2 VIDA DE TRABALHO ANTES E DEPOIS DA QUALIFICAÇÃO: PESSOA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA E PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL

O trabalho, mais do que sobrevivência, é uma das mais expressivas manifestações do ser humano. Satisfaz o desejo de ser membro produtivo da sociedade e agrega ou retira a possibilidade de realização pessoal, de acordo com a utilização das potencialidades e competências individuais.

Competência inclui o saber fazer, o conhecimento especial que o indivíduo deve ter para administrar com sucesso, processos de intervenções em contextos diversos.

Outra importância do trabalho é como meio de inclusão social, uma forma de possibilitar o exercício da cidadania da PcD, bem como fator de desenvolvimento econômico e social, apesar de, atualmente, apresentar-se como uma das maiores preocupações de todos os brasileiros, devido às poucas oportunidades e às crescentes exigências do mundo do trabalho.

Nos dados do quadro 5, mostraremos a vida de trabalho (idade do 1º emprego, situação/trabalho atual, tempo de vínculo, tempo de desempregado, trabalho/bico eventual e trabalho voluntário) das 10 PcD física que foram entrevistadas para esta pesquisa.

**Quadro 5** - Vida de Trabalho das Pessoas com Deficiência Física

Pseudônimo	Idade 1º Emprego	Situação/ Trabalho Atual	Vínculo Tempo	Desemprego Tempo	Trabalho Eventual
BRUNO	15a s/CT 22a c/CT	Gráfica	01a 05 m	-----	Criação Gráfica
PATRICK	18a c/CT	Encostado c/35a e Aposentado aos 36a	-----	-----	Não
CELSO	-----	BPC aos 23 anos	-----	-----	Eletrônica
ELVIS	18a s/CT 25a c/CT	Desempregado Trabalhava Cobrador	-----	02 meses	Não
CARLOS	16a s/CT	Negócio próprio Padaria	08 anos	-----	Não
TINA	12a s/CT	BPC	-----	-----	Não
POLIANA	-----	Pensão da Mãe aos 16 anos	-----	-----	Artesanato
MARCIO	15a s/CT	BPC aos 20 anos	-----	-----	Artesanato
ANNE	20a s/CT	Auxiliar Administrativa	03 anos	-----	Não
CAROL	20a c/CT	Conferente em Supermercado	-----	-----	Venda de cosméticos

Legenda: s/CT, sem carteira de trabalho assinada e, c/CT, com carteira de trabalho assinada.

**Obs:** Desemprego: se trabalharam, e na época da entrevista estava empregado e/ou desempregado.

Somente 01 entrevistado estava nessa condição, pois tinha trabalhado como cobrador.

Os resultados indicam que, em relação às PcD física entrevistadas, o 1º emprego aconteceu dos 15 aos 25 anos, 80% já trabalharam, 60% sem carteira de trabalho assinada e 20% nunca tiveram um emprego.

As atividades profissionais que desempenham são as de auxiliar administrativa, conferente em supermercado e gráfica; 10% têm negócio próprio, uma padaria; 10% estão desempregados (Elvis trabalhava como cobrador de ônibus); 30% possuem BPC-LOAS; 10% são aposentados; 10% possuem pensão; e somente 30% estão empregadas. Em relação ao trabalho eventual, 50% o exercem trabalhos gráficos, eletrônica, artesanato, venda de cosméticos, e 50% não têm nenhum trabalho/bico eventual.

Das PcD física a maioria (60%) está fora do mercado de trabalho, apesar de, intelectualmente, serem plenamente capazes de exercer atividades profissionais, quando são respeitadas suas limitações e feitas às adaptações necessárias nas empresas.

O quadro 6 apresenta os dados da vida de trabalho das 10 pessoas com deficiência visual entrevistadas.

**Quadro 6 - Vida de Trabalho das Pessoas com Deficiência Visual**

Pseudônimo	Idade 1º Emprego	Situação/ Trabalho Atual	Vínculo Tempo	Desemprego Tempo	Trabalho Eventual
LEANDRO	-----	BPC aos 20 anos	-----	-----	Massoterapia
RICARDO	-----	BPC	-----	-----	Musico
LISA	21a s/CT	Aposentada por Invalidez c/30 anos	-----	-----	Massoterapia
MRO	16 a s/CT	Técnico Operacional Processo	07 meses	-----	Ensina Computação
SARA	30a s/CT	Pensão Pai, 14anos	-----	-----	Telemarketing
LAIS	-----	Pensão Mãe, 17anos	-----	-----	Revenda cosméticos, roupa,.etc.
JONH	19a c/CT	Aposentado por Invalidez c/38a	-----	-----	Não
BRUNA	14a s/CT	Aposentada por Invalidez c/44a	-----	-----	Revenda de cosméticos
VICTOR	s/CT	Pensão Pai, 37 anos	-----	-----	Não
SAULO	20a s/CT	Massoterapeuta Autônomo Contribuição INSS	-----	-----	Músico

**Idade do 1º Emprego:** s/CT, sem carteira de trabalho assinada e, c/CT, com carteira de trabalho assinada.

**Desempregado:** alguns entrevistados tiveram o 1º emprego, mas depois não desenvolveram nenhuma atividade laborativa, então esse item não foi respondido.

Observamos que dentre as PcD visual entrevistadas, o 1º emprego aconteceu dos 16 aos 30 anos, 70% já trabalharam, 60% sem carteira de trabalho assinada e 10% com carteira de trabalho assinada e 30% nunca tiveram um emprego.



Em relação às atividades profissionais que as pessoas entrevistadas desempenham 10%, como técnico de processo operacional, 10% são massoterapeutas, Saulo trabalha por conta própria e paga o INSS como autônomo, 20% possuem BPC-LOAS, 30% possuem pensão e 30% são aposentados por invalidez. Em relação ao trabalho eventual, 80% desenvolvem revenda de cosméticos, ensino de computação, músico e massoterapia.

A constatação de que as PcD visual estão fora do mercado de trabalho é preocupante, pois são perfeitamente capazes de desempenhar atividades laborais. A comprovação dessa capacidade está no fato de 80% dessas pessoas desempenharem algum trabalho eventual como forma de aumentar sua renda.

Ao fazermos um comparativo dos dados dos quadros 5 e 6, verificamos que a maioria das PcD física e PcD visual já trabalharam, com e sem carteira de trabalho assinada. Apesar de 70% dos sujeitos entrevistados já terem trabalhado, somente 20% com deficiência visual e 40% com deficiência física permanecem inseridas no mercado.

Em relação a desenvolver alguma atividade eventual, encontram-se 80% das PcD visual e apenas 50% das PcD física.

### **6.2.1 Qualificação x Inserção no Mercado de Trabalho**

As empresas podem contribuir para a inserção de PcD, ao facilitarem a contratação, a capacitação e a continuidade dos estudos dos trabalhadores com deficiência e/ou incapacidade. Ao perceberem os benefícios deste processo, como o aumento da atratividade, a diminuição da rotatividade e um melhor aproveitamento dos potenciais desses colaboradores, algumas empresas estão desenvolvendo ações nesse sentido (SCHWARZ, HABER, 2009, p. 127). Mas, é imperativo que mais organizações se empenhem em criar essas oportunidades.

Algumas questões serão respondidas quando analisarmos os quadros 10 e 11 que nos mostram os dados da vida das PcD física e PcD visual após fazerem cursos de qualificação profissional. Por exemplo, as pessoas pesquisadas conseguiram se inserir no mercado de trabalho? Desenvolvem atualmente alguma atividade remunerada com/sem vínculo empregatício? Conseguiram melhorar a sua renda?

Da política pública de qualificação desenvolvida no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o objetivo é promover, gradativamente, a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação, com vistas a contribuir para o aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente e da participação, em processos de geração de oportunidade de trabalho e renda, inclusão social, redução da pobreza, combate à

discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações (MTE, 2010). Mas, até que ponto a política de qualificação está facilitando e contribuindo para o acesso das PcD no trabalho? Nos dados que serão analisados, poderemos avaliar essa situação.

Nos dados do quadro 7 verificaremos a vida das 10 PcD física após a qualificação profissional, o curso de qualificação que realizaram, se fizeram outros cursos, através de quem souberam dos cursos, se trabalharam de carteira assinada depois do curso, se procuraram emprego/ocupação, se a atividade tem relação com o curso, se a renda/salário melhorou depois do curso de qualificação.

**Quadro 7 – A Vida das Pessoas com Deficiência Física após a Qualificação**

Pseudônimo	Curso Qualificação Área	Soube dos Cursos Através	Trabalhou Carteira T Assinada	Procurou Emprego/ Ocupação	Atividade Relação c/Curso	Renda/ Salário Acréscimo
BRUNO	Ilustrador para Macintosh	Internet	Já trabalhava	Permaneceu no Mesmo	Sim	Não
PATRICK	Manutenção de Microcomputador	Amigos	Não	Não	-----	Não
CELSO	Técnica Eletrônica	Instituição	Não	Não	-----	Não
ELVIS	Mecânica Manutenção Industrial	Amigos	Não	Não	-----	Não
CARLOS	Panificação	Amigos	Negócio Próprio	Permaneceu no Mesmo	Sim	Sim
TINA	Costura Industrial	Instituição	Não	SIM	----	Não
POLIANA	Informática Básica	Amigos	Não	SIM	----	Não
MARCIO	Manutenção de Microcomputador	Amigos	Não	SIM	----	Não
ANNE	Logística em Informática	Amigos	Já trabalhava	Permaneceu no Mesmo	SIM	Não
CAROL	Informática Básica	Instituição Amigos	Já trabalhava	Permaneceu no Mesmo	Não	Não

Fonte: Elaboração própria.

**Quadro 8 - Outros Cursos de Qualificação das Pessoas com Deficiência Física**

Pseudônimo	Outros Cursos de Qualificação	Trabalhou Carteira Assinada	Procurou Emprego/ Ocupação	Renda/ Salário Acréscimo
BRUNO	Computação avançada, preparação para o ENEM, impressora Off Sett,	Já Trabalhava	-----	Não
PATRICK	Não	-----	-----	-----
CELSO	Operador telemarketing, informática básica	Não	Não	Não
ELVIS	Informática Básica Manutenção em microcomputador	-----	Sim	Não
CARLOS	Não	-----	-----	-----
TINA	Confecção de bolsas	Não	Sim	Não
POLIANA	Pintura em tecido, manutenção de micro.	Não	Sim	Sim
MARCIO	Informática básica	Não		

ANNE	Mecânica automotiva, informática, estudou Geologia no CEFET (IFBA), deixou por motivo de doença.	Já Trabalhava	-----	Não
CAROL	Telemarketing, agente comunitário	Já Trabalhava	-----	Não

Fonte: Elaboração própria.

Observamos nos dados, que os cursos de qualificação profissional, cursos informado pela instituição que forneceu os dados dos sujeitos de pesquisa, das PcD física são ilustrador para *macintosh*, manutenção de microcomputador, informática básica, panificação, técnica em eletrônica, mecânica de manutenção industrial, costura, logística em informática. As informações sobre onde fazer o curso foram fornecidas através de instituições e, especialmente por amigos.

Os sujeitos de pesquisa com deficiência física, após fazerem o curso de qualificação, não trabalharam de carteira assinada, todos os 40% que estão empregados já exerciam a função antes do curso de qualificação. Apenas 10 % conseguiram aumentar a sua renda, ou seja, apenas um.

Das PcD física, 80% fizeram outros cursos de qualificação, na mesma instituição que forneceu os dados dos sujeitos pesquisados, e em outras instituições. Foram cursos de computação avançada, impressora *Off Sett*, operador de *telemarketing*, manutenção em microcomputador, confecção de bolsas, pintura em tecido, mecânica automotiva, agente comunitário e mecânica automotiva. Esses cursos, também, não proporcionaram a inserção no mercado e só contribuiu em 30% para o aumento da renda.

Os dados do quadro 9 apresentam a vida após a qualificação profissional, das 10 PcD visual entrevistadas para esta pesquisa.

#### Quadro 9 - A Vida das Pessoas com Deficiência Visual após a Qualificação

Pseudônimo	Curso Qualificação Área	Soube dos Cursos Através	Trabalhou Carteira Assinada	Procurou Emprego/ Ocupação	Atividade Relação c/Curso	Renda/ Salário Acréscimo
LEANDRO	Informática Básica	Instituição	Não	Sim	-----	Não
RICARDO	Informática Básica	Instituição	Não	Não	-----	Não
LISA	Informática Básica	Amigo	Não	Não	-----	Não
MIRO	Programação Computador	Instituição	Sim	Técnico Processo Operacional	Sim	Sim
SARA	Informática Básica	Instituição	Não	Sim	Sim	Não
LAIS	Informática Básica (3vezes)	Instituição	Não	Não	-----	Não
JONH	Informática Básica	Instituição	Não	Não	-----	Não
BRUNA	Informática Básica	Instituição Amigos	Não	Não	-----	Não
VICTOR	Informática Básica	Instituição	Não	Sim	-----	Não
SAULO	Informática Básica	Amigos	Não	Massoterapeuta Autônomo	Sim	Sim

Fonte: Elaboração própria.

**Quadro 10 - Outros Cursos de Qualificação das Pessoas com Deficiência Visual**

Pseudônimo	Outros Cursos de qualificação Informados	Trabalhou Carteira T Assinada	Procurou Emprego/ Ocupação	Renda/ Salário Acréscimo
LEANDRO	Massoterapia	Não	Não	Sim
RICARDO	Não	-----	-----	-----
LISA	Massoterapia relaxante, drenagem linfática	Não	Aposentada	Sim
MIRO	Massoterapia, câmara escura, panificação	Não	Sim	Não
SARA	Telemarketing, câmara escura, radio telefonia	Não	Sim	Não
LAIS	Telemarketing, hotelaria (curso 6 meses)	Não	Sim	Não
JONH	Locução Comunitária	Não	Sim	
BRUNA	Telemarketing, informática avançada, massoterapia	Não	Sim	Não
VICTOR	Panificação, eletricista, serralha, teatro, oficina pedagógica, artes, cerâmica.	Não	Sim	Sim
SAULO	Panificação, massoterapia, confeitaria	Não	Sim	Sim

Fonte: Elaboração própria.

Os resultados do quadro 10 indicam que, dentre os cursos de qualificação profissional que segundo a instituição, que coletamos os dados dos sujeitos de pesquisa, ofereceu as PcD visual foram: informática básica e programação de computador, mas a predominância foi pelo de informática básica. Constatamos também, que as informações sobre o local do curso foram fornecidas por amigos, e principalmente, associação que atende essas pessoas.

Depois de fazerem o curso de qualificação, 10% trabalharam de carteira assinada e 20% estão no mercado de trabalho, mas somente 10% delas por causa do curso de qualificação indicado. Em relação ao aumento da renda, 20% foram bem sucedidos.

Das PcD visual, 90% fizeram outros cursos de qualificação em outras instituições foram cursos de: massoterapia, drenagem linfática, câmara escura, panificação, rádio telefonia, locução comunitária, operador de *telemarketing*, informática avançada, eletricista, serralha, teatro, oficina pedagógica, artes, cerâmica e confeitaria. 70% procuraram empregos na área dos cursos, mas não conseguiram nenhuma colocação no mercado, mas 40% conseguiram acrescer valor a sua renda.

Em relação aos cursos de qualificação realizados em outras instituições, não foi a instituição que forneceu os dados dos sujeitos de pesquisa, 80% das PcD física e 90% das PcD visual entrevistadas fizeram, ficou evidente que elas buscam se qualificar nos cursos que lhes são oferecidos, mas que eles não têm contribuído para a inserção em atividades laborais.

Em relação às PcD visual, o curso de informática básica foi indicado por uma associação ligada a essas pessoas, realizado na instituição onde coletamos os dados da pesquisa. Isso já vem acontecendo, pois, segundo Barbosa (2004), em Salvador/BA a PcD

visual depende das instituições de ensino especializadas e de órgãos de apoio às PcD visual para a formação profissional.

Na análise dos quadros 10 e 11 percebe-se que tanto as PcD física como as PcD visual não conseguiram ser inseridas no mercado de trabalho, nem tiveram um aumento representativo na renda, após fazerem os cursos de qualificação. Em relação ao aumento da renda dos sujeitos entrevistados, das PcD física, foi de somente 20%, e das PcD visual, também, 20%.

Existe a predominância do curso de informática básica para as PcD visual. Os depoimentos desses entrevistados mostram a insatisfação em fazerem somente cursos de informática básica e a insegurança em fazer outros cursos:

*[...] os deficientes não vão só ficar fazendo curso de informática, só informática, ele precisa conhecer outras áreas também. Precisa de mais informação, não é? Precisa de muito mais informação, precisa de muito mais conhecimento, então porque você fica preso só a informática e não é só informática que os deficientes precisam (RICARDO).*

*[...] O único curso até então que eles fazem e que eles não têm medo é o de informática ...se você colocar em pauta são pouquíssimos lugares que você dá acesso a esses cursos [...] Acomodados porque não querem fazer concurso por terem medo... de fazer o concurso e não passar, muitos tem medo de fazer concurso, outros já se aposentaram por invalidez, outros já se aposentaram pelo LOAS, que também é um benefício (LISA).*

De acordo com Toledo (2004), a realização de cursos profissionalizantes para PcD são oferecidos pelas instituições e ONGs, criadas para atender essas pessoas, porém estas não têm preparação para este tipo de programas de qualificação.

O que chama atenção, na colocação da autora supracitada e nos depoimentos das PcD física e PcD visual que entrevistamos é essa situação ainda prevalecer no Brasil, pois temos medidas legais e incentivos fiscais para que qualquer instituição, associação e empresa qualifique PcD.

O governo federal no Decreto nº 6.215, de 26 de setembro de 2007, determinou a ampliação da participação das PcD no mercado de trabalho, mediante sua qualificação profissional.

Como o trabalho e o emprego produtivo têm uma importância estruturante para as pessoas, a família e a sociedade, são necessárias à formação e a inserção profissional de públicos desfavorecidos, em geral, e de pessoas com deficiências e incapacidades.

O Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no Decreto 290/2009 aprovou o regime jurídico de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das

políticas de emprego e de apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidades e o regime de concessão de apoio técnico e financeiro aos centros de reabilitação profissional de gestão participada, às entidades de reabilitação, bem como a credenciação de centros de recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional, e a criação do Fórum para a Integração Profissional.

PcD podem contribuir de maneira significativa para a economia nacional, e, com seu emprego, reduzir o custo das aposentadorias por invalidez. Até reduzir o nível geral de pobreza. Os empregadores podem se beneficiar ao contratar trabalhadores com deficiência e quando mantiverem no emprego, o trabalhador que tenha adquirido alguma deficiência, pois conservam as competências adquiridas durante o emprego e durante a formação direcionada para o emprego (OIT, 2004, p. 6)

Mas, para que isso aconteça, os cursos de qualificação que as PcD fazem devem contribuir para a aquisição de habilidades exigidas no desempenho das atividades no trabalho, pois, são capazes de trabalhar em várias funções.

Os cursos que preparam pessoas para o trabalho necessitam, como diz Machado (1994, p. 185), “desenvolver habilidades intelectuais gerais e fundamentais ao emprego de estruturas lógicas inerentes a métodos e teorias, o domínio prático de procedimentos que permitam, além do uso, a produção de instrumentos necessários a realização de fins previamente definidos”. Sabemos que existem cursos em entidades patronais que disponibilizam vagas gratuitas para pessoas com deficiência e vagas em instituições ligadas a essa população.

A educação, de acordo com Ross (1998, p. 56), que propicie instrumentos para a ação efetiva na realidade e para a tomada de decisões diante de diferentes alternativas seria a ideal. Mas, persiste a velha dicotomia entre força física e capacidade mental, que norteia a organização escolar na educação especial. A deficiência visual aparece como um defeito generalizado que impede o indivíduo de desenvolver outras capacidades como as de gestão, tomada de decisões, produção intelectual, enfim, capacidades que distinguem o homem como um ser inteiro não fragmentado.

Em relação à deficiência física, motora, Miranda (2008, p. 204) esclarece que a incapacidade está relacionada aos movimentos e locomoção, porém o cognitivo permanece inalterado, que pode ser exercitado na escola e no mundo do trabalho, e dessa forma, compensar a incapacidade e limites físicos.

Mas, será que as PcD física e PcD visual que conseguem fazer algum curso de qualificação sentem-se mais qualificadas e os conteúdos abordados realmente as prepararam

para o desempenho profissional, a ponto de conseguirem a inserção no mercado de trabalho e aumento dos rendimentos?

As pessoas entrevistadas apontaram a falta de eficácia desses cursos de qualificação que deveriam promover a sua inserção no mercado de trabalho, por eles apresentarem um conteúdo superficial, ser pouco explorada, a capacidade das PcD. Na opinião de Sara (deficiência visual): [...] *à parte prática de alguns ... Precisa do estágio mesmo, mas só que o estágio, que é a gente que tem que correr atrás.* E na de Poliana (deficiência física) o curso serviu para [...] *trabalho um pouquinho em casa, também com slides, com fotos, colocar fotos em DVD pra pessoas que vêm e me procura, em casa eu faço isso tranquila agora.* Mas não contribui para a colocação no mercado de trabalho.

Apresentamos a seguir relatos que mostram a percepção de algumas PcD física sobre a contribuição dos cursos no aumento dos seus rendimentos:

*[...] não, porque eu não tive oportunidade de atuar na área ainda (ELVIS).*  
*[...] não contribui praticamente em nada (BRUNO).*  
*[...] não, continuou o mesmo (ANNE).*  
*[...] um pouco (PATRICK).*

As PcD visual disseram que:

*[...] Nada a ver, melhorou depois que meu esposo faleceu. Foi dois cursos que eu passei sem fazer concurso, de cegueira e de viuvez (BRUNA).*  
*[...] Com certeza, com certeza, todos os cursos que eu fiz (SAULO).*  
*[...] Contribuiu e muito (VICTOR).*

É impressionante a alegria dessas pessoas quando conseguem acrescentar mais capital a sua renda, após um curso de qualificação. Percebemos isso no depoimento de um entrevistado com deficiência visual:

*[...] Melhorou e muito, eu tô quase... Eu ganhei na mega... (MIRO).*

Segundo Taiça, Prioste e Machado (2006) “o desejo de trabalhar nada mais é do que o interesse em fazer parte da sociedade, portanto não se pode menosprezar esse desejo”.

A inserção no mercado trabalho envolve desenvolver atividades em trabalho formal, informal, temporário, em casa etc, com e sem vínculo empregatício. Neste particular, procuramos saber se PcD física e PcD visual desenvolveram atividades ou trabalharam com os conteúdos que aprenderam nos cursos de qualificação. Os relatos das PcD física foram:

*[...] Eu não trabalhei ainda, não consegui ainda trabalhar, mas eu tenho um computadorzinho... e eu consegui identificar alguns problemas (MARCIO).*  
*[...] Eu trabalhei, eu fiz pouquíssimos serviços de manutenção de micros...(CELSO).*  
*[...] Eu continuo na mesma atividade, agora eu busco um outro serviço, um outro emprego na parte da tarde,.. (ANNE).*  
*[...] eu ainda não arranjei trabalho na área do curso que eu fiz não, eu já trabalho em outra área, como conferente em um mercado (CAROL).*

Os depoimentos das pessoas com deficiência visual são:

*[...] Como remunerado, não (BRUNA).*  
*[...] Não, não, só serviu mesmo para o meu conhecimento (LAIS).*  
*[...] Eu não trabalhei, tinha que ter um estágio pra mostrar nosso trabalho e enriquecer mais o currículo (RICARDO).*  
*[...] eu trabalhei no próprio, como professor de informática, trabalhei pra o governo, apesar de que era terceirizado ... Mas eu trabalhei [...] e depois [...], no projeto do curso de informática pelo recurso do FAT. Fui contratado um ano ... pra dar aula de informática...(MIRO).*

Analisando os relatos dos entrevistados, nos dados dos quadros 9 e 10 e nos depoimentos, ficou evidente que os cursos não proporcionaram a inserção no mercado de trabalho, nem aumento na renda do trabalhador com deficiência, pois de acordo com as pessoas, faltam estágio e oportunidades.

As ações de qualificação profissional buscam atender a uma das principais reivindicações dos empresários, para que venham contratar mais PcD, já que alegam que muitas delas não estão qualificadas profissionalmente (RIBAS, 2000).

Quando uma PcD se qualifica, tem uma formação, uma profissão, sente-se capacitada para procurar um emprego, com coragem e estímulo para buscar outras fontes de renda e procura não continuar indefinidamente dependente da assistência social, o BPC-LOAS, conforme o depoimento de uma PcD visual:

*[...] é muito pessoal essa questão de perder ou não o Benefício, o BPC, por exemplo, eu desde que peguei o Benefício eu sabia que eu ia perder, porque eu já tinha escolhido trabalhar na área do Direito, bem antes de entrar pra faculdade, e eu sabia que no momento que eu me formasse eu não ia querer ficar... Tivesse um estágio eu não ia querer ficar com o benefício na mão, e nem ia poder,... então eu já sabia que um dia eu ia perder. E tanto é que quando eu recebi ..., o Benefício é pra ajudar a comprar os livros pra faculdade, ... E foi até bom eu tá com o Benefício que me ajudou muito, eu pude comprar minhas coisas, e hoje eu fico mais feliz porque eu posso comprar mais do que o que eu quero, tenho um poder aquisitivo um pouquinho maior, claro que ainda não é o que a gente espera ganhar.*

Segundo PcD física e PcD visual, muitos fatores dificultam a realização de um curso de qualificação que as capacite para a demanda do mercado de trabalho. Podemos confirmar isso no depoimento de uma PcD física, Carol, e na de duas PcD visual: Ricardo e Saulo:



*[...] Porque quando a gente quer um curso, ou é caro não dá pra gente pagar ou as vagas já estão todas preenchidas porque eles vão por “peixada”. Quando é caro eu mesma não tenho condições de pagar um curso caro porque eu compro um remédio, compro fralda, então eu não tenho condição de pagar um curso de R\$300,00, R\$400,00 ou R\$500,00 ou R\$1.000,00 (CAROL).*

*[...] Imagine se você pagar um curso todo mês tirar R\$ 100,00 pra pagar um curso mais ou menos assim para você ter a qualificação e depois você ter que comprar colírio, depois você ter que comprar, sei lá, as medicações necessárias que tem que ser, que tem que ter, vai comer o que? Nada! Então o governo tem que investir desse lado pra que isso também não fique muito acarretado porque quinhentos reais não têm condição de você buscar qualificação nenhuma, .fazer curso, que é muito difícil, às vezes os cursos são caros... os cursos que são necessários pra colocar no mercado de trabalho (RICARDO).*

*[...] os cursos precisam ser melhor projetados no caso pra os deficientes visuais pra que não seja um curso incentivadores e sim capacitantes, pra profissionalizar o cara, pra o cara se virar no mercado de trabalho sozinho perante a sociedade,... cursos pra deficientes visuais que são cursos curtos de curta duração e, que na verdade só lhe motiva pra ver se você tem aptidão pra aquela área ou não (SAULO).*

Nos relatos das PcD física e PcD visual, as dificuldades para fazer um curso de qualificação foram o preço dos cursos, pois muitas dessas pessoas são responsáveis diretas pelas suas necessidades básicas, e além dessa despesa precisam comprar remédios, fraldas, pagar aluguel, etc. Então, como vão poder pagar um curso de qualificação que realmente as preparem para as exigências do mercado de trabalho?

Em relação aos profissionais que dão cursos para PcD e dos órgãos que oferecem esses cursos, os entrevistados com deficiência visual disseram o seguinte:

*[...] Ser explorado mais a capacidade do deficiente, a gente foi lá pra ser cobaia de uma pessoa, ela fazia o trabalho que a gente deveria fazer, ela tinha que orientar a gente a fazer, não ela ia e fazia ah! ...cheguei lá e comecei a ensinar a professora ... Agora você vai pra um curso que o professor faz pra você,.. aí eu aprendo em casa, minha irmã faz pra mim, dessa forma. Você está indo para aprender, não é?... Os cursos precisam ser explorados mais o conteúdo, ...o Excel mesmo, o professor passou muito por cima porque ele acha que tinha planilha, a gente não tinha como fazer a planilha, eu disse: “professor, a gente tem como fazer a planilha”, até porque o próprio virtual, isso aí ela fala muito bem e o Jaws ensina planilha do Excel e tem como fazer (LEANDRO).*

*[...] os órgãos que estão dando esses cursos que realmente acredite nos cursos, ..., eu fiz durante três anos em diferentes cursos, cursos pelo SETRE que representa o governo e que é do Fundo de Amparo ao Trabalhador, e que tava o Ministério do Trabalho ...dizia que precisava incluir no mercado de trabalho, a gente se inscrevia nesse SIMM, SINE Bahia, se inscrevia em todos os órgãos voltados pra o emprego e o próprio governo que podia ta dando emprego pra gente não dá... o Governo do Estado não tem empresa terceirizada? A empresa terceirizada não é contratada através de edital? Através de pregão eletrônico, hoje? Quem tem a caneta não é o governador do Estado que tá aí investindo dinheiro nos cursos profissionalizantes pra pessoa cega? Pronto, eu simplesmente chegava no edital e botava assim: Requisito pra participar do edital, a empresa tem que ter pessoas com deficiência trabalhando, e se for numa área que cego faça como na área de radiologia, a*

*empresa tem que ter pessoas com deficiência visual, que é o pré requisito pra ser terceirizado (MIRO).*

Uma pessoa com deficiência física relatou o seguinte:

*[...] que nesses cursos de profissionalização houvesse integração entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiências de alguma forma adaptar.. um surdo e mudo.. ele consegue acompanhar com o auxílio da pessoa, acham que o acompanhamento não vai ser o mesmo, a velocidade vai ser, mas pode sim, deveria haver essa integração entre todos os cursos pra que lá fora não houvesse o choque (BRUNO).*

Os depoimentos das PcD física mostram que é preciso desenvolver a capacidade dos alunos nos cursos de qualificação, que os órgãos que medeiam essas pessoas e as empresas sejam mais atuantes. Uma PcD visual solicitou que as turmas dos cursos sejam compostas de pessoas com e sem deficiências.

Com as novas tecnologias, é necessária a posse de educação básica e treinamentos específicos e práticos. Segundo Machado (1994, p. 185), “os cursos apesar de curta duração e voltados para conteúdos bem definidos, tendem exigir níveis mais profundos de formação geral”. Desenvolver a capacidade de inovar, de produzir novos conhecimentos e soluções tecnológicas adequadas às necessidades sociais, o que se exige muito mais do sistema educacional.

Uma educação que forneça conteúdos adequados à inserção no trabalho e a necessidade de mais escolaridade e qualificação, estão também presentes na fala dos entrevistados, conforme constatamos no depoimento de uma pessoa com deficiência visual:

*[...] tudo hoje precisa ser bem qualificado ter uma boa escolaridade, até porque hoje o Ensino Médio, já se foi o tempo que o Ensino Médio só ele era alguma coisa, era alguma coisa. Hoje você já vê que tem que fazer faculdade, nem sempre quem faz faculdade também tem um bom emprego, e às vezes é difícil mesmo porque mesmo você com uma boa qualificação você tendo uma boa formação, emprego tá muito difícil (RICARDO).*

Outra dificuldade relatada pelos entrevistados é conseguir desenvolver alguma atividade, em casa, o que contribuiria para aumentar a renda da família. Como relatou Tina, que tem deficiência física, e que fez um curso de costura industrial, mas não pode aplicar o que aprendeu, não pode comprar uma máquina de costura. Em seus relatos, Ricardo e Bruna que têm deficiência visual, apontam duas dificuldades: a de não poderem praticar o que aprendeu no curso de informática, em casa, pois não tem computador, nem condições de comprar um, e não conseguirem a inserção no mercado de trabalho. Consequentemente, não praticam, nem aprimoram o que aprenderam. Os depoimentos que mostram essa situação são:

[...] eu gostava muito de costurar achava bonito, eu até pedia a uma moça para me ensinar e no curso eu me empenhei mais. Se eu tivesse uma máquina hoje em dia, eu fazia alguma costura em casa (TINA).

[...] como eu já disse pra você, a gente acaba fazendo o curso,...seja ele qual for e você não treinar, você não praticar, não ter como praticar, não ter o instrumento em casa, fica muito difícil (RICARDO).

[...] eu fiquei com um pouco de conhecimento, até porque eu não pratico, eu não tenho computador, eu não pratico, ultimamente, não tenho praticado informática (BRUNA).

A situação de Tina, Ricardo e Bruna evidencia a dificuldade de se conseguir desenvolver alguma atividade por conta própria, em casa. Segundo a OIT (1994, p. 21), em relação a trabalhar por conta própria, as PcD têm uma opção limitada, pela falta de acesso a financiamento necessário para abrir um negócio próprio.

Abrir o próprio negócio, segundo Oliveira (2007/2008, p. 56-59), é uma forma de participar da economia formal sem depender da Lei de Cotas ou de outras formas de inclusão. Ser dono do nariz é o desejo da maioria dos profissionais. Poucos conseguem, em geral, aqueles que não desistem diante das dificuldades. O Brasil é o décimo país mais empreendedor do mundo. Trabalhar por conta própria é mesmo o sonho do brasileiro, segundo uma pesquisa internacional do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM).

Para a autora, além de dispor de recursos financeiros para abrir uma empresa, é necessário, elaborar um plano de negócios, já o gerente da consultoria empresarial do Sebrae<sup>41</sup>-SP, Antonio Carlos de Mattos, diz o seguinte: “O ideal é investir no negócio com recursos próprios”, ou seja, evitar financiamentos bancários, pois geralmente o tempo de carência para o pagamento do empréstimo é inferior ao tempo de viabilidade do negócio, e além disso, os bancos costumam financiar empresas que já têm certo tempo de vida e um bom fluxo de caixa (OLIVEIRA, 2007/2008, p. 60).

De acordo com Oliveira (2007/2008, p. 57), existem grandes chances de o negócio dar certo se forem seguidos os seguintes passos:

- 1- Descubra um nicho de mercado. Para isso, aprenda a separar uma idéia de negócio de uma oportunidade de negócio. A diferença entre uma coisa e outra? Se percebeu que há pessoas que comprariam aquilo que você quer vender, tem uma oportunidade de negócio na mão. Se está pensando só no nome do negócio, tem só uma idéia.
- 2- Verifique se há pessoas que pagariam o preço que você pretende vender o seu produto ou serviço. Faça isso por meio de pesquisas.
- 3- Não basta só conseguir vender por um bom preço. É preciso vender um

---

<sup>41</sup>Em Salvador, o SEBRAE localiza-se na Rua Horácio Cezar, nº 64, Dois de Julho, Salvador – BA, telefones: (71) 3320 4427/4367/4404. Informações no site: <http://www.ba.agenciasebrae.com.br/noticia.kmf?cod=9759927&canal=432>.

volume que compense. Suficiente pelo menos para pagar o aluguel do estabelecimento que está sendo usado para comercializar o seu produto.

4- Este último ponto diz respeito à forma de operar o negócio. Verifique se conseguirá atrair funcionários competentes para agradar o cliente e se conseguirá montar uma estrutura de trabalho adequada.

Ainda segundo Oliveira (2007/2008, p. 58), para abrir um negócio devemos estar atento para reconhecer as seguintes oportunidades:

Uma idéia se transforma em oportunidades quando seu propósito atende a uma necessidade de mercado. Em outras palavras, somente quando existem potenciais clientes.

A identificação de uma oportunidade exige inicialmente uma postura do empreendedor de sempre estar atento ao que está acontecendo no segmento no qual atua ou pretende atuar.

Na prática, essa atitude significa participar de atividades como feiras, exposições e eventos relacionados ao setor de negócios, conversar com os concorrentes, clientes, empregados, fornecedores e empresários de outros setores; procurar também compreender as tendências de mercado e situação econômica.

Esse hábito se constrói com o tempo e ajuda o empreendedor a ter muitas idéias. Quando uma destas idéias resulta na constatação de uma necessidade de mercado, então está caracterizada uma oportunidade (OLIVEIRA, 2007/2008, p. 58).

Na tentativa de descobrir como os cursos de qualificação podem ser mais eficazes na inserção de PcD física e PcD visual no mercado de trabalho, procuramos saber a percepção dos mais interessados e vítimas dessa situação. As respostas são surpreendentes e reveladoras, as PcD física relataram que falta:

*[...] Conteúdo, aulas práticas e oportunidade (ELVIS).*

*[...] falta ainda preparo dos professores para lidar, tem que haver uma preocupação muito grande na qualificação da pessoa que vai dar o curso,...a preocupação existe, mas a qualificação deixa um pouco a desejar (BRUNO).*

*[...] Eu acho que precisa mais integração entre o deficiente nas classes e o não deficiente, ter uma mescla, uma parte deficiente outra parte não deficiente pra ter aquela convivência (MARCIO).*

*[...] Eu acho que precisa ser mais oferecido e ser mais divulgado porque às vezes tem o curso e a gente não sabe, a gente não tem o conhecimento e por isso deixa de fazer (ANNE).*

As PcD visual disseram:

*[...] Uma divulgação maior, esse mesmo... companheiros portador de deficiência que não tem consciência desse curso,... tá faltando maiores vagas e maiores divulgação para o portador de deficiência nesses cursos... que tenha uma interligação com o governo, principalmente o governo estadual e o municipal porque as vezes a gente não sabe das coisas (VICTOR).*

*Eu acredito que os materiais didáticos eles tão muito assim... Agora mesmo eu fiz um curso,...até investiu num CD com as aulas do curso, passou pra gente, mas é aquela coisa você só teve o CD no final do curso, você não tem o material do curso enquanto você está em curso, você não pode estudar em casa, você só tem acesso no final, então, é porque é tudo muito lento. Segundo eles, é porque é tudo muito caro, é porque dá trabalho, ..., porque quando você tá ali fazendo um curso, você tá com*

*suas informações firmes... Por que ali você já viu hoje, você pode chegar em casa e estudar, como você vai estudar se você não tem o material? (LAIS).*

Segundo as declarações das PcD física, os cursos de qualificação precisam de aulas práticas, mais conteúdo, a inclusão de pessoas sem deficiência nas turmas dos cursos e uma melhor qualificação dos profissionais que dão os cursos para essa população. Na opinião das pessoas com deficiência visual faltam materiais didáticos, a disponibilidade do material das aulas para o estudo em casa, e a divulgação dos lugares onde são oferecidos os cursos.

Com objetivo de esclarecer e entender como cursos de qualificação interferem na inserção no mercado de trabalho, procuramos saber qual o entendimento das PcD física e PcD visual sobre o que as empresas priorizam no momento da contratação, considerando a Lei de Cotas de 8.213/1991, regulamentada no Decreto federal 3.298/1999. As respostas das PcD foram:

*[...] priorizam a qualificação do funcionário, dedicação, empenho (MARCIO).*

*[...]Experiência, eles dizem que quer pessoas com experiência. Como é que eles vão conseguir pessoas com experiência? Eles têm que dar oportunidades da pessoa crescer, dar oportunidade (CAROL).*

As pessoas com deficiência visual disseram:

*[...] Escolaridade e você se preocupar mais com execução da tarefa com a qualificação, competência da pessoa (MIRO).*

*[...] No caso da gente com deficiência visual,... priorizam aquelas pessoas que tem, baixa visão (SARA).*

*[...] se tiver eu, deficiente visual, e um deficiente físico, o físico fica e eu saio, porque é bem mais fácil ele pegar uma cadeirante ou então um surdo, onde o surdo vai poder escrever, ele não vai precisar adaptar nada, então é isso que as empresas querem, é rapidez e prática pra eles (LAIS).*

*[...] se você for deficiente, não adianta que seu acesso vai ser negado, ele até seleciona você, mas quando você explica as adaptações que tem que fazer, ele lhe diz não, não um não na sua frente, mas lá atrás ele lhe diz não. E tem empresa que faz melhor, ela já vai lhe selecionando, quando você chega lá, já vai lhe dizendo logo: olha eu não sei se teria vaga, nós estamos procurando mais é físico, não é visual (LEANDRO).*

Nos relatos das PcD física, as empresas priorizam qualificação, dedicação, empenho e experiência. Em relação às PcD visual são escolaridade, desempenho das atividades, qualificação, competência, e, quando é necessário, escolhem entre as próprias pessoas que têm deficiência visual, ou seja, segundo Sara *[...] priorizam aquelas pessoas que tem que têm baixa visão.* Para Laís, entre uma pessoa *[...] deficiente visual e um deficiente físico, o físico fica e eu saio, porque é bem mais fácil ele pegar uma cadeirante ou então um surdo, onde o surdo vai poder escrever, ele não vai precisar adaptar nada.*

Nos depoimentos, constatamos, também, que existe um pessimismo em relação à contratação. Leandro, uma PcD visual, disse o seguinte: [...] *deficiente não adianta que seu acesso vai ser negado*. A dificuldade é tão grande que já não se acredita na inserção, existe ainda muito preconceito e discriminação<sup>42</sup> por parte de alguns empresários.

Muitas empresas reclamam de não encontrar no mercado PcD para preencher as cotas estabelecidas na Lei 8.213/91, regulamentada pelo Decreto Lei 3.298/99, enquanto muitas dessas pessoas esperam uma oportunidade que as tornem responsáveis pelo seu próprio sustento, a oportunidade de não ficar dependendo de suas famílias ou do benefício assistencial. Sabemos que muitas empresas contratam PcD, mas outras estão mais preocupadas apenas em cumprir a lei e as vagas disponibilizadas são em níveis hierárquicos inferiores e menos remuneradas em postos de trabalho, que não oferecem oportunidade de crescimento na carreira.

Um dos problemas que colaboram para a dificuldade na contratação de PcD é a falta de adaptação nas empresas. Às vezes, há a vaga, mas a empresa não faz os ajustes necessários para receber as PcD, então as vagas não são preenchidas. Depois é divulgado que existem vagas disponíveis, vagas que não são reais, pois se essas pessoas não podem trabalhar, mesmo que tenham uma qualificação adequada às funções do emprego, é o mesmo que não ter a vaga de emprego.

Por exemplo, na execução das atividades de trabalho de PcD visual, é necessário a instalação de programas de computador adequados a essa clientela. Nos depoimentos, essas pessoas relatam a falta de programas de computador que atendam às necessidades dessa população. Em relação a essa questão, os entrevistados Saulo e Miro, que têm deficiência visual, disseram o seguinte:

*[...] tem empresas que tem vagas para deficiente visual, mas aquela vaga não tá adaptada pra o cara. O cara é um cadeirante e aí o cara vai trabalhar numa empresa que só tem escadas, o prédio é todo de escadas, não é adaptado pra eles, então vai ser difícil dele trabalhar naquela empresa. E também a coisa do cara que tem uma capacidade para trabalhar com informática e chega lá e o computador não é adaptado, então não adianta ter aquela vaga, então o empresário ele tem que tá com a vaga pra deficiente visual e essa vaga quer dizer, tem que ter uma adaptação*

---

<sup>42</sup> Discriminação - Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada sem determinadas premissas que anulem ou prejudiquem a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou ocupação. Normas gerais que estabelecem distinções baseadas em premissas proibidas constituem discriminação perante a lei. A atitude específica de uma autoridade pública ou de um indivíduo que trate desigualmente pessoas ou membros de um grupo, com base em premissas proibidas, constitui discriminação na prática. A discriminação indireta refere-se a situações aparentemente neutras, regulamentos ou práticas que de fato resultam em tratamento desigual de pessoas portadoras de características específicas. Distinções ou preferências que podem resultar da aplicação de medidas especiais compensatórias de proteção e de assistência tomadas para atender às necessidades específicas de pessoas com deficiência não são consideradas discriminatórias (OIT, 2004, p. 18).

*pra o cara poder trabalhar, não adianta ter a vaga e o computador ou prédio não ter acessibilidade pra o cara trabalhar (SAULO).*

*[...] o Ministério Público ele obrigava as empresas a contratar por causa da Lei de Cotas e simplesmente a [...] sabia que tava tendo esse curso e ligou pra instituição pra contratar, só que aí aquele boom, aquela euforia de que vai ser contratado, ainda mais pela [...]. Deram meu nome e deram o nome de [...], depois eu perguntei é pra fazer o que? Era pra trabalhar na área de digitação, é piada né? Cego, trabalhando na [...] como digitador, a não ser que ele contratasse outra pessoa pra ficar lendo. Acabou a gente não indo. Quer dizer a [...] não sabia nem direito o que era que tava querendo. Nem o que era que tava querendo contratar, quem era que tava, o que era que tava, precisava contratar duas pessoas na área de deficiência visual que tivesse curso de informática, e eu tinha e o [...] tava fazendo (MIRO).*

Márcio, que tem deficiência física falou o seguinte:

*O emprego hoje em dia, tá tendo até umas vagas, mais vagas que antigamente, mas a questão da dificuldade a estrutura física da empresa. Acessibilidade de cadeirante que eu digo se locomover no ambiente de trabalho, ao banheiro, não ter um acesso, e a questão do transporte de casa pra o trabalho e do trabalho pra casa, a questão do transporte adaptado, essa é a dificuldade (MARCIO).*

Os empregadores, às vezes, não fazem a contratação por concluírem que precisam investir muito nas adaptações<sup>43</sup>, no espaço das empresas, e que isso vai alterar muito a rotina de trabalho. É imperativo orientar os empresários sobre como mapear melhor as vagas existentes e divulgar para esses, os ajustes que precisam ser feitos, com eficácia e baixo custo.

Algumas adaptações contribuem para a circulação das PdD melhorias de acessos, passeios, corrimões, construção de rampas, adaptações diversas nos prédios e edifícios, mobiliário adequado, adaptação de banheiros masculinos e femininos (BAHIA, SANTOS, 2009, p. 153).

Existe a necessidade de se reduzir e/ou eliminar as barreiras arquitetônicas, condições essenciais para que as PcD possam exercer sua profissão, sua vida de trabalho, como a construção de piso tátil e adequações para cadeirantes, rampas nos meios fios e rebaixamento das calçadas. Importante, também, é a disponibilidade de ônibus acessíveis e táxis adaptados, para facilitar o acesso ao estudo, ao trabalho, ao lazer etc. Em relação à falta de ônibus adaptado e o tempo que demora em passar nos pontos de ônibus, é relatado por uma entrevistada que:

*[...] ônibus.. pra mim com cadeira de rodas não tem não, é de hora em hora. ... os ônibus adaptados passam de hora em hora, eu canso de ficar três horas no ponto,*

<sup>43</sup>Ajuste ou adaptação - É a adaptação do trabalho, incluindo ajuste ou modificação da maquinaria, do equipamento e das estações de trabalho e/ou adequação das tarefas correspondentes ao posto de trabalho, do tempo de trabalho e de sua organização, bem como a adaptação da geografia da empresa, organização ou entidade empregadora com o objetivo de propiciar o acesso ao local de trabalho e facilitar o emprego de pessoas com deficiência” (OIT, 2004, p. 17).

*demora, e pra completar quando eu tô no ponto que vem aquele ônibus ele olha para minha cara e diz que tá quebrado e que não vai abrir não, às vezes nem abre, às vezes vira a cara e passa por trás, me deixa no ponto, e pra eu consegui outro ônibus... (CAROL).*

Aquelas pessoas que superaram a dificuldade inicial de inserção no trabalho continuam não tendo um transporte adequado, com dificuldades no ir e vir. Isso termina desanimando as PcD. Como no caso de Carol, uma cadeirante de 21 anos que estava inserida no mercado de trabalho na época da pesquisa, como conferente num supermercado, na entrevista ela relatou que nunca quis ficar dependente dos pais, que seu sonho era trabalhar, e conseguiu, mas agora, com as dificuldades, ela se sente da seguinte maneira:

*[...] desânimo também, eu era uma pessoa muito animada, ah! Vou trabalhar. Hoje eu digo para a senhora que eu não sou mais aquela pessoa que eu era antes pra dizer assim: Vou trabalhar, também por tudo isso é ônibus que demora, os problemas que eu passo lá. Com certeza, muitas vezes eu penso em desistir, não quero nem mais ir, não só as dificuldades também, eu fico três horas no ponto, me desanima, me desanima total, não só para trabalhar, mas para sair também (CAROL).*

Neri (2003) sugere políticas (anexo D) que favorecem a eliminação de barreiras e promovem a inclusão das PcD, pois essas pessoas encontram barreiras arquitetônicas, funcionais, discriminação, preconceito e mito, que interferem para a participação, no mercado de trabalho, na educação, em atividades culturais, de lazer etc., dificuldade para viver plenamente a vida.

A falta de oportunidade de emprego para as PcD as tornam financeiramente dependentes de suas famílias a vida toda. Essa situação destrói a autoestima e cria estresse e tensão entre a PcD e sua família (OIT, 1994).

Além da situação relatada, cada vez mais, as necessidades e as dificuldades aumentam, tornando necessário que as PcD tenham um trabalho, uma renda extra, desenvolvam alguma atividade que complemente a remuneração da família. Mas, para que elas possam ter esse trabalho e participar da renda familiar, é importante conhecer e analisar como a família pode contribuir para a qualificação e o trabalho das pessoas com deficiência.

Nesse aspecto, as PcD física disseram que a família deve incentivar a ter uma formação profissional. E, segundo Anne: *[...] a família apoiando, incentivando, dizendo que a pessoa pode, porque muitos deficientes, ...se sentem menos do que as outras pessoas[...].* Outras também se pronunciaram sobre essa questão:

*[...] cabe a gente mostrar o que a gente quer e não que ser mimado, se a gente pode levar a cadeira levar a cadeira da gente ali na esquina, porque que você vai ficar de*



*braços cruzados esperando um parente seu levar. Ah! O parente insiste, deixe que eu levo, não! não! deixe que eu levo, ..., mostre que você pode, sempre mostrar o que quer, nunca espere que a pessoa te ajude. Se você precisa de ajuda e não dá pra você fazer aquilo, peça ajuda, pergunte se ele pode te ajudar, é isso que eu acho (MARCIO).*

*[...] a gente não precisa de superproteção, tem família que super protege o deficiente físico ...somos pessoas que raciocina que tem sentimento, que tem vontades, que tem potencial, somos pessoas que tem capacidade, então a família ela tem que ser um apoio e não uma superproteção, ou um aparelho auditivo ou uma bengala pra se conduzir, a família tem que incentivar, incentivar o seu membro deficiente a correr atrás a lutar, a mostrar que ele dentro da sociedade ele só tem uma diferença, ele só usa uma cadeira de rodas, ou ele usa uma muleta é o que diferencia o deficiente de uma pessoa dita normal, porque cada pessoa tem sua limitação, então a família é o ponto chave nesse aspecto (POLIANA).*

Ainda sobre a contribuição familiar, as PcD visual relataram que é preciso incentivar a estudar, a fazer um curso de qualificação, mostrar que a pessoa é capaz, pois, segundo Ricardo [...] *Se não tiver esse incentivo até o próprio deficiente vai se sentir inútil, não vai querer fazer nada e ficar dependendo realmente só do benefício [...].* E, de acordo com Leandro: [...] *minha mãe quando faleceu deixou a gente acabando o 1º grau, fui para o 2º, então meu pai disse: agora sua vida tá aí tem que estudar. Hoje estou na faculdade, ...eu levo o notebook, então eu não venho de ônibus com o notebook porque é complicado, aí é dar sopa demais e custou muito caro pra eu dá assim [...].* Relataram, também:

*[...] Eu perdi com sete anos minha visão, mas minha mãe sempre dizia: “Você é capaz você vai fazer suas coisas”, e aí várias pessoas diziam: “Poxa! Você botar uma menina pra trabalhar, isso é um absurdo, não pode!” e minha mãe dizia: “Quando eu morrer ninguém vai fazer por ela”, ... hoje eu faço tudo sou uma dona de casa que não deixo a desejar. Moro sozinha, não dependo de ninguém pra nada, só tipo um dinheiro, uma cédula de papel que tem que olhar uma coisa assim,... mãe morreu..dezessete aí eu já estava preparadíssima (LAIS).*

*[...] a família... incentivando, procurando saber onde tem as instituições, procurando os professores que são qualificados, direcionados pra trabalhar com os deficientes (VICTOR).*

*[...] A família é fundamental, ...desde lá da infância,...ser trabalhado psicologicamente ...tem que ser preparado pra enfrentar e não segregar, enfrentar o mundo,...eu quero insistir nessa coisa de mesclar sempre colocar o menino que tem deficiência com outros que não tem pra aqueles que não têm compreenda aqueles que têm e vice versa (BRUNO).*

*[...] a família faz quando sabe que tem uma pessoa com deficiência é esconder, e não é coisa de dez vinte anos atrás não, se você for num interior, ...em Feira de Santana, você acha deficientes com 25, 30, 40 anos que não sabe ler nem escrever que nunca foi a escola. Se for em Camaçari ....você tem desses casos ainda, eu pude comprovar porque no curso que a gente deu, tinha gente que só tinha o 2º,...porque perdeu a visão já no 2º grau,...incentivo pra o estudo, pra carreira profissional, porque a família acha que, primeiro que deixa o deficiente trancado dentro de casa. Eu ouço isso ainda em Salvador quando eu saio pra rua: Meu Deus! Ele sai sozinho! Ele tinha que sair com alguém, quando diz tinha que sair, quando não diz assim ó: Ele devia ficar era dentro de casa (MIRO).*

Nos depoimentos das PcD física e PcD visual, ficou evidente que o apoio familiar é imprescindível para o autoconhecimento, o desenvolvimento do emocional, do amor-próprio, para a formação da identidade, da personalidade, é uma referência indispensável e fator fundamental nas chances de inclusão social dessas pessoas na vida de trabalho.

“A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais” (Art. 1º, LDB/1996). Portanto, a família tem um papel muito importante na formação e incentivo para a profissionalização das pessoas com deficiência física e deficiência visual. Porque não pode passar despercebido, ter que ser lembrado e estimulado.

A família é a unidade mais próxima do indivíduo e influencia muito na formação da personalidade (RIBAS, 2003, p. 50). Essa formação pode ser com valores negativos ou positivos, depende de cada família, o que irá contribuir para que o sujeito seja uma pessoa que tem medo de tudo, não sabe enfrentar situações difíceis, ou que acredita em si mesmo, é autoconfiante e disposto a correr atrás de seus sonhos. Como no depoimento de um entrevistado com deficiência visual, que não quer ficar somente com o BPC-LOAS, almeja crescer profissionalmente e ganhar mais que o salário mínimo:

*A sociedade tem que estar colocando seus deficientes na rua porque eu mesmo, minha mãe achava que ela tinha que me aposentar e ficar em casa assim sem fazer nada...se você se aposenta você perde uma oportunidade de entrar numa grande empresa, você perde a oportunidade...se você se aposentar e você fizer um concurso, automaticamente você perde aquele benefício, não é? Então eu estou sempre me capacitando, estudando e almejo algo bem maior que um salário mínimo, é pra mim viver com um mínimo, é o mínimo é, ...não desprezando essa grana,... É uma ajuda bacana, mas a pessoa ficar nessa dependência de ter só isso? tipo assim de crescer, eu quero, como eu cresci bastante profissionalmente e como homem, eu quero crescer também o meu salário, de ter um salário interessante, como autônomo eu ganho bem, então se eu trabalhar numa empresa ou em algum lugar, eu vou perder esse benefício, mas eu posso ter esse benefício pra trabalhar como autônomo, mas meu objetivo é fazer minha faculdade de fisioterapia que eu ainda não fiz, uma faculdade e entrar numa grande empresa e ter o meu salário digno (LEANDRO).*

As políticas públicas, a Lei de Cotas e o Benefício de Proteção Continuada (BPC/LOAS) trouxeram muitos benefícios para as PcD. Sendo assim, procuramos saber a percepção dos entrevistados em relação a essas políticas, pois elas podem contribuir para a inserção no trabalho, como também podem acomodar essas pessoas, e torná-las eternamente dependentes de assistência social, ou seja, se não tiverem estímulo e condições de saírem

dessa situação, não vão buscar ou conseguir outras formas de sobrevivência, de mudanças para suas vidas.

Mas, antes de conhecermos os depoimentos dos entrevistados, vamos saber um pouco mais sobre o Benefício de Proteção Continuada (BPC/LOAS<sup>44</sup>), que é um direito constitucional instituído pela Constituição Federal de 1988 e regulamentado pela Lei nº 8.742/1993, Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) artigo 21, o BPC começou a ser concedido em 1996.

A Lei estabelece que tem direito ao BPC-LOAS a pessoa idosa que comprovar possuir 65 anos de idade ou mais, não receber nenhum benefício previdenciário, ou de outro regime de previdência e que a renda mensal familiar per capita é inferior a ¼ do salário mínimo vigente (R\$ 510,00); e a PcD que comprovar a renda mensal do grupo familiar per capita inferior a ¼ do salário mínimo, após ser avaliado se a deficiência o incapacita para a vida independente e para o trabalho. A avaliação é realizada pelo serviço de perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O benefício deixa de ser pago quando são superadas as condições que deram origem à concessão do benefício ou pelo falecimento do beneficiário, pois é intransferível e, sendo assim, não gera pensão aos dependentes (PREVIDÊNCIA, 2010).

Para cálculo da renda familiar, é considerado o número de pessoas que vivem na mesma casa, ou seja, o requerente, cônjuge, companheiro(a), o filho não emancipado de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido, pais, e irmãos não emancipados, menores de 21 anos e inválidos. O enteado e menor tutelado equiparam-se a filho mediante a comprovação de dependência econômica e desde que não possuam bens suficientes para o próprio sustento e educação (PREVIDÊNCIA, 2010).

Reconhecemos que o BPC-LOAS tem ajudado muito as famílias e as pessoas que não conseguem auto-sustento, trabalhar. Em relação à inclusão como beneficiário do BPC, Sposati declara que:

Para ser incluído, o requerente precisa mostrar a miserabilidade da família, além de sua miserabilidade. Necessita ser duplamente vitimizado. Não basta uma exclusão ser idoso ou com deficiência, são necessárias duas exclusões, ou seja, além da sua, a da sua família (SPOSATI, 2008, p.127).

---

<sup>44</sup>Pode-se requerer o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC-LOAS nas agências da Previdência Social. Informações sobre quais os documentos, formulário e declaração necessários estão disponíveis em: <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=23>. Relação dos documentos solicitados estão nos anexos: E, F, e G.

A Lei nº 10.741/2003, o Estatuto do Idoso, estabeleceu que o benefício já emitido a qualquer pessoa idosa da família não conta no cálculo da renda familiar *per capita*, mas não estendeu essa vantagem às PcD. Atualmente tramitam no Congresso Nacional vários projetos de lei que, caso sejam aprovados, beneficiarão as famílias em que a deficiência afeta mais de uma pessoa, tais como as deficiências de origem genética (GUIMARÃES, 2008).

Precisamos mencionar que o BPC não é vitalício. De dois anos em dois anos, o benefício é revisto para avaliação da continuidade das condições que lhe deram origem. Se, na revisão, for constatado que o beneficiário não mais atende aos critérios de sua concessão, o benefício pode ser suspenso ou encerrado. A avaliação é feita por assistentes sociais, através de visitas domiciliares e em instituições de abrigo, para atualizar os dados de composição familiar, renda e outras informações sobre o beneficiário (GUIMARÃES, 2008, p. 2).

Em relação à PcD, pode ser realizada uma nova avaliação médica pericial para verificação de alterações na sua situação física. No entanto, as permanentes avaliações, feitas como mecanismo de defesa do programa contra fraudes, acabaram resultando em muita insegurança para os beneficiários. São habituais os cancelamentos dos benefícios. Cancelamentos que provocam numerosas demandas administrativas e judiciais, pois não há unanimidade no reconhecimento das perícias médicas (GUIMARÃES, 2008, p. 2).

Em dezembro de 2007, o benefício assistencial, atendia mais de 2,5 milhões de pessoas. Desse total, mais de 1,4 milhões são PcD e quase 1,2 milhões são idosos acima de 65 anos. Para requerer o BPC, a pessoa idosa ou PcD devem ir a um dos postos do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), preencher o formulário de solicitação do benefício e de declaração de renda dos membros da família, que não pode exceder  $\frac{1}{4}$  de renda familiar *per capita*, comprovar residência e apresentar seus próprios documentos e os da família, para serem avaliados os critérios de renda (SANTOS, 2008, p.11).

Esses esclarecimentos tornaram-se necessários, pois, nos depoimentos das PcD física e PcD visual surgiram dúvidas em relação à situação explicitada. Então achamos necessário pesquisar e divulgar essas informações.

O fato do BPC ser reavaliado de dois em dois anos causa muita ansiedade e insegurança nas PcD, nos depoimentos dos sujeitos entrevistados houve, também, dúvidas se duas pessoas com deficiência se casarem e as duas receberem o benefício, uma delas perde o BPC? E, se forem dois filhos com deficiência congênita numa mesma família, os dois receberão o benefício?

Conforme relatado por Guimarães (2008), já citado, de acordo com o Estatuto do Idoso, o benefício já emitido a qualquer pessoa idosa da família não conta no cálculo da renda

familiar *per capita*, mas não estendeu essa vantagem às PcD, ou seja, nas duas situações questionadas, uma deixa de receber o benefício, pois a renda *per capita* familiar que permite a concessão do benefício é ultrapassada. Um absurdo, mas é verdade. As PcD precisam lutar para mudar esse requisito, assim como as pessoas idosas lutaram e conseguiram.

Outra dúvida dos entrevistados, se alguém que recebe o benefício trabalhar algumas horas por dia como camelô, para aumentar sua renda, perde o benefício?

Visitamos o Instituto da Previdência Social (IPS), que fica na Av. Sete de Setembro, em Salvador/BA e procuramos saber sobre essa situação conversando com uma assistente social. Foi explicado o seguinte: “Se a pessoa está conseguindo trabalhar não precisa do benefício”. Argumentamos que, geralmente, é uma pessoa que não poderia trabalhar 6 horas, ou muitas horas seguidas, e, trabalhando por conta própria, pode trabalhar menos tempo e descansar quando quiser, situação que um empregador não consentiria. Mesmo assim, de acordo com os requisitos da Loas, essa situação não é aceita, resposta da assistente social, se for comprovada, perderá o BPC.

Esclarecemos que em relação há perda do BPC em função do registro em carteira de trabalho. Este desafio foi superado pelo artigo 25 do Decreto 6.214, de 26 de setembro de 2007 que regulamenta a cessação do Benefício de Prestação Continuada concedido à PcD, inclusive em razão do seu ingresso no mercado de trabalho não impede nova concessão do benefício desde que atendidos os requisitos exigidos neste Decreto. Sendo assim, quem recebia o BPC e passou a trabalhar, perdendo o emprego, poderá novamente requerer o benefício.

Existe a dúvida, no entanto, de quanto tempo demora na concessão após a perda do emprego. No artigo 37, da LOAS, é estabelecido que, o pagamento do BPC deve ser efetuado em até quarenta e cinco dias após cumpridas as exigências de que trata este artigo (Lei nº 9.720, de 30.11.1998), o requerente apresentar a documentação necessária, atender a todos os requisitos legais e regulamentares exigidos para a sua concessão.

Muitas PcD têm vontade de trabalhar, mas, se sentem inseguras quanto ao prazo de receber novamente o BPC. Se desempregado esse que foi constatado pelos relatos de casos em que pessoas que ficaram desempregadas e demorou muito a nova concessão do BPC, como no depoimento de Marcio (deficiência física):

*[...] Olhe eu não procurei emprego por questão de insegurança,...eu recebo um BPC.... No começo eu achava que eu não poderia trabalhar, se eu trabalhasse eu perdia, mas eu fui informado...poderia começar a trabalhar de carteira assinada, suspender...se eu fosse desempregado eu voltar receber esse o benefício, mas eu tenho uma amiga que aconteceu esse mesmo caso, e ela ficou um ano sem receber*

*dando entrada de novo e a dificuldade para ela requerer, e ficou abalada psicologicamente com isso e arrasada porque ela não tem mais trabalho, resolveu voltar para a casa da mãe em Feira e hoje ele tá lá dependendo da mãe, na mesma situação que ela saiu de lá. Estava totalmente independente, aí e ela ficou abalada psicologicamente em relação a isso com a dificuldade de ela requerer, que ela foi para o trabalho sabendo que ela ia ter facilidade se fosse desempregada a retornar o benefício até ela pensar em trabalhar de novo, foi totalmente ao contrário do que informaram a ela, e ela até hoje não conseguiu (MARCIO).*

As PcD física e PcD visual reconhecem a contribuição que as políticas aqui analisadas trazem para as suas vidas e são gratas por elas, mas fazem algumas observações que achamos importante mostrar.

Em relação ao BPC-LOAS, no depoimento de PcD visual, Ricardo disse [...] *para quem não tem uma qualificação,.... ele é muito bom, é uma ajuda de custo muito boa, mas que o deficiente hoje ele se apega muito a isso. Você chama ele pra trabalhar, pra fazer um curso ele te diz mesmo na boa - não, eu tenho o benefício-...: Ah! a gente não acha trabalho, então você tem que depender do benefício... [...];* Lisa declarou: [...] *estudar porque tem deficiente que sai do 1º grau, recebe seu LOAS, acabou não faz mais nada, ...enxergando ou não eu vou fazer fisioterapia, porque eu tô na área. Faculdade de fisioterapia eu só estou esperando ter dinheiro pra pagar uma[...].* E Miro: [...] *mas você se sente mais útil quando você está trabalhando.* Disseram também:

*[...] A família do deficiente, a maioria não incentiva, porque tem um benefício, também se beneficia, ele sabe que no futuro o deficiente tendo uma qualificação ele pode sair, começar a ter sua vida própria, então ele perde o benefício, aquela pessoa que é beneficiada também perde o benefício, porque o deficiente vai passar a administrar a sua vida sozinho. (LEANDRO)*

*[...] Esse benefício é, ele ajuda, mas eu acredito que as vezes é como eu digo, atrapalha também porque a pessoa fica só dependendo disso, não tem uma outra coisa..., cada vez mais o deficiente vão se qualificando, vão mostrando a capacidade, estão querendo sair mais pra rua estão querendo buscar, estão querendo mostrar a capacidade ...(RICARDO).*

*[...] a diferença entre ter um dinheiro sem trabalhar e ter um dinheiro que você está trabalhando porque o benefício você recebe sem trabalhar. ...você recebe no outro mês, você recebe um ano, mas se você não faz mais nada a não ser ir todo mês receber o dinheiro, que perspectiva tem?..., você quer comprar uma coisa, você quer ter um dinheiro extra, porque geralmente a gente acaba comprometendo esse benefício, não tem pra onde correr.... Se você fizer uma pesquisa, a não ser aqueles que é o pai ou a mãe que toma conta do benefício, mas aquele deficiente que constituiu uma família, a gente sabe que R\$510,00 não mantém uma casa, e que mora de aluguel, ...Você já tomou empréstimo no banco? Tô pagando empréstimo até hoje, é o que vão dizer por que não dá pra manter (MIRO).*

Saulo (deficiência visual) trouxe um relato sobre a importância do trabalho para a sua vida:

*[...] trabalhar pra você ter aquela sensação de dever cumprido, de você ter o seu dinheiro para você pagar suas contas, e aquele não você fica ocioso você não tem uma motivação para poder fazer algo, você fica parado esperando o dinheiro vir para sua mão e no outro não, você tem que correr atrás do dinheiro, e isso é que é o bacana, você trabalhar pra ter o seu.*

As PcD sentem-se agradecidas por terem o BPC-LOAS, mas querem progredir na vida, aumentar seu poder aquisitivo, não desejam ficar eternamente recendo um salário mínimo, segundo o relato de Leandro, que tem deficiência visual:

*[...] eu fui beneficiado pelo benefício, mas sim eu tenho benefício, mas dizer que eu parei, não, eu poderia muito bem ter parado, mas não, hoje em eu estou no [...] semestre de Direito, tenho meus cursos de qualificação, vou fazer agora dois concursos públicos. É porque eu acho que o benefício você pensa no futuro de você ter uma formação, de ter uma família, mas com o benefício, hoje em dia R\$ 510,00, é alguma coisa? É, mas para o seu crescimento, pra você ter uma família, pra você ter alguma coisa? Não. Porque R\$ 510,00 vou te citar só como exemplo R\$510,00, trezentos quase quatrocentos contos é só meu livro, dois livros meus de direito. Hoje eu agradeço por ter benefício? Tenho, é maravilhoso porque a gente não tem família, mora com pai, mora com irmã, mas pra o meu curso de direito é muito bom porque eu gasto o que eu tenho com o curso, com gasolina, tudo, o benefício meu Deus do céu, ajuda muito, mas eu acho que você só com o benefício tem que procurar crescer. E crescer tem que ter outras perspectivas, outros trabalhos (LEANDRO).*

A Lei de Cotas, 9.213/91, regulamentada pelo Decreto Federal 3.298/99, estabelece que as empresas com mais de cem funcionários destinem entre 2% e 5% das vagas de funcionários a pessoas com deficiência. Nesse sentido, as autoridades competentes têm a responsabilidade de:

*[...] monitorar e avaliar periodicamente a eficácia de qualquer incentivo e serviço de assessoramento técnico sobre questões de inclusão profissional de pessoas com deficiência, no que se referisse à promoção de oportunidades de emprego, conservação de emprego e retorno, ao trabalho, de trabalhadores com deficiência (OIT, 2004, p. 16).*

Segundo Vasconcelos (2005, 175-183), a criação das cotas ampliou a inserção no trabalho, motivada por iniciativas de qualificação profissional, mas através de um modelo de educação profissional não articulado à rede regular de educação e quase sempre resultante de iniciativas de organizações não governamentais sem apoio do Estado.

O autor esclarece que a inclusão envolve o indivíduo, a família, a sociedade e o Estado. Tirando as poucas oportunidades de concurso público, a obtenção de vagas, na grande maioria das empresas privadas, acontece por indicação das entidades filantrópicas, que, por sua vez,

não têm estrutura para qualificar e selecionar profissionais de acordo com as suas aptidões e conforme as necessidades do mercado.

Em relação à necessidade de fiscalização para que se cumpra a Lei de Cotas, é relatado o seguinte:

*[...] a Lei de Cotas tá aí, se fosse mais fiscalizado seria bom, mas o governo, ele fez a lei, mas não fiscaliza, então não adianta. ... precisa ser mais fiscalizada, porque tem empresas, aqui em Salvador mesmo, têm empresas que ela fazem o seguinte, sabe que o governo dá o desconto do imposto, tem desconto de imposto, tem uma série de benefícios, contrata deficiente e bota lá, quando declara o imposto que o governo dá aquela ..., isenção de imposto, ela manda embora, diz que o deficiente não está qualificado, diz que o deficiente não tem a preparação devida pra tá naquela área, que diga as empresas de telemarketing, contrata, quando ela recebe do governo o benefício, no futuro ela nega o seu acesso, ela diz que você não está qualificado, eu tenho colegas que com até seis meses que tava na empresa, depois que ela declarou imposto disse que a pessoa não estava mais apto ao trabalho (MIRO).*

Sobre a importância da Lei de cotas na vida dessas pessoas, declarou-se:

*[...] a Lei de Cotas, ela facilita a vida do deficiente, não seria necessária se a gente tivesse a mesma... porque ... de qualquer forma é difícil para o deficiente, ainda mais para o deficiente que nasceu deficiente, porque o deficiente que nasceu deficiente já nasceu com aquilo e já é mais... eu estudei em escola normal, porque eu não nasci deficiente (ANNE).*

*[...] Perfeita, eu achei muito oportuna porque o deficiente físico além das discriminações que ele tem, ele é excluído do mercado de trabalho, e hoje em dia não, hoje em dia você pessoas em supermercados, em empresas grandes tudo lá trabalhando, em hospitais tudo lá trabalhando e graças a esse sistema de cotas, porque, se não fosse isso, não estariam (PATRICK).*

Buscamos saber, também, das PcD física e PcD visual se fazer um curso de qualificação facilitou e/ou contribuiu para alguma mudança em suas vidas. As mudanças apontadas nos depoimentos das PcD física foram enriquecimento do currículo, aquisição de mais conhecimento, conseguir um emprego melhor, temporário, e atualização, como no caso de uma pessoa que tem uma padaria. Também disseram:

*[...] abriu muito a mente, a gente fica tendo mais facilidade de manusear, tô mais seguro porque eu me sinto capaz, ... de trabalhar em qualquer empresa (MARCIO).*

*[...] mais capaz, mais preparada, para disputar outras vagas que venham surgir melhores (ANNE).*

Nos depoimentos de PcD visual, ficar: mais informada, mais confiante de inserção no mercado de trabalho e mais independente. Victor disse o seguinte: *[...] eu aprendi como desenvolver o meu próprio ganha-pão, porque quando eu saí da família eu tava com dezoito*



*anos... eu fui aprender a vida, eu me joguei no mundo velho aí, comecei a fazer viagens, ir pra um canto ir pra outro [...]. Leandro relatou que: [...] o de massoterapia eu realizo trabalho tanto pra uma complementação de renda, ...e o de informática eu utilizo mas não pra trabalho em si, eu uso mais no dia-a-dia, pra faculdade, pra fazer algumas coisas da faculdade, meus textos da faculdade todos digitalizado por mim.*

Miro e Saulo declararam a importância dos cursos nas mudanças ocorridas em sua vida:

*[...] só o fato de eu tá sendo remunerado pelo Benefício de Prestação Continuada, sem perspectiva de crescimento, ...de melhoria na minha vida, e hoje eu tô com a carteira assinada. ...eu me senti mais feliz quando chegou em novembro, a empresa ter depositado a primeira parcela do décimo risos, e quando eu sair dessa empresa se eu chegar na Caixa Econômica e receber o FGTS... Olhe quando eu recebi o meu primeiro contracheque, foi uma emoção rapaz! De saber, não é pelo contracheque, que eu sabia. Tanto é que eu ainda brinquei: ainda vão me pagar pra eu fazer o que eu gosto? Porque eu gosto de dá aula ao pessoal., é um ambiente novo, um lugar que todo mundo lhe acha útil, então junta tudo isso eu só posso dizer, é uma satisfação tá trabalhando (MIRO).*

*[...] Social, profissional, caráter, como homem, como pessoa, com certeza porque o trabalho dignifica o homem e, depois que eu comecei a trabalhar a minha vida mudou, eu pude comprar minhas coisas, me sustentar, parar de pedir dinheiro pra minha mãe, poder pagar cursos, então a partir de todo dinheiro que eu ganhava, eu investia em novos cursos profissionalizantes, é o que me dava vazão pra eu poder tá preparado pro mercado de trabalho (SAULO).*

Os cursos de qualificação que as pessoas com deficiência física e deficiência visual fizeram, em geral, não tiveram a eficácia esperada na inserção no mercado de trabalho, mas proporcionaram algumas mudanças na vida dessas pessoas, desde a possibilidade de conseguir um emprego de carteira assinada, seria ótimo que isso acontecesse com todos, complementação da renda, mais independência, aprender para uso pessoal e na esperança de conseguir, como disse Carol, *[...] um emprego melhor*, e até a autoconfiança de sentir-se, conforme o relato de Anne *[...] mais capaz, mais preparada, para disputar outras vagas que venham surgir [...]*.

Nos dados analisados, as PcD física e PcD visual ficaram sabendo dos cursos de qualificação através de amigos e instituições. Muitas delas relataram que na maioria das vezes nem sabem onde esses cursos acontecem, e, quando sabem, não há mais vagas ou já passou o período de inscrição.

Os meios de comunicação poderiam contribuir muito, não apenas divulgando os lugares onde esses cursos são oferecidos, mas também por esclarecer e informar sobre a capacidade e o potencial das PcD, ou seja, por abordar temáticas associadas à deficiência em suas matérias, não de forma superficial, como acontece hoje em dia, mas tornando-as um assunto interesse

público nacional. Assim, contribuindo, de forma efetiva para o processo de inclusão dessas pessoas no País e para diminuir o preconceito e a discriminação.

As PcD física e PcD visual falaram o seguinte quando questionadas sobre a divulgação dos cursos:

*[...] eles deveriam fazer propagandas dos cursos, divulgar e orientar podia fazer um comentáriozinho explicando a família que tirasse os deficientes de dentro de casa, levasse para as instituições porque as instituições que a gente conhece o mundo e se prepara pra poder entrar nos cursos e se qualificar. O que eu acredito que sem a instituição é impossível (VICTOR).*

*[...] o deficiente visual é capaz, a empresa contrate com deficiência, isso aí o governo daria isenção, fazer propagandas positivas, não com aquele negócio, contrate o deficiente porque ele precisa não, não é o precisar pelo precisar (MIRO).*

*[...] colocar outdoors, fazer propaganda incentivando o deficiente a botar a cara na rua, mostrar que o deficiente tem capacidade, não fazer como a mulher do INSS me disse, eu fui pegar um informe pra um colega meu que é deficiente visual pra ele dar entrada na aposentadoria, aí ela fez assim: Não é deficiente pra que tá querendo dar entrada na aposentadoria? Aí eu disse a ela: não é porque ele a deficiente que ele morreu ele faz parte da sociedade? (LISA).*

Como especificado pelos depoimentos das PcD, os meios de comunicação poderiam fazer reportagens que esclareçam, informem e propiciem uma discussão pública sobre os fatores que permeiam a vida de 24,6 milhões de PcD no Brasil e na Bahia 2.046.326, de acordo com o Censo 2000 do IBGE.

Deficiência é uma questão que envolve todos os brasileiros, não somente quem tem deficiência e as famílias de PcD, embora esse seja o entendimento da maioria das pessoas.

No Brasil, multiplicam-se prêmios e reconhecimentos para reportagens que se dedicam às grandes questões nacionais. Mas Deficiência ainda não é considerada uma questão de todos os brasileiros, no máximo, um problema de alguns núcleos familiares. No imaginário social, essas famílias devem aceitar o fardo de terem que lidar por tempo indeterminado com um parente próximo que não enxerga, não ouve, não anda, não conseguiu aprender a ler e a fazer contas como a maioria da população que teve acesso à educação (FUNDAÇÃO BANCO DO BRASIL, 2003, p.11-12).

Em relação à qualificação profissional, a amostra dos 20 participantes não pode ser considerada representativa. Pois, a inclusão de PcD física e PcD visual no mercado de trabalho compreende indivíduos com maior qualificação do que as pessoas entrevistadas.

A maior parte das experiências de trabalho relatadas pelas PcD física foi 30% em atividade gráfica, auxiliar administrativa e conferente em supermercado. Em relação ao trabalho eventual 50% exercem trabalhos gráficos, em eletrônica, artesanato e venda de cosméticos. Das PcD visual, 10% trabalha como técnico em processo operacional, e 80% têm

trabalho eventual em revenda de cosméticos, professor de computação, músico e massoterapia. É grande a dificuldade de inserção em outros ramos ou em estabelecimentos de maior porte.

Constatamos, portanto, através dos dados dos quadros analisados e, nas falas dos trabalhadores com deficiência física e com deficiência visual sobre os cursos e sua relação com a inserção no mercado de trabalho, uma baixa efetividade, pois até o momento da entrevista a maioria continuava sem trabalho, sem conseguir desenvolver atividades laborativas com os conhecimentos obtidos nos cursos.

Concluimos, portanto, a qualificação que as PcD visual adquiriram até o período da pesquisa, na maioria foram cursos em informática básica e massoterapia, sendo que o curso de informática foi oferecido por uma instituição de amplo reconhecimento social, que forneceu os dados dos sujeitos de pesquisa, e o de massoterapia por uma entidade de PcD, informado pela própria pessoa entrevistada. Reafirmamos que a qualificação adquirida não forneceu os elementos necessários para que os sujeitos entrevistados se sentissem capazes e preparados para a busca e a aceitação no mercado de trabalho. Em relação às PcD física os cursos de qualificação foram mais diversificados, mas também não contribuíram para a inserção no trabalho.

Nesse sentido, Vasconcelos (2005, p. 30) pondera que, de todos os problemas colocados pela globalização, o desemprego é um dos mais preocupantes, e o surgimento de novas tecnologias provoca o crescimento de empregos acessíveis apenas àqueles poucos que conseguem qualificação específica, o que cria nova área de exclusão.

### **6.2.2 Razões para fazer Cursos de Qualificação**

Ao perguntarmos a qualquer pessoa as razões de procurar fazer um curso de qualificação profissional, parece óbvio a resposta, muitos diriam conseguir um emprego e ingressar no mercado de trabalho. Mas os interesses na vida diferem e as necessidades também, ou seja, os fatores motivadores extrínsecos, dinheiro, ser aceito etc., e os fatores intrínsecos, reconhecimento, trabalho x família etc.

Através desta pesquisa, investigamos as razões que motivaram as PcD física a fazerem cursos de qualificação profissional e os motivos apresentados foram ingressar no mercado de trabalho, obter mais conhecimento, garantir um emprego, arrumar um trabalho, qualificar-se para aumentar a renda da família, complementar o salário, aprender a usar o computador,

trabalhar em casa com informática, com manutenção de micro, se profissionalizar, crescer na área em que trabalha e capacitar-se. Eis alguns depoimentos das PcD física:

*[...] Quando a gente descobre uma deficiência, a gente vê as nossas limitações físicas, a gente começa a se resguardar um pouco....então apareceu esse curso, e me ajudou a me ressocializar, porque eu fiz amizade nesse curso, aprendi uma atividade nova, só me fez bem e a família adorou isso aí (PATRICK).*

*[...] Me qualificar cada vez mais para arranjar uma melhor oportunidade de emprego, melhores oportunidades da pessoa ganhar mais, aumentar a renda e a qualidade de vida (ANNE).*

Em relação às PcD visual, os fatores relatados foram ingressar e voltar a se inserir no trabalho e adquirir conhecimento. Sobre isso Ricardo relatou o seguinte *[...] mostrar que é capaz, mostrar completamente a capacidade dele, saber que não é inútil, ... fazer um curso ... se qualificando apesar das dificuldades na empresa.* E Miro disse:

*[...] melhor colocação no mercado, ....de se tornar uma pessoa útil pra sociedade isso motivaria, saber que tem um emprego com carteira assinada, saber que no final do mês ele vai receber mais do que ele recebia antes isso motiva... mostrar ...provar pra sociedade que você é capaz, isso motiva.*

Outros também manifestaram seus motivos dizendo:

*[...] uma qualificação no mercado de trabalho, porque você não pode ir para o mercado de trabalho sem ter uma qualificação, porque senão você chega lá sem saber nada, como hoje em dia tudo é na base da informática, você tem que tá sabendo o que está fazendo porque senão você chega lá perdido e pra o deficiente chegar no mercado de trabalho sem saber de nada, pra ele se já é difícil, fica mais ainda (LEANDRO).*

*[...] Melhorar minha renda, melhorar minha autoestima, tentar dar uma qualidade de vida melhor a minha família, a meu marido a meu filho, ser independente, que eu sempre fui desde os quinze anos eu sempre fui independente... melhorar aumentar um pouquinho, melhor que ficar com um salário mínimo (LISA).*

*[...] como eu perdi a visão aos dezenove anos, mas eu já tinha curso de informática, eu já tinha o curso de programação, e quando eu resolvi tomar esse curso foi pra aprender uma linguagem nova, que era a linguagem da pessoa com deficiência, a questão dos softwares da pessoa cega. Aí eu tomei primeiro um curso de Dosvox, ... a porta de entrada do cego na questão da área de informática, que é tudo mais simples mais fácil de fazer, é tudo como se fosse pergunta e resposta. Me motivou a tá fazendo outros cursos, eu tô procurando fazer outros cursos (MIRO).*

Constatamos nos depoimentos das PcD física e das PcD visual que os fatores motivadores na busca por um curso de qualificação, tanto são como extrínsecos a inserção e reinserção no mercado de trabalho, uma renda a mais, independência financeira, trabalhar em

casa, se aperfeiçoar-se, adquirir conhecimentos, melhorar sua colocação no mercado; como intrínsecos: a ressocialização, até a melhora da qualidade de vida de si mesmo e da família.

Os fatores expostos foram continuamente mencionados, todavia, os entrevistados, também, relataram que a qualificação é um fator de afirmação pessoal, reconhecimento social, mostrar que é capaz, não se sentir inútil, contribuir para a elevação da autoestima do indivíduo.

Saber escolher um curso de qualificação no qual o sujeito mais se identifica, e que permita crescer profissionalmente é um importante fator para a inserção no mercado de trabalho, também, a determinação e a disposição mental e emocional de cada pessoa.

Como no caso de Saulo (deficiência visual), a sua ocupação é de massoterapeuta, após fazer o primeiro curso de massoterapia, procurou outros cursos na mesma área, ou seja, mais capacitação profissional, e assim conseguiu atingir seus objetivos, e quer ir mais longe conforme o relato do mesmo:

*[...] depois que eu comecei a estudar massagem, achei assim uma coisa importantíssima...você fica sabendo de informações, você estuda você se prepara, e fica sabendo de dicas, ..vai achando os cursos, porque esses cursos não são muito divulgados..., depois eu estudei inglês, depois eu viajei pra o exterior, tudo isso foi graças ao primeiro curso básico, depois eu fiz outro,...fiz outro..Eu fui pra Europa e para a Suécia. **Tudo fazendo massagem**... você tem cursos de profissionalização que você pode está numa determinada área, você tem respeito,..., hoje eu me sinto uma pessoa que as pessoas me respeitam, em função do que eu conquistei até hoje...(SAULO).*

#### 6.2.4 Qualificação x Emprego/Ocupação

Qualificação é entendida como uma relação social construída pela interação dos agentes sociais em torno da propriedade e uso dos conhecimentos, saberes, competências, habilidades e aptidões profissionais construídos ao longo da vida, necessários ao exercício de uma profissão, ocupação ou atividade de trabalho (MTE, 2005, p. 9).

Uma PcD não é uma pessoa inútil ou impossibilitada de desenvolver atividades relacionadas a ocupações profissionais. Nesse aspecto, Victor, que tem deficiência visual, ao ser rejeitado para um emprego, disse o seguinte:

*[...] me inscrevi, eu fui pessoalmente. Eu tinha certeza que a vaga tava lá e tal, mas quando eu chegava, eles diziam: “Não, olha, já ocupou a vaga” e “Se você chegasse mais cedo”, até eu fiz um passar um pouco de vergonha, eu disse: “Olhe companheiro, a vaga tá aí, mas se você não confia no meu potencial, eu não posso fazer nada...Eu me sentia um pouco abatido, mas como eu sou uma pessoa otimista eu não me deixava abater por essas coisas, porque eu acho que isso não é ainda o*

*fim da vida, não é aquela coisa, é como se fosse uma topada que eu tomo, sinto aquela dor no dedo e passa (VICTOR).*

Barbosa (2004) relata que, para os trabalhadores com deficiência visual, a inclusão é uma forma de reconhecimento de suas potencialidades, a aceitação de suas diferenças e um direito como cidadão. O desemprego confunde-se com exclusão, pois existe a legislação que garante as vagas, mas é maior que o número de pessoas que as procuram. A qualificação delas é uma das dificuldades de acesso ao trabalho e a permanência nele, o que contribui para ocupações artesanais e subalternas.

Portanto, na procura de trabalho, o serviço de avaliação da capacidade física e mental do trabalhador com deficiência é essencial, para a execução das atividades que serão requisitos do emprego, caso contrário a autoestima do trabalhador com deficiência fica prejudicada e os empregadores ficam propensos a discriminar outros candidatos na próxima contratação/seleção (OIT, 1994, p. 26).

Para Wong (2008, p.13), emprego perfeito não existe, mas um ótimo emprego envolve utilizar suas reais competências; possibilita crescimento profissional e pessoal, aprendizado, realização profissional, elevação da autoestima, um ambiente de trabalho que respeite e admire as suas características e talentos pessoais, ofereça compensação como: benefícios e salários, potencializa suas qualificações, competências, aptidões e talentos, apresenta cultura adequada e compatível com os seus valores, crenças e identidade social, etc.

Saber as preferências dos indivíduos possibilita um melhor desempenho desses na realização das atividades e fornece mais chance de crescimento em diversas ocupações, de ser mais bem sucedido, e de as habilidades serem mais bem utilizadas.

Ao passo que conseguir grandes feitos pode estimular muitas PcD a tentarem fazer algo extra. Devemos lembrar que toda deficiência é individual e não se pode comparar uma pessoa com outra. As capacidades diferem. A capacidade mental, a motivação desempenha um grande papel nisso. Essas pessoas têm direito de escolher em quais atividades querem e podem trabalhar estando aptas e qualificadas para isso.

Quanto às ocupações desempenhadas pelas PcD visual verificamos, na análise dos dados coletados, que, de acordo com a pouca qualificação a que essas pessoas tiveram acesso, as experiências de trabalho relatadas foram: Técnico em Processo Operacional, com carteira de trabalho assinada e Massoterapia. Após os cursos de qualificação, as ocupações permaneceram as mesmas de antes dos cursos. As ocupações eventualmente realizadas foram: Massoterapia, professor de Computação, Telemarketing, Músico, Revenda de cosméticos, roupa etc.

Das ocupações desempenhadas pelas PcD física, a maior parte relatadas foram em: criação Gráfica, Auxiliar Administrativa, Conferente em Supermercado. Após os cursos de qualificação, as ocupações permaneceram as mesmas de antes deles. E as ocupações exercidas eventualmente: criação Gráfica, Eletrônica, Artesanato e Venda de cosméticos.

Os cursos de qualificação profissional a que os entrevistados tiveram acesso não contribuíram para uma ascensão profissional tanto das pessoas com deficiência física como das pessoas com deficiência visual.

Nesse sentido, o entrevistado que tem deficiência visual, Miro disse o seguinte:

*[...] não é colocar a pessoa com deficiência em qualquer função, ...aí chega lá na empresa na hora de fazer a contratação, até passa em concurso público e chega lá na hora o que ... acontece? Não faz nada, aí o deficiente faz de conta que tá trabalhando, e a empresa faz de conta que contratou uma pessoa com deficiência, que tá fazendo a parte dela.*

Os relatos de algumas pessoas com deficiência visual sobre ocupação são:

*[...] olhe deficiente só pode ser contratado para telemarketing, sentou lá, botou um telefonizinho, um microfonizinho e tá bom, não sabendo que ele tem outras capacidades. Eu tenho colega hoje que é historiador que é bacharelado em professor, mas não acha nesses colégios particulares. É isso mesmo, telemarketing, hoje você conhece um ou outro que trabalha em outro tipo de ramo, administração, auxiliar administrativo, mas basicamente hoje aqui em Salvador, telemarketing (LEANDRO).*

*[...] ela disse que tinha deficiente empregado, uma empresa com quase mil funcionários, só tinha uma deficiente física, fazendo trabalho de serviços gerais que eles colocam o físico, baixa visão, eles colocam ainda pra fazer outro tipo de trabalho, serviços gerais...Você tem algum deficiente trabalhando em telemarketing aí? Não, não temos não porque o aparelho que vocês precisam é muito caro, o programa que vocês precisam para trabalhar com telemarketing é muito caro e nós não temos como investir (MIRO).*

*[...] quando as pessoas me convidam pra fazer qualquer coisa, pra fazer um curso ou qualquer coisa, não colocam lá como um cego ou um deficiente visual, é [...] e ele vem e vai fazer e fim de papo. Eu conquistei esse respeito que a acomodação do LOAS ou do benefício que alguns recebem não dão, então eu acho que as pessoas, busquem crescimento profissional, estudem, leiam, eu acho que isso é o mais importante, porque crescimento como pessoa vai além do salário que você vai ganhar, o salário é só uma compensação que todo mundo estuda pra um dia ter dinheiro pra poder viver, mas o respeito que a sociedade tem com relação a você é uma coisa, um bem que ninguém vai tomar de você. Não tem preço (SAULO).*

Até para venda de porta em porta, existe preconceito, acreditamos que seja pela falta de informação do potencial e habilidade dessa população. Constatamos esse preconceito no relato de Laís que, para complementar sua renda, vende cosméticos, mas para isso, teve que pegar a assinatura e o CPF de um colega vidente, pois foi informado de que ela não podia

porque era cega. Ela vende semijoias, roupa de praia, etc., pois mora sozinha e o dinheiro do BPC-LOAS não é suficiente para pagar aluguel, comer, comprar remédios etc.

A entrevistada Laís é uma pessoa proativa que poderia trabalhar em qualquer função que aproveitasse as suas habilidades. É muito triste a falta de sensibilidade e a falta de preparação, formação das pessoas que fazem avaliação para a contratação de PcD. A entrevistada Laís já fez três cursos de informática, um curso de hotelaria, 6 meses, e nunca trabalhou de carteira assinada. Ela relatou o seguinte:

*[...] Autônoma com Vendas de porta em porta há 03 anos, semijoias, moda praia, peças íntimas, cosméticos, há 05 anos. Hoje eu batalho, autônoma mesmo, trabalho com revistas, [...], [...],[...], semi jóias. Não pelos cursos nada. Vendedora, moça que... [...] disse que não podia porque era cega, tinha que ter assinatura de alguém pra comprar o KIT, pegar CPF e o nome de um colega. Hoje a promotora pergunta se entendeu a promoção do Ciclo e diz: vamos vender mais, esse mês foi maravilhoso, vamos vender, vender, melhorar no próximo mês. Minha média de venda por mês R\$ 600,00. Próprias empresas de cosméticos faltam revista em Braile (LAIS).*

Segundo Marques e Freitas (2009, p. 29-30), as condições estruturais e funcionais das empresas e o preparo social e profissional das PcD dificultam a inserção no mercado de trabalho, e também, a falta de qualificação converge para o desempenho de funções manuais, repetitivas e mecanicistas.

Para a inserção no mercado de trabalho os dois problemas mais destacados nos depoimentos das PcD física e PcD visual foram a falta de continuidade nos estudos, e a dificuldade em fazer um curso de qualificação que realmente as capacite para o mercado de trabalho, devido à falta de recursos para esse investimento.

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, no artigo 1º, “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (SOCIEDADE, 2009).

Inúmeras vezes foi relatado, durante as entrevistas, o preconceito das pessoas e dos empresários. Em relação a essa situação, as pessoas com deficiência física e as pessoas com deficiência visual declararam:

*[...] se a família incentivar eu acho que o deficiente tem tudo pra crescer, ...só citando um exemplo, outro dia eu tava passando na estação<sup>45</sup>, vai fazer uns dois meses na estação, **uma senhora me parou e perguntou se eu ando sozinho, eu disse não, primeiro eu ando com essa moça que está aqui em pé junto comigo, a***

<sup>45</sup> Estação da Lapa, é uma estação de transbordo de ônibus que fica no centro da cidade de Salvador/BA.



*bengala estava em pé encostada em mim, e segundo com Deus, eu peguei meu ônibus, e ela que minha filha tá em casa. É cega ... O outro, outro dia me disse: Não! Rapaz o que é que você está fazendo na rua uma hora dessas? Eu disse o mesmo que você, apenas que eu tô vindo da faculdade, como ele viu o emblema da faculdade que eu botei embaixo do braço, aí ele disse apenas que eu tenho uma qualificação, só que aí eu quebrei logo ele, e eu disse logo, apenas que eu tô fazendo o mesmo que você, agora apenas que você está aí batendo alavanca e eu tenho uma qualificação maior, ele aí fechou a cara pra mim e segundo eu soube que a pessoa que entrou comigo no ônibus, entrou pelo fundo pra encontrar comigo na frente e disse que ele fechou a cara e veio de cara fechada comigo, não mandei mexer com quem tava quieto, quando você mexe com quem tá quieto, você quer ouvir o que não deve (LEANDRO).*

*[...] Já aconteceu caso de ter uma pessoa, [...] uma vez entrou no ônibus o motorista fez assim, o ônibus ficou um pouquinho vazio, ele sentou na primeira cadeira e ele ia pra o trabalho, ia pra [...] na época, aí o motorista fez assim ó: “ô ceguinho! Já tá, o ônibus tá mais vazio, pode pedir”...simplesmente ele não tava informado que o deficiente trabalha. Sempre vê o deficiente como pedinte. ... Quando o pessoal sabe que eu faço faculdade de Direito, que não me conhece. - Ah! Você faz o que?- Ah! Eu faço Direito. Rapaz é um absurdo.Você mexe com computador, a primeira coisa que vem à cabeça: seu computador é diferente, não é? Como é que você faz? Não, não acredito que você trabalhe com informática não, é por que... Eu vou dizer assim: claro! Se você pega uma pessoa que tem nível superior ou que tem um certo grau de esclarecimento, e mesmo assim continua com esse pensamento antigo, a gente começa a desconfiar que é preconceito mesmo, mas essas pessoas que não tem acesso assim a esse tipo de informação, aí eu vou dizer que é preconceito? Não é não é. Em banco mesmo, é engraçado, eu posso chegar com você num banco agora, tenha certeza, vai se dirigir a você. Não é precon., é falta de informação ...Então a sociedade ela é a que tem menos culpa por isso porque é mais a falta de informação, se tivesse mais acesso as informações das pessoas com deficiência, eu acho que não teria justificativa (MIRO).*

*[...] a sociedade ela discrimina, eu me lembro uma vez que eu estava no G Barbosa, eu trabalhava no Correio, e eu estava no G Barbosa na fila de prioridade para passar uma mercadoria, e eu de lá mesmo eu ia trabalhar, e aí a menina do caixa falou assim: “Aqui é caixa para prioridade” tinha eu e uma moça na fila, a moça falou assim: “Ah! mas eu vou passar aqui mesmo porque eu estou com pressa que eu vou trabalhar”, e eu disse: “Eu estou com pressa também porque eu vou trabalhar, mas eu estou aqui porque eu sou prioridade, aí ela olhou para mim e falou assim: “Prioridade? Deficiente? Bonita desse jeito?” porque eu estava arrumada para ir trabalhar. Eu disse... aí eu olhei para ela e falei assim: “ Oxe! Deficiente tem que andar feia? Suja? Como é? Eu não entendi”, aí ela olhou assim para mim e falou: “ Ôh! Me desculpe, me desculpe. (ANNE).*

Foi declarada a falta de respeito aos direitos das PcD e de acessibilidade na cidade e nas empresas devido, principalmente à falta de rampas, rebaixamento das calçadas, sinalizas sonorizadas, pistas táteis etc. Patrick que é cadeirante aproveitou a entrevista para protestar:

*[...] a sociedade está desrespeitando os assentos dos deficientes, é também nos estacionamentos, que tem lá uma placa bem grande, vagas reservadas ao portador de deficiência, você chega lá você vê gente que não tem problema de saúde nenhum, parar lá e sair com a cara mais limpa pra cima, isso, isso dói, mas só dói naqueles que precisam daquele espaço, de um espaço maior para ter acesso a loja, ou seja lá o que for, então aproveitar para fazer esse meu protesto e pedir para os órgãos públicos cuidem melhor disso aí, dessas facilidades que o deficiente tem que eles já são punidos de uma maneira geral pela sua deficiência, e são punidos também por falta de condições de deslocamento dentro da sua cidade (PATRICK).*

Nos depoimentos das PcD física e PcD visual, constatamos o preconceito e a discriminação em relação a essas pessoas. Sabemos que nenhum de nós está imune a ter preconceitos, por isso, é preciso esforço e motivação consciente para não ter atitudes preconceituosas e para diminuir o preconceito.

A educação, a informação e o conhecimento sobre deficiência e PcD podem expor as causas do preconceito e levar-nos a fazer um exame das nossas atitudes e ajudar-nos a agir com mais cautela e sabedoria quando somos vítimas e/ou agentes de atitudes preconceituosas. O preconceito induz as pessoas a terem opiniões preconcebidas sobre diversos assuntos, acontecimentos e pessoas. Essas opiniões podem se originar de valores familiares, mal direcionados, e/ou de conceitos distorcidos.

Diante disso, Glat (2006, p. 23) pondera o seguinte, as normas e valores sociais, dos quais muitas vezes não estamos conscientes, criam representações que guiam a nossa maneira de ser e agir no mundo, e a maneira como percebemos e agimos em relação aos outros.

Uma sociedade que tem uma diversidade de formas de ser e de viver, antes de tudo, precisa aprender e se acostumar a respeitar as diferenças individuais das outras pessoas, pois decididamente não somos todos iguais. De nada adianta certas pessoas fazerem um discurso de respeito aos direitos e à liberdade se o próprio conteúdo de suas falas e atitudes deixam claro o desrespeito e a irritação pelas diferenças das pessoas.

Tais indivíduos apoiam os direitos quando esses os convêm e as pessoas concordam com seus pontos de vista e atitudes, de modo que é evidente que vive uma grande contradição, conduzidas pela idéia, de primeiro eu e as minhas vontades e prioridades, através da qual consideram suas necessidades mais importantes e mais justas que as dos outros. Precisamos refletir sobre isso, se queremos ser respeitados e valorizados pelo que nós somos e acreditamos.

Esta pesquisa procurou colaborar com conhecimentos novos através das percepções de PcD física e PcD visual sobre qualificação profissional oferecida para essa população, que, através de suas falas, revelaram e forneceram informações relevantes. Esperamos que os dados coletados propiciem mudanças que se fazem tão presentes e urgentes e contribuam no processo de uma melhor qualidade de vida social e laboral dessas pessoas.

Precisamos continuar lutando e fazendo a parte que nos compete, a população, empresários, governo das esferas municipal, estadual e federal, com relação à qualificação profissional de PcD, para transformações no sentido que essa possibilite verdadeira inserção e permanência no trabalho, como também que, a oferta de cursos permitam uma real formação e participação no competitivo e seletivo mercado de trabalho.

Destacamos a importância de pesquisas com todos os grupos de pessoas que são ou sentem-se marginalizadas pela sociedade, mas, é imprescindível que as próprias pessoas que sofrem com a situação lutem por seus direitos. Enfatizamos que as PcD precisam lutar pelos seus direitos, desejos e necessidades, e que elas procurem ser ouvidas e atendidas nas suas aspirações, pois novos dias, novos tempos virão se buscarem e nunca desistirem, tenham a mesma posição e determinação do entrevistado, Leandro [...] *No meu nome tem o sobrenome LUTAR.*

Ao finalizar a análise das percepções das PcD física e PcD visual sobre a contribuição da qualificação profissional na inserção no mercado de trabalho, queremos registrar a satisfação em oferecer a oportunidade para que algumas vozes não permanecessem silenciadas, caladas, falarem suas reivindicações. Pois, além de serem as pessoas mais indicadas para discorrerem sobre o assunto, essas pessoas sentem-se valorizadas e agradecidas quando ouvidas. Alguns relatos dos entrevistados comprovam essa declaração:

*[...] Eu acho que tem muito que crescer esse tipo de pesquisa, a gente tá precisando disso, pessoas que se interessem pela área, porque esse é que é o problema, ninguém quer se interessar pela área da deficiência visual vai mais pelo físico, porque, ah! é mais fácil que não sei o que, basta adaptar uma rampazinha, entendeu? mas a área visual ainda é precária, decadente dessas pessoas que se interessem pela causa, por isso é que hoje as empresas não quer, não se interessam, então quero parabenizar pela sua iniciativa (LEANDRO).*

*[...] Agradecer essa oportunidade de falar de um assunto tão importante para a sociedade que são os excluídos, eu falo os excluídos porque os portadores de deficiência física já conseguiram muita coisa, tão ocupando seu espaço, mais ainda nós temos muito carente de respeito por parte dos órgãos públicos responsável, pelo tratamento ao deficiente... deslocamento e a própria sociedade ... desrespeitando assim de maneira terrível os portadores de deficiência,... um exemplo claro, não é só nos transportes coletivos não, entendeu? Muito obrigado (PATRICK).*

*Obrigada por me dar essa oportunidade de falar e expor os problemas de pessoas com deficiência que muita gente acha que o deficiente não tem dificuldade tem sim, com ônibus, com tudo (CAROL).*

Alguns relatos que consideramos relevantes:

*[...] amigo meu que fala: “vou sair, hoje eu saio pra trabalhar e vou matar um leão”, um dia, eu como deficiente eu coloco, eu vou matar uma manada, ...porque a dificuldade é muito maior, mas não é por isso que eu desisto, eu corro atrás eu tô lutando pelos meus direitos, sempre dentro da lei. Qualquer pessoa que colocar que o deficiente não é capaz, se achar que não é capaz, nunca se abata com isso, sempre mostre pra si mesmo não pra essas pessoas pra si, que você que você é capaz, você mostrando pra você que você é capaz, você vai muito pra frente e sempre lutando porque a vida da gente tem muito (MARCIO).*

*[...] deficiente tem que ficar na esquina pedindo esmola? eu não sei o que, aí eu acho que eles ficam mais retraídos, porque eu já tive em sala de aulas de pessoas normais e sala de aulas de deficientes, como foi esse caso de turma fechada, e é diferente (ANNE).*

*[...] desde um ano que eu tenho minha deficiência, tenho trinta e quatro anos, o médico disse que eu só ia enxergar até os dezoito e eu já vou ter trinta e quatro, enxergo de um olho só com glaucoma, mas eu não vou mentir a você não, eu sou a pessoa mais independente, eu sou a pessoa mais feliz e eu sempre digo a minha família: “eu sou uma deficiente eficiente”, eu mesma resolvo minhas coisas, eu vou pra mercado eu vou pra feira, eu vou pra banco, eu resolvo a vida de minha mãe de meu pai de meu marido de meu filho e dizem: “sem [...] aqui nada anda” e por ser assim eu sou uma pessoa mais feliz, eu não me queixo não (LISA).*

*[...] Eu acho que as pessoas têm que buscar algo mais, nunca se acomodar, sempre querer, buscar o conhecimento, buscar a capacitação profissional, buscar o crescimento como pessoa, como ser humano, porque quando você estuda você se desenvolve intelectualmente, você consegue se inserir num determinado grau da sociedade de onde as pessoas vão te respeitar, porque quando você tem um emprego, você tem um conhecimento, você tem uma faculdade (SAULO).*

*[...] o meu incentivo todo veio mesmo dos meus colegas, das pessoas que eu conheci, que fiz amizades e me incentivaram bastante a estudar a correr atrás de fazer alguma coisa e sobretudo a minha força de vontade o meu interesse, o desejo de querer vencer de quer ser alguém na vida de querer ter alguma coisa de querer conquistar, então isso foi o incentivo, porque da família, muitas vezes a família protege, a família não deixa sair a família não encoste no fogão que vai se queimar, não vá sair sozinho porque vai acontecer isso, então tem toda uma super proteção da família, mas graças a Deus eu não tive esse incentivo da família também não fui assim tão super protegido pela família onde que me deixou muito à vontade pra fazer o que eu sempre quis fazer (RICARDO).*

*[...] Entrevistar mais no meio do esporte como no meu caso mesmo, eu vejo muitas corridas, porque eu faço corrida de rua, sou pára atleta, muitas corridas eu vejo aí, eu participar eles me entrevistar, achar bonito aquela coisa a mídia. ..fala do pessoal andante, o pódio deles a premiação deles e sem contar do valor da premiação. A maioria das corridas o cadeirante não tem premiação, a gente corre o mesmo percurso que um andante correr, se um andante correr 10 quilômetros, uma corrida de 10 quilômetros, a gente corre 10 quilômetros, mas a premiação dele é um valor, e a da gente não é, e quando tem vamos botar um valor seja mais ou menos R\$ 5.000,00 pra uma andante, e um cadeirante ganha R\$ 50,00 (MARCIO).*

*[...] depois que eu perdi a visão, então eu tive que me adaptar ao sistema Braille de ensino, a um tato, porque eu lia a olho e aí eu tive que fazer tato, ora a matemática é escrita de uma forma em tinta, ou seja, negro e a Braille de outra forma, então pra mim que perdi a visão agora memorizar posições novas, que eu conhecia o básico em Braille, então uma nova situação matemática e química, então eu não tinha quem me ajudasse, tive que desistir, a família não chega nem perto, ...as propagandas, com os incentivos de falar do livro escrito, até que alguns hoje tem até o privilégio de ter a mãe, tem a facilidade do passe livre, tem a facilidade do LOAS que ajuda também, e até quem não quer botar um deficiente pra ficar pra cima e pra baixo, até eu como cega mesmo. E antes na época que eu comecei eu não tive essa oportunidade (BRUNA).*

*[...] a pessoa que tá na família com deficiência, ela só tem a deficiência, mas ela é tão capaz quanto qualquer outra pessoa, talvez assim o deficiente às vezes se supere nessa questão profissional porque o deficiente por já saber disso que ele tem essa limitação, se ele internalizou que ele tem essa limitação, ele procura fazer, executar a tarefa dele com mais atenção, ele procura executar a tarefa dele com mais responsabilidade, ele se distrai menos. E tem que ir lá falar comigo, tarefa assim que a gente lá vai fazer, que o coordenador fala assim: você tem dois dias para me entregar isso, aí em oito horas eu entrego isso, em seis horas eu entrego isso a ele. A gente se concentra em fazer, sabe que a gente tem que fazer bem feito, pode ter certeza se você fizer um comparativo, o mesmo trabalho que um deficiente visual faz, se ele tiver motivado pra fazer e uma pessoa que enxerga também motivada pra*

*fazer pode ter certeza um detalhe do deficiente visual vai sobressair no do que a pessoa... (MIRO).*

*[...] a minha deficiência veio de um erro médico, eu já tinha dezoito anos então, eu já não... Foi eu tive um câncer no, no, nervo ciático e depois da cirurgia para tirar esse câncer foi um câncer benigno, aí depois da cirurgia eu perdi o movimento do pé, então minha perna afinou um pouco e eu perdi o movimento do pé. Eu acho, mas só que muitos, porque eu convivo com muitos deficientes, e eu acho que eles ainda se sentem assim menos, por isso eu disse. Porque eu me acho que linda (ANNE).*

*[...] Eu tenho benefício, não você tem que procurar um crescimento, na sua vida financeira, na sua vida acadêmica, ou onde quer que seja, ou algum trabalho, não adianta dizer ter: Ah! Eu tenho benefício, sim gente tem um benefício. Eu digo gente eu sou uma pessoa acostumada a dizer nas reuniões e nas palestras que eu ministro, gente o benefício é muito bom, mas procura crescer um pouco, procura, já teve deficiente que disse pra mim: Ah! Pra que estudar rapaz? Eu digo: Pra que estudar? Pra crescer na vida! Pra não ser mais um a dá trabalho pra o Estado e senão chegar na associação e ficar jogando dominó a tarde toda. Outras perspectivas, e você não pode ficar só ficar: Ah! (LEANDRO).*

## 7 CONSIDERAÇÕES

Esta pesquisa pretendeu discutir a contribuição da qualificação profissional de PcD física e PcD visual para a inserção no mercado de trabalho, explorando as razões pela sua procura, e as ocupações desempenhadas após a sua realização.

Como são questões complexas, o estudo voltou-se para a percepção das pessoas entrevistadas, 10 PcD física e 10 PcD visual, visando compreender o entendimento sobre o fenômeno pesquisado: qualificação x inserção no trabalho. A finalidade foi ampliar as informações e os conhecimentos já existentes sobre essas questões, para que essas contribuam para uma melhor qualidade na vida laboral e pessoal dessa população.

Mesmo sabendo que o desemprego estrutural atinge toda a classe trabalhadora da população brasileira e mundial, e a estrutura econômica e social na atualidade é bastante competitiva em termos de mão de obra, o estudo aqui apresentado mostra-se útil e importante pela oportunidade de, por meio da percepção das pessoas entrevistadas, desvendar o fenômeno social pesquisado, como o processo da qualificação pode desempenhar um importante meio para a inserção dessa população no mercado de trabalho.

Os resultados obtidos de algumas pesquisas e dados estatísticos do IBGE e de algumas instituições mostraram que a inclusão da diversidade é um fato em várias organizações nacionais e internacionais e que, na contemporaneidade, as diferenças fazem parte do cotidiano de todos os segmentos da sociedade e da vida de todos os cidadãos, diante de mercados cada vez mais globalizados, saber compreendê-las é um grande diferencial. Mas, isso só é possível quando o respeito e a dignidade vão além de modismos e interesses. Então, a diversidade se transforma em oportunidade de desenvolvimento para a sociedade, e para a população.

Sabemos que as PcD possuem limitações físicas, sensoriais ou intelectuais que não as incapacitam, mas podem causar preconceitos, estereótipos e discriminações, que as impossibilitem de ter uma vida de trabalho e social na sua comunidade.

O presente estudo intitulado “Qualificação profissional de pessoas com (D)eficiência física e pessoas com (D)eficiência visual: um estudo de egressos” traçou um retrato da qualificação das pessoas com deficiência física e pessoas com deficiência visual trazendo as percepções e os anseios desta parcela da população. Sendo assim, esperamos que através das informações sejam feitos ajustes nas atitudes, nas ações e nos tratos da sociedade para com essa população.

Abaixo estão as principais constatações das seções anteriormente apresentadas, de forma a se constituir como importante colaboração para a sociedade, sem caráter impositivo. Constatações que podem ser submetidas à reflexão, apreciação e avaliação sobre os assuntos abordados, de cada segmento, organização ou pessoa interessada pela temática em questão.

Os números presentes da população com deficiência no Brasil mostram que existem no país 24,6 milhões de pessoas com algum tipo de limitação e/ou incapacidade, que equivale a 14,5% da população.

Na população brasileira, existem 9.355.844 de PcD física e na Bahia, 754.878. Em relação às PcD visual, no Brasil são 16,6 milhões de pessoas com algum grau de deficiência visual, e quase 150 mil se declararam cegos e na Bahia, são 1.427.638, segundo o Censo 2000, realizado pelo IBGE.

A análise dos dados dos diversos tipos de documentos e das entrevistas das PcD física e PcD visual mostraram que a escolaridade e a qualificação dessas pessoas não atendem as demandas do mercado de trabalho.

Nos depoimentos dos sujeitos entrevistados para a pesquisa em pauta, em relação à escolaridade das PcD visual, vê-se que somente 50% concluíram o Ensino Médio, 30% não concluíram o Ensino Fundamental e 20% estão na Faculdade (direito).

Em relação às PcD física os dados analisados mostram uma maior escolaridade e continuidade nos estudos, em comparação com as PcD visual, pois 80% terminaram o Ensino Médio, somente 10% não completaram o Ensino Fundamental e 10% possuem Ensino Superior (Licenciatura em Eletricidade, pela Universidade do Estado da Bahia/UNEB).

Observamos, porém, que tanto as PcD física como as PcD visual não continuaram os estudos após concluírem o Ensino Médio. Na amostra, dos 20 sujeitos pesquisados, 70% têm somente a educação formal de nível médio.

Concernente à qualificação profissional, e a sua contribuição para a inserção no mercado de trabalho, os depoimentos das pessoas entrevistadas com deficiência física mostraram que somente 30% das pessoas entrevistadas estão trabalhando, mas não é resultado do curso de qualificação investigado na época da pesquisa, já estavam empregadas quando fizeram o curso. Apenas 10% conseguiram aumentar a sua renda em função da qualificação.

Das pessoas entrevistadas com deficiência visual, os dados analisados evidenciam que a maioria também, está fora do mercado de trabalho. Somente 20% das pessoas entrevistadas estão inseridas no mercado de trabalho e apenas 20% foram bem sucedidos no aumento da sua renda.

Verificamos que os cursos de qualificação pouco significaram, para o aumento da renda das PcD física e das PcD visual. Primeiro por não terem conseguido a inserção no trabalho, e depois por não conseguirem desenvolver por conta própria alguma atividade laboral em suas residências, por falta de condição financeira.

A oportunidade de PcD terem negócios próprios, iniciativas empreendedoras de geração de trabalho e renda, merece reflexão, pois muitas delas não têm condições nem de projetar isso para as suas vidas, por não terem renda para essa atividade. É preciso, portanto, linhas de créditos com juros mais baixos, e a criação de políticas direcionadas nesse aspecto.

Constatamos que as pessoas entrevistadas têm condições de serem inseridas no trabalho, desde que a sua escolaridade e, principalmente, a sua qualificação forneçam as habilidades e as competências condizentes com as demandas do mercado de trabalho. Portanto, as pessoas entrevistadas estão fora dos meios produtivos, não estão tendo oportunidade de serem aproveitadas, nem utilizadas as suas capacidades, o seu potencial criativo, intelectual, nem e a habilidade de interação que elas pessoas têm com as demais pessoas.

Deste modo, tanto as PcD física como as PcD visual, apesar da Lei de Cotas 8213/91, regulamentada no Decreto Federal 3.298/99, também, estão nas fileiras de desempregados e subempregados, igualmente às demais pessoas, decorrentes da crise econômica mundial que afeta todas as pessoas e países. Isso acontece por inúmeros fatores: à baixa escolaridade, a falta e/ou baixa qualificação, bem como, a falta de acessibilidade, transporte inadequado, barreiras arquitetônicas e de atitudes, preconceito e discriminação por parte da sociedade e empresários.

Os depoimentos das pessoas entrevistadas evidenciaram que as razões que motivaram nas escolhas dos cursos, os fatores intrínsecos e extrínsecos vão desde a busca pela inserção e a reinserção no trabalho, de conhecimento, aquisição de competência e de socialização. Mas o fator intrínseco de reconhecimento social foi o mais relatado, o desejo que as pessoas fiquem sabendo que elas são capazes e eficientes.

Na análise dos dados sobre as ocupações que os sujeitos entrevistados com deficiência física e com deficiência visual desempenharam após a qualificação profissional, foi constatado que elas desenvolvem funções com pouca relevância social, que não utilizam a capacidade e o potencial dessas pessoas.

Também buscamos saber como as famílias, as políticas, da Lei de Cotas 9.213/91, regulamentada pelo Decreto Lei 3298/99, e a Lei nº 8.742/1993, Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), e os meios de comunicação, efetivamente contribuem para a qualificação, o crescimento profissional e, principalmente, a inserção no trabalho.



Nos depoimentos das PcD física e nos das PcD visual o papel da família foi visto como de extrema importância para o incentivo, estímulo e apoio na busca de qualificação e para a inserção no mercado de trabalho.

A inserção de PcD no mercado de trabalho envolve igualdades de direitos, mas, quando faltam rampas, rebaixamento das calçadas, que facilitam a locomoção de pessoas com deficiência física, e de pistas táteis, sinaleiras sonorizadas para o ir e vir de PcD visual, bem como, a falta de transporte digno, elas são impedidas de participarem de todas as instâncias sociais como cidadãos em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Precisamos lembrar que, cada vez que protegemos os direitos humanos todos se beneficiam quando as calçadas são rebaixadas, os idosos, grávidas, crianças e pessoas que tem as mais diversas dificuldades usufruem das mudanças. Não são beneficiadas, portanto, somente as PcD, todos na sociedade saem ganhando. Então, quaisquer mudanças que façamos em prol das PcD irão beneficiar a todos os segmentos da comunidade em que vivemos.

Não podemos deixar de reconhecer que houve avanço nas oportunidades de empregos, inserção no mercado de trabalho das PcD no Brasil, devido ao cumprimento da Lei de Cotas. Mas, a inclusão econômica dessa população não deveria ser a única forma disponível para conseguirem sua realização profissional, bem como, a inclusão em empresas ser apenas por imposição legal, deve-se, sim, valorizar a competência e a habilidade dos profissionais inseridos.

A Lei de Cotas são para empresas com mais de 100 empregados. Então, como ficam as PcD que moram em regiões do país em que existem apenas pequenas empresas, com menos de 100 funcionários? Nessas cidades, essa população fica sem ter oportunidades de trabalho. Esse comentário é apenas um convite à reflexão ao modelo posto, uma vez que reconhecemos os resultados que os dados analisados do Censo 2000 e da RAIS 2008 evidenciam sobre a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

Em relação à LOAS, que regulamentou o BPC, direito constitucional estabelecido na Constituição Federal de 1988, o valor recebido pelas PcD, um salário mínimo, não é suficiente para atender a todas as necessidades básicas, e ainda pagar cursos de qualificação que lhes permitam uma real inserção no mercado de trabalho, e nem para a autorrealização.

As PcD, apesar de valorizar o benefício BPC-LOAS, querem crescer na vida, aumentar seu poder aquisitivo, não querem ficar indefinidamente recebendo um salário mínimo, e sabem que, para isso, precisam ter uma escolaridade e uma qualificação que lhes permitam atender às exigências do mercado de trabalho e, assim, concretizar seus sonhos de ter uma família, filhos, comprar o que quiser, quando desejar, ou seja, o direito de ter um projeto de

vida, mas isso só é possível se apresentarem condições reais de competir no mercado de trabalho, em igualdade de condições, com as pessoas de modo geral, tendo uma escolaridade e uma formação profissional realmente satisfatória.

Constatamos, neste estudo, que houve avanços sociais na inserção ao mercado de trabalho. Mas, as conquistas, sem dúvida, ainda representam pouco na luta pela inclusão de PcD na sociedade. Há muito a ser feito, pois milhares de pessoas continuam à margem da vida, escondidas atrás de dificuldades e barreiras, que são mínimas e imperceptíveis para alguns, mas que para outros se constituem em obstáculos quase impossíveis de serem superados no momento em que tentam ser inseridos em atividades laborais e na vida cotidiana.

Não basta que tenhamos belas leis securitárias e trabalhistas, um exemplar sistema de compensação das desigualdades, de programas de inclusão da PcD à comunidade. É preciso que tudo isso seja efetivamente implementado através da participação ativa da sociedade civil.

O maior problema enfrentado por uma PcD não se deve a ausência de leis, pois, nesse aspecto, o Brasil possui uma legislação aplicável nos mais diversos tipos de situações e problemas. Alcançamos um nível razoável de proteção legal. Mas, a dificuldade é da eficácia das normas existentes, as leis têm se mostrado importantes e úteis, no papel, mas na prática, não têm tido a mesma aplicabilidade. É necessária a concretização das leis, dos programas estabelecidos, a transformação das ideias em realidade. Tudo isso continua a ser o grande desafio de nossa sociedade.

A solução da maioria dos problemas enfrentados passa por mudança do ponto de vista sócio-cultural. E, para que esta solução se viabilize, o engajamento da sociedade civil é fundamental. O desafio, em suma, é de toda a coletividade. Não podemos esperar que o Estado alcance tudo e todos. A sociedade precisa se integrar neste processo, deve reivindicar que o Estado cumpra o seu papel de agente financeiro e regulador, mas deve, também, participar ativamente, colocando em prática as ideias e as leis existentes.

Nesse sentido, os meios de comunicação de massa, internet, jornal, rádio, televisão, poderiam contribuir para o engajamento da sociedade civil no Brasil, com a divulgação dos mecanismos legais existentes, a discussão sobre os direitos e as dificuldades das PcD e o atendimento destinado a essas pessoas. Informar os locais e quais os cursos de qualificação e as vagas de empregos disponíveis para essa população, no sentido de promover a reivindicação e instituição das novas formas existentes, ações e práticas por parte de toda sociedade.

Poderiam também, divulgar informações sobre a capacidade e o potencial dessas

peçoas, bem como fazer campanhas antidiscriminação e antipreconceito por esclarecer e informar mais a sociedade sobre deficiência, favorecendo, assim, a construção da cidadania da PcD.

A informação e o conhecimento podem combater ou diminuir o preconceito e a discriminação de grupos minoritários, incluindo as pessoas com deficiência, e nos livrar de situações difíceis e complicadas. Devido a um padrão pré-estabelecido pela sociedade para a contratação e a inserção dessa população no mercado de trabalho, é necessária a comprovação das limitações decorrentes da deficiência e que essas se enquadrem dentro dos requisitos da Lei, nas determinações legais.

Ressaltamos que somos diferentes, decididamente não somos iguais e que, portanto, todas as PcD são diferentes umas das outras, com características singulares que as tornam distintas, ou seja, até entre as próprias pessoas com a mesma deficiência existem particularidades e necessidades diferentes. Também, não podemos generalizá-las, já que essa população está composta de todos os perfis, grupos sociais, culturais e etários. Assim sendo, não podemos homogeneizar as atitudes e o atendimento dispensado para essa parcela da população.

Os cidadãos com deficiência são especiais, mas não mais do que qualquer indivíduo. Todas as pessoas têm os mesmos direitos e deveres perante a sociedade. As PcD, como qualquer outra, podem levar uma vida comum e podem ser bons profissionais, tanto ou mais competentes que as demais pessoas ditas normais. Porém, é preciso estar atento para não subestimar ou superestimar o desempenho destes sujeitos o que, ao invés de contribuir para a inclusão, acentuaria as diferenças e provocaria novas formas de preconceito e discriminação.

Esclarecemos que a inclusão social dessa população é um processo que envolve ações da sociedade para com as pessoas com deficiência e também das PcD para a sociedade. Uma sociedade inclusiva constitui um lugar com oportunidades iguais para todos, na qual cada pessoa desempenha um importante papel para o andamento da sociedade. Mas, para que essa se torne realidade, todos têm que dar a sua parcela de contribuição, população, empresários, Estado, etc. A compreensão sobre deficiência, suas necessidades e percepções podem contribuir para a qualificação e o trabalho oferecido a essas pessoas.

## REFERÊNCIAS

- ABENHAIM, E. Deficiência mental, aprendizagem e desenvolvimento. In: MIRANDA, T. G. (et. al.). **Educação Inclusiva, Deficiência e Contexto Social: questões contemporâneas**. Salvador: EDUFBA, 2009, p. 237-244.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2006.
- ALMEIDA, J.M. **A escada da capacitação profissional**. 2008. Disponível em: <http://www.artigonal.com/recursos-humanos-artigos/a-escada-da-capacitacao-profissional-388470.html>, acesso em: 12/02/2009.
- ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2ª ed. Londrina. Praxis. Bauru; Canal 6, 2007.
- ANDRÉ, M.E.D.A. **Etnografia da prática escolar**. Campinas, SP: Papyrus, 1995.
- ANTONIAZZI, M. R. F. Políticas de qualificação e formação no planfor-Ba: ideologia, significados e implicações. FARTES, V.(orgs) In: **Formação, saberes profissionais e profissionalização em múltiplos contextos: sentidos, políticas, práticas**. Maceió/Al: EDUFBA – Salvador: UFAL, 2008, p. 205-242.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- \_\_\_\_\_. As Metamorfoses no mundo do trabalho. GOMES, A. (Org.) In: **O trabalho no século XXI: Considerações para o futuro do trabalho**. São Paulo: Anita Garibaldi, Sindicato dos Bancários da Bahia, 2001, p. 17-31.
- \_\_\_\_\_. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo. 2005.
- \_\_\_\_\_. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 10-25.
- ARANHA, M.L.A. **Filosofia da educação**. São Paulo: Moderna, 1989.
- ARAÚJO, E.A.C. **Deficiência mental, suporte comunitário e transição para o trabalho**. Araraquara, SP: Junqueira&Marin, Brasília, DF: CAPES-PRODOC, 2008.
- ARAÚJO, M.A.N. **A qualificação de surdos para o trabalho e o significativo papel da linguagem**. Salvador-Ba, Tese de Doutorado/UFBA, 2002.
- BAHIA, M.S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- \_\_\_\_\_. SANTOS, E.M. Práticas empresariais para a inclusão profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso. In: FREITAS, M. N de C, MARQUES. A.L. **O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá,

2009, p. 142- 160.

BALL, S.J. Profissionalismo, gerencialismo e performatividade. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 126, set./dez. 2005, p. 539-564.

BARBOSA, I.J. **Ausência de alibi**: vozes e trajetórias de pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho em Salvador. Dissertação de Mestrado/UFBA, 2004.

BATISTA, C.A. M. Educação profissional e inclusão no trabalho: entraves e possibilidade. In: OLIVEIRA, Maria Helena Alcântara de **Trabalho e deficiência mental**: perspectivas atuais. Brasília: Dupligráfica, 2003, p. 57-76.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Tradução, Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

\_\_\_\_\_. **Globalização**: as Conseqüências Humanas, Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BELLINTANI, M. Volta à ativa. **Revista Sentidos**. Ano 8, n. 44. Dezembro 2007/ Janeiro/2008, p. 18.

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

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 7.853**, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Art. 2º. Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei7853.pdf>. Acesso em: 12/10/2009.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.069**, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o estatuto da criança e do adolescente e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm). Acesso em: 01/03/2010.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213**, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 1991. Disponível em: <http://www.cna.org.br/RelacoesTrabalho/Previdencia/Lei8213.htm>. Acesso em: 25/11/2009

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.742**, de 07 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a Organização de Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1993. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L\\*8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L*8742.htm). Acesso em: 03/03/2009.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 1.744** - de 8 de dezembro de 1995. Regulamenta o benefício de prestação continuada devido à pessoa portadora de deficiência e ao idoso, de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e dá outras providências. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1995/1744.htm>. Acesso em: 03/03/2009

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional). Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 2.208** de 17 de abril de 1997. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os artigos, 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: DF, 1997.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.867**, de 10 de novembro de 1999.. Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme específica. Disponível em; <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L9867.htm>. Acesso em: 10/01/2010;

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e da outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, CORDE, 1999.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.741**, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o estatuto dos idosos e dá outras providenciais. Disponível em: [http://www.acao.org.br/concursos/pmfln\\_2003/edital/lei\\_10\\_741\\_2003.html](http://www.acao.org.br/concursos/pmfln_2003/edital/lei_10_741_2003.html). Acesso: 10/02/2010.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.154** de 23 de julho de 2004. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os artigos. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/Decreto/D5154.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/Decreto/D5154.htm). Acesso em: 22/08/2009.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.296** de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em: 10/08/2009.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.598**, de 1º de dezembro de 2005.. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm). Acesso em: 15/12/2009.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.215, de 26 de setembro de 2007. DOU 28.09.2007.** Estabelece o Compromisso pela Inclusão das Pessoas com Deficiência, com vistas à implementação de ações de inclusão das pessoas com deficiência, por parte da União Federal, em regime de cooperação com Municípios, Estados e Distrito Federal, institui o Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência - CGPD, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.revistajuridica.com.br/content/legislacao.asp?id=45568>. Acesso em: 12/02/2010.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.214**, de 26 de setembro de 2007. Regulamenta o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de

2003, acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Brasília: DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm). Acesso em: 01/03/2010.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.788**, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm). Acesso em: 03/03/2010.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.892**, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília: DF, 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm). Acesso em: 17/11/2009.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 290/2009**. Diário da República, 1ª série – nº 197 – de 12 de outubro de 2009. Disponível em: <http://dre.pt/pdf1sdip/2009/10/19700/0748207497.pdf>. Acesso em: 16/12/2010.

BORDAS, M., A. G., ZOBOLI, F. Reflexões sobre a produção social do conhecimento e as culturas inclusivas: o papel da avaliação. In: MIRANDA, T.G. (et al.) **Educação Inclusiva, Deficiência e Contexto Social: questões contemporâneas**. Salvador: EDUFBA, 2009, p. 79-87.

BRUNO, L. **Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Atlas, 1996.

CATTANI, A. D. **Tecnologia e Trabalho: Dicionário Crítico**. São Paulo: Ed. Vozes, 2002.

CARLOS, V.L. **Discriminação nas relações de trabalho**. São Paulo: Macedo, 2004.

CARVALHO, R.E. Inclusão de pessoas com deficiência no BRASIL, no Século XXI. Qualificação Profissional da Pessoa com Deficiência. I Seminário Internacional sobre Exclusão, Inclusão e Diversidade **Anais**, UFPB/ PPGE, 2008, p. 1-14.

CARVALHO, M.B.W.B., MELO, H.A. O atendimento escolar aos alunos com necessidades especiais na rede municipal de educação de São Luís/MA – aproximações de um resgate histórico. 18º EPENN: inovações, desafios e resultados. **Anais**. UFAL, Maceió, 2007, p. 1-13.

CASTIONI, R. Restrução produtiva e (re) qualificação profissional: empregabilidade e competências. In: **Força de Trabalho e emprego**, v. 15, nº 01 –Jan/Jun/97, Salvador: Setras, 1998.

CAVICCHIA, D.C. Metodologias de pesquisa em educação especial: as metodologias qualitativas. In: **Temas em Educação Especial 2**. Universidade Estadual Paulista. Campus Araraquara. 1996, p. 295-303.

COLASANTI, M. Eu sei, mas não devia. In: **O pequeno livro das grandes emoções**. Brasília: UNESCO, 2009. p. 53-54.

COLLIN, D. Compreender Marx. Tradução: CLASEN, Jaime. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2006.

CONVENÇÃO, **sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Portugues/o.Convencao.Personas.Portadoras.de.Deficiencia.htm>. Acesso em 12/02/2009.

CORDÃO, F.A. **Perspectivas para a educação profissional: novo paradigma curricular por competência**. ABC Educativo. Revista da Educação. Ano 3, nº 14. São Paulo: Criart, 2002, p. 12-14.

CORRER, R. **Deficiência e inclusão social: construindo uma nova comunidade**. Bauru, São Paulo: EDUSC, 2003.

COULON, A. **Etnometodologia**. Tradução: Ephraim Ferreira Alves. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

DEL MASSO, M.C.S. **Orientação para o trabalho: uma proposta de adaptação curricular para alunos com deficiência mental**. Tese de Doutorado, São Paulo/USP, 2000.

\_\_\_\_\_, ARAÚJO, R.C.T. Necessidades educacionais especiais: questões relacionadas ao desempenho do aluno. In: **Inclusão escolar: as contribuições da educação especial**. OLIVEIRA, A.A. S. de, OMOTE, S., GROTO, C.R.M (orgs) São Paulo: Cultura Acadêmica. Marília: Fundepe, 2008, p. 65-77.

DIEESE. **Anuário da qualificação social e profissional: 2007**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: DIEESE, 2007. 280 p. Disponível: <http://www.mte.gov.br/geral/publicacoes.asp>, acesso em 03/03/2010.

DINIZ, D. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

DRUCK, G. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. **Caderno CRH**, Salvador, UFBA, nº 24/25, Jan/dez, 1996, p. 21-40.

\_\_\_\_\_, FRANCO, T. (orgs.) **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

DUARTE, Rosália. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Revista Educar**, Editora UFPR, Curitiba, n. 24, 2004, p. 213-225.

FARTES, V.L.B. **O sentir e o pensar de atores educacionais no contexto das mudanças curriculares da educação na educação profissional de nível técnico**. VIII Congresso Luso Brasileiro de Ciências Sórias, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra. Portugal, setembro, 2004, p. 1-20. Acesso em: 27/02/2010. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel20/VeraFartes.pdf>.

\_\_\_\_\_. (org). **Formação, saberes profissionais e profissionalização em múltiplos**



**contextos:** sentidos, políticas, práticas. Maceió/Al: EDUFBA – Salvador: UFAL, 2008.

\_\_\_\_\_. **O sentir e o pensar de atores educacionais no contexto das mudanças curriculares da educação na educação profissional de nível técnico.** VIII Congresso Luso Brasileiro de Ciências Sociais, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra. Portugal, setembro, 2004, p. 1-20. Acesso em: 27/02/2010. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel20/VeraFartes.pdf>.

FEBRABRAN. **Federação Brasileira de Bancos.** Disponível em: <http://www.febraban.org.br/> Acesso em: 12/03/2009.

\_\_\_\_\_. **População com deficiência no Brasil:** fatos e percepções. 2006. Disponível em: <http://www.bb.com.br/docs/pub/inst/dwn/LivroPopDeficBrasil.pdf>. Acesso em: 15/02/2010.

FERRETTI, C.J. Mudanças no trabalho e perspectivas para jovens portadores de necessidades especiais. In: XI Seminário Capixaba de Educação Inclusiva. Programa de Pós Graduação em Educação. **Anais:** Vitória - ES, 2008, p. 184-202.

FILHO, R.L.B. Educação Profissional no Brasil: Novos Rumos. **Revista Iberoamericana de Educação** nº 20, Organização de Estados Iberoamericanos (OEI), 50 anos de Cooperação. Maio-Agosto, 1999. Disponível em: <http://www.rieoei.org/rie20a03.htm>. Acesso em: 20/05/2006.

FINO, C.N. **A etnografia enquanto método:** um modo de entender as culturas (escolares) locais. Agosto, 2006. Disponível em: <http://www.uma.pt/carlosfino/publicacoes/22.pdf>. Acesso em: 12/02/2009.

FIPE. Instituto de Pesquisas Econômicas. **Projeto de estudo sobre ações discriminatórias no âmbito escolar, organizadas de acordo com áreas temáticas, a saber, étnico racial, gênero, orientação sexual, geracional, territorial, de necessidades especiais e socioeconômicas:** Sumário dos resultados da pesquisa.– FIPE, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais – INEP, junho, 2009. Acesso em: 03/02/2010  
Disponível em: <http://www.observatoriodaeducacao.org.br/images/pdfs/fipe.pdf>.

FONSECA, R.T. **O trabalho protegido do portador de deficiência.** Disponível em: [http://www.ibap.org/ppd/artppd/artppd\\_ricardofonseca01.htm](http://www.ibap.org/ppd/artppd/artppd_ricardofonseca01.htm). Acesso em 15/05/2006.

FREITAS, M.N.C., MARQUES, A.L.(orgs.). **Trabalho e pessoas com deficiência:** pesquisas práticas e instrumentos de diagnóstico. 1ª ed. (2008). Curitiba: Juruá, 1ª reimpressão, 2009.

FRIGOTTO, G. Concepções e mudanças no mundo do trabalho e o ensino médio. In: **Ensino médio integrado: concepções e contradições.** São Paulo: Cortez, 2005, p. 57-82.

FUNDAÇÃO, Banco do Brasil. **Mídia e deficiência.** Coordenação: Veet Vivarta, (Série Diversidade). Brasília: Andi, 2003. Disponível em: [http://www.andi.org.br/\\_pdfs/Midia\\_e\\_deficiencia.pdf](http://www.andi.org.br/_pdfs/Midia_e_deficiencia.pdf), Acesso em: 28/12/2009.

GATTI, B. Pesquisar em educação: considerações sobre alguns pontos-chave. **Revista Diálogo Educacional.** Pontifícia Universidade Católica do Paraná, v 6, n. 19 (set/dez), 2006,

p. 25-35.

GLAT, R. **A integração social dos portadores de deficiência**: uma reflexão. 3ªed. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2006.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIORDANO, B.W. **(D) eficiência e trabalho**: analisando suas representações. São Paulo: Fapesp, 2000.

GÓES, M.C.R., LAPLANE, A.L.F. (orgs.) **Políticas e práticas de educação inclusiva**. 2ª ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2007.

GOYOS, C., ARAÚJO, E.(Orgs). **Inclusão social**: formação do deficiente mental para o trabalho. SP, São Carlos: Rima, 2006.

GRESSLER, L. **Introdução à pesquisa**. São Paulo: Loyola. 2003, p. 49-169.

GUGEL, M.A. Trabalho para pessoas portadoras de deficiência, instrumento de pelo exercício da cidadania. APAE -Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais In: **Trabalho e deficiência mental**: perspectivas atuais. Brasília: Dupligráfica, 2003, 17-34.

GUIMARÃES, D. **Assistência social**: a mão protetora também traz insegurança, 2008. Acesso em: 01/02/2010. Disponível em:  
[http://desafios2.ipea.gov.br/003/00301009.jsp?ttCD\\_CHAVE=5908&btImprimir=SIM](http://desafios2.ipea.gov.br/003/00301009.jsp?ttCD_CHAVE=5908&btImprimir=SIM)

GUSMÃO, D.C.G. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: uma visão atual. Dissertação de Mestrado. Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2007. 60p

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: **Novas tecnologias, trabalho e educação**: um debate multidisciplinar. 8ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994, p. 128-142.

HOLANDA, A.B. **Minidicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1977.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2000**. Disponível em: <http://.ibge.gov.br>. Acesso em: 10/03/2007.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística **Tabela de estatística da população do Censo 2000**. Disponível em:  
[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/primeiros\\_resultados\\_amostra/grandes\\_regioes/pdf/tabela\\_2\\_1\\_3.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/primeiros_resultados_amostra/grandes_regioes/pdf/tabela_2_1_3.pdf). Acesso em: 04/03/2010.

\_\_\_\_\_. **IBGE e CORDE abrem encontro internacional de estatísticas sobre pessoas com deficiência**. 2005. Disponível em:  
[http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_impresao.php?id\\_noticia=438](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impresao.php?id_noticia=438). Acesso em: 04/03/2010.

IFBA – Instituto Federal de **O Instituto**. Disponível:  
<http://www.portal.ifba.edu.br/institucional/o-instituto.html>. Acesso em: 01/03/2010.  
 \_\_\_\_\_. **Processo Seletivo IFBA**. 2010. Disponível: <http://www.portal.ifba.edu.br/selecao/>  
 acesso em: 01/03/2010.

INEP. **Resultado do Censo da Educação Básica 2009**. MEC/INEP. Disponível em:  
[http://www.inep.gov.br/download/censo/2009/TEXTTO\\_DIVULGACAO\\_EDUCACENSO\\_20093.Pdf](http://www.inep.gov.br/download/censo/2009/TEXTTO_DIVULGACAO_EDUCACENSO_20093.Pdf). Acesso: 27/02/2010.

JAIME, L.R., CARMO, J.C. **A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: um resgate de um direito de cidadania**. São Paulo: Autores, 2005.

JESUS, T.R. **A Colocação das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho na Perspectiva da sua Inclusão Social**, Trabalho de conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) – Universidade Federal da Bahia, 2003.

KUENZER, A.Z. **Ensino de 2º grau: O trabalho como princípio educativo**. São Paulo: Cortez, 1988.

LANCILLOTTI, S.S.P. **Deficiência e trabalho: polêmicas do nosso tempo**. Campinas, SP: Autores Associados, 2003.

LAPLANTINE, F. **A descrição etnográfica**. Tradução: João Manuel Ribeiro Coelho e Sergio Coelho. São Paulo: Terceira Margens, 2004.

\_\_\_\_\_. Os pais fundadores da Etnografia: Boas e Malinowski. In: **Aprender Antropologia**. São Paulo: Brasiliense, 2000, p. 75-86.

LASSANCE, M.C., SPARTA, M.(orgs). A Orientação Profissional e as Transformações no Mundo do Trabalho. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. V, 4, nº 12, Edição Especial. São Paulo: Vetor, 2003, p. 13-19.

LEMOS, C. Oportunidades: experiências mostram que a educação profissional abre as portas do mercado de trabalho para os mais jovens e ajuda a melhorar o nível de empregabilidade dos adultos. **Revista Bahia Indústria**, Ano XIV, nº 152, Salvador: Assessoria de Comunicação do Sistema FIEB, setembro, 2005, p. 17-21.

LIMA, A.A.B., LOPES, F.A.M. **Diálogo social e qualificação profissional: experiências e propostas**. (Construindo diálogos, v. 1). Brasília: MTE, SPPE, DEQ, 2005.

\_\_\_\_\_, **Experiências da Educação Profissional na Bahia são apresentadas em Brasília**. 09/11/2009. Acesso: 03/03/2010. Disponível em:  
[http://www.sec.ba.gov.br/aplicativos/noticia.asp?acao=5&noticia\\_id=930](http://www.sec.ba.gov.br/aplicativos/noticia.asp?acao=5&noticia_id=930).

LUDKE, M.; ANDRÊ, M. Abordagens qualitativas de pesquisa: a pesquisa etnográfica e o estudo de caso. In: **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EDU, 1986.

MACEDO, R.S. **A etnopesquisa crítica e multirreferencial nas ciências humanas e na educação**. Salvador: EDUFBA. 2000.

MACHADO, L.R.S. A educação e os desafios das novas tecnologias. In: FERRETI, Celso (et al.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**: um debate multidisciplinar. 8 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994, p. 169-186.

MAGALHÃES, T.C., SOUZA, O.C. (orgs.) **Quem sou eu?** O adolescente e seu olhar sobre si mesmo. Campinas, SP: Alinea, 2008.

MANDEL, E., SALAMAS, P., VALIER J. **Introdução á teoria econômica marxista**. São Paulo: ILAESE. 2006.

MANFREDI, M.S. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MARTINS, J.M.A. Respeito às diferenças. **Revista SENAIBRASIL**. Unidade de Comunicação Social (Unicom)/SENAI. Brasília (DF) fev/2008, p. 2. Disponível: <http://www.dn.senai.br/sb/sb117/Editorial.pdf>, acesso em: 02/03/2010.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Livro 1, O processo de produção do capital. Volume I, 25ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

\_\_\_\_\_. **O Capital**: crítica da economia política. Livro 1- O processo de produção do Capital. Volume II, 9º ed. Tradução: Reinaldo Sant'anna. São Paulo: DIFEL, 1984.

MEC. Ministério da Educação e Cultura. **Portaria Interministerial nº 18** de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de acompanhamento e monitoramento do acesso e permanência das pessoas com deficiências beneficiárias do BPC. O BPC. Benefício de Prestação Continuada da Assistência. Brasília: Senado Federal.

\_\_\_\_\_. **Portaria Interministerial nº 01**, de 12 de março de 2008. Aprova os procedimentos e aprova os instrumentos para adesão ao Programa BPC na Escola. Brasília: Senado Federal.

\_\_\_\_\_. **BPC na Escola**. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12291:programa-de-acompanhamento-e-monitoramento-do-acesso-dos-beneficiarios-do-beneficio-de-prestacao-continuada-da-assistencia-social-bpc-na-escola&catid=262:programa-de-acompanhament](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12291:programa-de-acompanhamento-e-monitoramento-do-acesso-dos-beneficiarios-do-beneficio-de-prestacao-continuada-da-assistencia-social-bpc-na-escola&catid=262:programa-de-acompanhament). Acesso em 26/03/2010.

MINAYO. M.C.S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 9º ed. São Paulo: HUCITEC, 2008.

MIRANDA, T.G. O Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador: uma experiência com pessoas portadoras de deficiência. Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisas em Educação. **Anais Eletrônicos**. Caxambú: ANPED, 2000. Disponível em: <http://www.anped.org.br/reunioes/23/textos/1516t.PDF>, acesso: 12/10/2009.

\_\_\_\_\_. Educação profissional de pessoas portadoras de necessidades especiais. In: Educação e trabalho. **Cadernos CRH**, Salvador: UFBA, nº34, jan/jun, 2001, p. 99-123.

\_\_\_\_\_. Trabalho e deficiência: velhos desafios e novos caminhos. In: MANZINI, Eduardo. J. (org.). **Inclusão e acessibilidade**. Marília: ABPEE, 2006, v. 01, p. 159-170.

\_\_\_\_\_. Juventude e Trabalho: perspectivas para o indivíduo com necessidades educacionais especiais. In: XI Seminário Capixaba de Educação Inclusiva. Programa de Pós Graduação em Educação. **Anais**: Vitória - ES, 2008, p. 203-214.

\_\_\_\_\_. NASCIMENTO, E.S., SANTANA, R.S. Qualificação Profissional da Pessoa com Deficiência. I Seminário Internacional sobre Exclusão, Inclusão e Diversidade **Anais**, UFPB/PPGE, 2008, p. 1-14.

MOSCOVICI, S, A. **A representação social da psicanálise**. Rio de Janeiro:Jabar,1978.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. **Sistema Nacional de Certificação Profissional: proposta governamental**. MTE. 2005. Disponível:  
<http://www.mte.gov.br/geral/publicacoes.asp>. Acesso em 05/03/2010.

\_\_\_\_\_. **Diagnóstico 2007**. Núcleo de Apoio a Programas Especiais – NAPE. Ministério do Trabalho e Emprego/Delegacia Regional do Trabalho na Bahia. 2007.

\_\_\_\_\_. **Características do emprego formal segundo a Relação Anual Informações Sociais –RAIS 2008 -Principais Resultados**. 2008. Disponível:  
[http://www.mtb.gov.br/rais/2008/arquivos/Resultados\\_Definitivos.pdf](http://www.mtb.gov.br/rais/2008/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf)  
Acesso em 05/03/2010.

NASCIMENTO, E.S. RABÊLLO, R.S. Ensino de Arte e atendimento ao aluno com deficiência visual na rede pública estadual de ensino em Salvador-Ba. In: ALMEIDA, M. A, MENDES, E.G, PIUMBATO, M.C. (orgs). **Temas em educação especial: deficiências sensoriais e deficiência mental**. Araraquara SP: Junqueira &Marin. Brasília: DF: CAPES – PROESP, 2008, p. 253-261.

\_\_\_\_\_. A educação profissional: interfaces com a educação profissional. In: MIRANDA, T. G. (et al.) **Educação Inclusiva, Deficiência e Contexto Social: questões contemporâneas**. Salvador: EDUFBA, 2009, p. 289-301.

NERI, M. **Retratos da deficiência no Brasil/PPD**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE e Banco do Brasil, 2003.

NETO, C.D. **Metodologia científica para principiantes**. 3ªed. Salvador: American World University Press,1996.

OFFE, C. Economia social do mercado de trabalho. In: **Trabalho e sociedade**. Rio de Janeiro: Brasiliense, 1989.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência: um guia para as organizações de trabalhadores**.  
RIBEIRO, M.V.(Org.) Brasília: Coordenadoria Nacional Integração das Pessoas Portadoras Deficiência. CORDE, 1994.

\_\_\_\_\_. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). DIAS, J., FREIRE, L. (orgs.). **Diversidade, avanço conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho: ensaios e reflexões**. Brasília: OIT, 2002.

Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/info/publ\\_result.php](http://www.oitbrasil.org.br/info/publ_result.php)

Acesso em: 10/03/2010.

\_\_\_\_\_. **Análise das políticas e programas sociais no Brasil**. Brasília: OIT/Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil –IPEC – América do Sul. Série Documentos de Trabalho, 2004. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/>. Acesso: em 03/01/2009.

\_\_\_\_\_. **Tendências mundiais de emprego da OIT 2010**. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/news/news\\_131.php](http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/news/news_131.php), acesso em: 10/03/2010.

\_\_\_\_\_. **Gestão das questões relativas à deficiência no local de trabalho**: repertório de recomendações práticas da OIT / Tradução de Edilson Alkmin Cunha; revisão técnica de João Baptista Cintra Ribas. – 1. ed., rev. – Brasília : OIT, 2004.

OKI, S.S. **Educação e trabalho**: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo/USP. São Paulo, 2008. 116p.

OLIVEIRA, C. Virando o jogo: o depoimento de pessoas com deficiência que abriram suas empresas, trocando a vida de empregado pela de empregador. **Revista Sentidos**. Ano 8, n. 44. Dezembro 2007/ Janeiro/2008, p. 56-60.

OUTH, W.W., BOTTOMORE, T. **Dicionário do Pensamento Social do Século XX**. Ciências Sociais, Escolas Filosóficas, Doutrinas Políticas, Idéias e os Movimentos Culturais e Ciências Naturais, 1996, p. 774.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: Ltr, 2ª ed, 2000.

PICAÇO. I.S. Reestruturação produtiva, qualificação profissional e educação básica. In: **Força de Trabalho e Emprego**, v. 15, nº 01 –Jan/Jun/97, Salvador: Setras,1998, p. 83 -87.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto. 2ª ed, 2000.

\_\_\_\_\_. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2001.

\_\_\_\_\_. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2008.

PREVIDÊNCIA, Social. **O novo Programa de Reabilitação Profissional vai descentralizar e ampliar o atendimento**.

Disponível em <http://www.previdenciasocial.gov.br/vejaNoticia.php?id=1719>. Acesso em: 01/03/2010.

\_\_\_\_\_. **Assistência Social BPC-LOAS**. Disponível em:  
<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=23>. Acesso em: 01/03/2010.

RAIÇA, D., PRIOSTE, C., MACHADO, M.L.G. **Dez questões sobre a educação inclusiva da pessoa com deficiência mental**. São Paulo: Avercamp, 2006.

REGATTIERI, M., CASTRO, J.M.(Orgs) **Ensino médio e educação profissional: desafios da integração**. Brasília: UNESCO, 2009.

RIBAS, J.C. **O que são pessoas deficientes**. São Paulo: Brasiliense. 6ª ed. 2003.

\_\_\_\_\_. **O preconceito contra as pessoas com deficiência**: as relações que travamos com o mundo. São Paulo: Cortez. 2007.

ROCHA, T.B, MIRANDA, T.G. A inclusão de alunos com deficiência no ensino superior: uma análise de seu acesso e permanência. In: MIRANDA, T. G. (et al.) **Educação Inclusiva, Deficiência e Contexto Social**: questões contemporâneas. Salvador: EDUFBA, 2009, p. 273-277.

ROSS, P.R. Trabalho das pessoas com deficiência: transformando barreiras em oportunidades. In: **Inclusão e Acessibilidade**. (Organização de MANZINI, Eduardo José), Marília: ABPEE, 2006, p. 171-180.

\_\_\_\_\_. Educação e Trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais. In: BIANCHETTI, L., FREIRE, I.M. (orgs.) **Um olhar sobre a diferença**: interação, trabalho e cidadania. 1998, p. 53-110.

SALAMA, P. **Pobreza e exploração do trabalho na América Latina**. São Paulo: Boitempo, 2002.

SANTOS, W.R. Deficiência e BPC: o que muda na vida das pessoas atendidas? Revista Ciência & Saúde Coletiva da Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. **Anais**: Instituto de Bioética, Direitos Humanos e Gênero/Programa de Pós-Graduação em Política Social da UnB. Disponível em:  
[http://www.abrasco.org.br/cienciaesaudecoletiva/artigos/artigo\\_int.php?id\\_artigo=3011](http://www.abrasco.org.br/cienciaesaudecoletiva/artigos/artigo_int.php?id_artigo=3011) Acesso em: 31/01/2010.

SASSAKI, R.K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SCHWARZ, A., HABER, J. **Cotas**: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo: i.Social, 2009.

SEEP. Inclusão. **Revista de Educação Especial**. Brasília: Secretaria de Educação Especial. V. 4, n.1 Janeiro/Junho, 2008.

SENAI. Inclusão: educação para todos SENAI estimula a inserção de pessoas com necessidades especiais em cursos de aprendizagem industrial. **Revista SENAIBRASIL**. Unidade de Comunicação Social (Unicom)/SENAI. Brasília (DF) fev/2008, p. 8-11. Disponível: <http://www.dn.senai.br/sb/sb117/Editorial.pdf>, acesso em: 02/03/2010.

\_\_\_\_\_. **Apresentação.** Disponível em: <http://www.senai.fieb.org.br>. Acesso: 01/03/2010.

SILVA E.L. CUNHA, M.V. **A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas.** Ci. Inf., Brasília, v. 31, n. 3, p. 77-82, set./dez. 2002.

SIMM. Serviço de Intermediação de Mão-de-Obra. **Cartilha do Trabalhador**, 2007.

\_\_\_\_\_. **Lei regulamenta contratação.** Disponível em: <http://www.simm.salvador.ba.gov.br/index.php?menu=pcd>. Acesso em: 10/04/2010.

SINEBAHIA. Serviço Intermediação Nacional de Emprego da Bahia. **Mais ofertas de emprego, mais qualificação e mais comodidade.** Disponível em: <http://www.setre.ba.gov.br/sinebahia/>. Acesso em: 10/04/2010.

SOCIEDADE. Torre de Vigia de Bíblia e Tratados. Preconceitos e discriminação: por que existem e como vencê-los. **Revista Despertai.** Cesário Lange:SP. Agosto, 2009, p. 3-9.

\_\_\_\_\_. Como lidar com a gagueira. In: Como parar de fumar. **Revista Despertai.** Maio, 2010, p. 12-14.

SOUZA, D.B., SANTANA, M.A., NEISE, D. Reestruturação Produtiva Trabalho da Educação no Brasil. In: **Trabalho e Educação: Centrais Sindicais e Reestruturação Produtiva no Brasil.** Rio de Janeiro: Quartel, 1999, p. 43-84.

SOUZA, R.C.S. **Educação especial do século XIX ao início do século XX: cuidar e educar para civilizar.** Tese de Doutorado, Bahia/UFBA, 2009.

SPOSATI, A.(org.). **Proteção social de cidadania: inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal.** 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2008.

TOLEDO, A.P.L. **Trabalho e deficiência: o significado da inclusão no mercado formal para um grupo de jovens com Síndrome de Down.** Dissertação de Mestrado. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2004, 109p.

VARGAS, F. Cenários e tendências no mundo do trabalho e da educação no início do século 21: o novo paradigma da aprendizagem ao longo da vida e da sociedade do conhecimento. In: BLAS, Francisco A, PLANELLS, Juan (Orgs.). **Desafios atuais da educação técnico-profissional.** Fundação Santillana, OEI, s/d.

VASAPOLLO, L. **O trabalho atípico e a precariedade.** São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VASCONCELOS, F.D. **Ironias da desigualdade: políticas e práticas de inclusão de Pessoas com deficiência física.** Salvador. Tese de Doutorado/UFBA, 2005.

VIÉGAS, C. M. C; CARNEIRO M. **Educação Profissional: Indicações para a Ação: A Interface Educação Profissional/Educação Especial.** Brasília: MEC/SEESP 2003.



VILELLA, R. **Deficiências**. Disponível em:  
<http://www.floramarela.com.br/secao.12,sm.11.aspx>. Acesso em: 02/02/2010.

WHITE, A. **Planejamento de carreira e networking**. Tradução: Marília de Moura Zanella. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

WONG, R. **Super dicas para conquistar um ótimo emprego**. São Paulo: Saraiva, 2008.

ZABALA, G.S. Desemprego estrutural, desemprego tecnológico: análises e reflexões para o debate, In: **Emprego e desenvolvimento tecnológico, Brasil e contexto internacional**. São Paulo: Dieese, 1998.

ZARIFIAN, P. A gestão da/e pela competência. **Anais**, Seminário internacional educação profissional. Ciet/Unesco, 1998.

\_\_\_\_\_. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. Tradução: Maria Helena C.V. Trylinski. São Paulo: Atlas, 2001.

**APÊNDICE A** - Roteiro para entrevista semiestruturada com PcD física e PcD visual egressas de cursos de qualificação profissional.

Local da entrevista:

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Início: \_\_\_\_\_h

Término: \_\_\_\_\_h

N da entrevista \_\_\_\_\_

## **I. Caracterização Pessoal**

Nome do entrevistado:

Endereço:

Bairro:

Telefone:

e-mail:

Sexo: 1-Mas ( ) 2- Fem ( )

Idade:

Estado Civil:

Deficiência:

Congênita:

Se adquirida, com que idade

Escolaridade:

Idade do Primeiro Emprego:

## **II. QUESTÕES NORTEADORAS DA ENTREVISTA**

### **TRABALHO**

1- Qual a sua situação de trabalho atual?

2- Se trabalha e/ou trabalhou, quanto tempo o (a) Sr (a) está/ficou no emprego?

3- Se desempregado, há quanto tempo?

4- Realiza algum trabalho eventual (bico) remunerado?

### **QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

1- Nome do curso realizado:

2- Além desse Curso, o (a) Sr (a) frequentou outros cursos ou algum curso?

3- Como o (a) Sr (a) soube do curso de qualificação?

4- O (a) Sr (a) trabalhou de carteira assinada depois de ter feito o curso?

5- O (a) Sr (a) procurou emprego/ocupação na área do curso?

6- Se trabalha, as atividades têm relação com o curso de qualificação?

7- A renda, o salário do (a) Sr (a) aumentou depois de ter feito o curso de qualificação?

- 8- Quais as razões do (a) Sr (a) em fazer curso de qualificação?
- 9- O curso o(a) preparou para o desempenho profissional?
- 10- O (a) Sr (a) se considera mais qualificado depois de ter feito o curso?
- 11- O (a) Sr (a) desenvolveu atividades ou trabalhou com os conteúdos que aprendeu no curso?
- 12- O (a) Sr (a) acha que ter feito o curso de qualificação facilitou e/ou contribuiu para alguma mudança em sua vida?
- 13- Em sua opinião, do que os cursos de qualificação precisam?
- 14- De que forma a família pode contribuir para a qualificação e o trabalho das pessoas com deficiência?
- 15- Como os meios de comunicação poderiam contribuir para qualificação das pessoas com deficiência?
- 16- O que o (a) Sr (a) acha que as empresas priorizam no momento da contratação?
- 17- Qual a sua opinião sobre a Lei de Cotas?
- 18- O que o (a) Sr (a) acha do Benefício de Proteção Continuada – BPC/LOAS?
- 19- O (a) Sr (a) gostaria de falar mais alguma coisa?



**APÊNDICE B**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**  
**FACULDADE DE EDUCAÇÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**  
**MESTRADO E DOUTORADO**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

A presente pesquisa se propõe investigar a contribuição da qualificação profissional de pessoas com deficiência para a inserção no trabalho. As informações coletadas com a pesquisa terão os seguintes objetivos: discutir como cursos de qualificação interferem na inserção das pessoas com deficiência no trabalho; identificar as ocupações desempenhadas pelas pessoas com deficiência após os cursos de qualificação; investigar as razões que motivaram pessoas com deficiência a fazerem cursos de qualificação profissional. Os dados serão coletados através da aplicação de uma entrevista semi-estruturada (com perguntas abertas e fechadas) que não oferece ônus, nem riscos para a saúde, nem moralmente aos participantes. A entrevista será gravada em MP3, pois esse material será posteriormente analisado, garantindo-se que todo o estudo realizado será informação confidencial (as respostas e o nome do entrevistado), guardada por força do sigilo profissional. A divulgação da pesquisa terá finalidade acadêmica, buscando contribuir e ampliar o conhecimento do tema pesquisado. O participante ou seu representante legal podem a qualquer momento deixar de participar da pesquisa. As informações fornecidas serão utilizadas na dissertação de Mestrado de Eliane de Sousa Nascimento, que está matriculada no Programa de Pós-Graduação em Educação, na Universidade Federal da Bahia, sob a orientação da Professora Dra. Theresinha Guimarães Miranda.

Pelo presente instrumento, que atende às exigências legais, o (a) senhor (a),

\_\_\_\_\_

Sujeito de pesquisa, após a leitura deste documento fica ciente dos serviços e procedimentos aos quais será submetido (a), e não ficando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO de concordância em participar da pesquisa informada.

Salvador-Ba, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Responsável

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Participante

\_\_\_\_\_  
Eliane de Sousa Nascimento  
Pesquisadora Responsável

\_\_\_\_\_  
Profa Dra. Theresinha Guimarães Miranda  
Orientadora

# ANEXO A

Censo Demográfico - 2000 - Resultados da Amostra

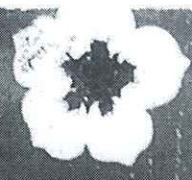
Tabela 2.1.3 - População residente, por tipo de deficiência, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação

Grandes Regiões e Unidades da Federação	População residente								
	Total (1) (2)	Pelo menos uma das deficiências enumeradas	Deficiência mental permanente	Tipo de deficiência					Nenhuma destas deficiências (4)
				Deficiência física		Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar	Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir	Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas	
				Tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanente	Falta de membro ou de parte dele (3)				
Brasil.....	169 872 859	24 600 255	2 844 936	937 462	478 595	16 644 840	5 735 099	7 939 784	143 726 948
Norte.....	12 911 170	1 901 892	189 901	63 502	44 023	1 415 371	389 430	506 522	10 870 702
Rondônia.....	1 380 952	190 242	19 680	5 814	4 855	140 207	38 914	46 438	1 172 332
Acre.....	557 882	78 844	10 608	3 087	2 445	55 423	17 462	22 900	474 520
Amazonas.....	2 817 252	401 649	41 755	13 410	9 013	298 649	80 573	108 692	2 378 780
Roraima.....	324 397	40 555	3 708	1 198	982	30 323	8 129	9 742	280 480
Pará.....	6 195 965	945 800	86 719	31 095	21 528	708 872	190 907	257 018	5 191 088
Amapá.....	477 032	63 355	5 789	2 295	1 420	47 177	12 048	15 886	408 515
Tocantins.....	1 157 690	181 447	21 642	6 603	3 780	134 720	41 397	45 846	964 987
Nordeste.....	47 782 488	8 025 536	859 454	281 561	129 021	5 747 460	1 861 687	2 523 611	39 342 893
Maranhão.....	5 657 552	912 930	99 307	32 575	16 927	685 485	199 598	262 199	4 689 569
Piauí.....	2 843 428	501 409	53 571	17 745	7 233	375 296	113 294	145 325	2 320 401
Ceará.....	7 431 597	1 288 797	132 527	42 513	19 193	931 584	307 593	400 610	6 087 570
Rio Grande do Norte.....	2 777 509	489 824	53 304	15 356	7 036	350 447	112 594	151 092	2 266 159
Paraíba.....	3 444 794	646 099	63 682	22 167	9 326	463 505	152 977	217 393	2 777 180
Pernambuco.....	7 929 154	1 379 704	152 715	49 436	21 644	964 264	328 951	464 248	6 482 524
Alagoas.....	2 827 856	474 624	49 973	15 635	6 766	345 479	104 177	155 381	2 325 056
Sergipe.....	1 784 829	285 823	30 560	10 299	4 329	203 762	65 233	84 887	1 484 246
Bahia.....	13 085 769	2 046 326	223 815	75 835	36 567	1 427 638	477 270	642 476	10 910 188
Sudeste.....	72 430 194	9 459 596	1 201 606	398 155	188 371	6 031 472	2 219 320	3 236 865	62 262 577
Minas Gerais.....	17 905 134	2 667 709	351 797	101 577	50 603	1 704 501	662 900	930 024	15 090 396
Espírito Santo.....	3 097 498	456 493	48 050	17 578	8 925	304 908	103 530	152 372	2 617 328
Rio de Janeiro.....	14 392 106	2 131 762	254 445	85 599	35 367	1 383 876	468 759	775 653	12 098 315
São Paulo.....	37 035 458	4 203 632	547 314	193 401	93 476	2 638 187	984 131	1 378 816	32 456 538
Sul.....	25 110 349	3 595 028	409 783	130 895	84 418	2 326 258	898 482	1 210 981	21 343 755
Paraná.....	9 564 643	1 297 877	156 993	53 655	30 455	849 982	312 476	413 697	8 201 489
Santa Catarina.....	5 357 864	761 564	82 657	25 787	21 217	496 225	186 851	252 988	4 546 737
Rio Grande do Sul.....	10 187 842	1 535 587	170 133	51 453	32 746	980 051	399 155	544 296	8 595 529
Centro-Oeste.....	11 638 658	1 618 203	184 192	63 349	32 762	1 124 279	366 180	461 805	9 907 021
Mato Grosso do Sul.....	2 078 070	285 077	31 120	11 657	6 298	198 358	64 948	83 704	1 776 016
Mato Grosso.....	2 505 245	341 494	35 973	12 132	8 669	249 357	70 954	87 802	2 134 741
Goiás.....	5 004 197	716 052	88 946	29 064	14 021	487 785	171 801	215 533	4 239 303
Distrito Federal.....	2 051 146	275 580	28 153	10 496	3 774	188 779	58 477	74 766	1 756 959

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000.

(1) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez. (2) Inclusive as pessoas sem declaração destas deficiências. (3) Falta de perna, braço, mão, pé ou dedo polegar. (4) Inclusive a população sem qualquer tipo de deficiência.

# VERÃO FÉLIX



**extra**  
hiper  
O hipermercado da minha família.

OFERTAS VÁLIDAS DE 5/1/2010 A 11/1/2010

PREÇO NORMAL  
3,49



PREÇO NORMAL  
1,48



PREÇO NORMAL  
8,99

PREÇO NORMAL  
8,99

PAGUE: R\$ 2,99 NA COLHER  
PARA SORVETE.  
NA COMPRA DE QUALQUER POTE DE  
SORVETE QUALITÁ DE 2 LITROS

PREÇO NORMAL  
DE COLHER  
R\$ 7,99

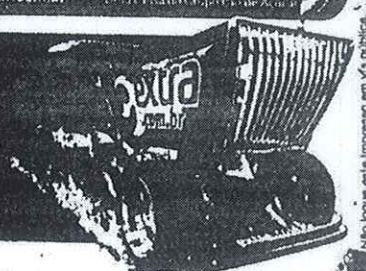


**TEMOS VAGAS PARA PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA.**

Us currículos devem ser cadastrados em [www.grupopaodeacucar.com.br](http://www.grupopaodeacucar.com.br) ou encaminhados para [diversidade@grupopaodeacucar.com.br](mailto:diversidade@grupopaodeacucar.com.br)

extra.com.br  
É mais que rápido, é extra rápido.

Televentas  
Capitais: 4003-0363<sup>1)</sup>  
Demais localidades: 0XX11 4003-0363<sup>3)</sup>



Realizar compras mediante cartões de crédito, cartões de débito, cartões de crédito Extra (Itaú ou Itaúcard) válidos e vigentes. O cliente deverá apresentar os cartões Extra (Itaú ou Itaúcard) válidos e vigentes, antes de se dirigir ao caixa para efetuar o pagamento. Os preços dos produtos estarão indicados nas etiquetas de preço e no material de saída das lojas EXTRA HIPERMERCADOS e EXTRA SUPERMERCADOS.

1) válidas de 5/1/2010 a 11/1/2010 ou enquanto durarem os estoques. Após essa data, os preços voltarão ao normal. Verifique a disponibilidade dos produtos na loja mais próxima. Garantimos a quantidade máxima indicada/kg de cada produto por loja sem que este esteja disponível. Para melhor atender nossos clientes, não vendemos por atacado e reservamos-nos o direito de limitar, por cliente, a quantidade dos produtos comprados. Preço de pagamento nos cartões Extra: até 3X (3+3) sem juros, 6X (6+6) sem juros, 12X (12+12) com encargo mensal de 1,99% e anual de 26,89%, 18X (18+18) sem juros e 24X (24+24) com juros. (Tabela de juros para os produtos atacados nesta planilha), somente nos Cartões Extra. As parcelas serão debitadas na data de vencimento do cartão de crédito do cliente. Pagamento à vista pode ser feito em: cheque, cartão de débito ou com os cartões de crédito MasterCard, Dinners Club, Visa, RedeShop (crédito), American Express, Aura ou ACCOcard. No site [www.extra.com.br](http://www.extra.com.br), as ofertas e formas de pagamento por Clientes Extra. Consulte condições para pagamento com cheque na loja. Fica reservada eventual modificação das ofertas aqui veiculadas.


**Ofertas válidas para as lojas Extra Hipermercados de Salvador (exceto Rótula).**

Em todos os produtos que estão disponíveis nas lojas Extra Hipermercados, podendo variar de acordo com o estoque ou sortimento de cada loja. Consulte a loja mais próxima.

**MAIS BARATO**

**extra**

## ANEXO C

	<p><b>OBRAS SOCIAIS IRMÃ DULCE</b> Comitê de Ética em Pesquisa – Hospital Santo Antonio Avenida Bonfim, 161 – Roma, CEP: 40420-000 Salvador – Bahia Telefax: 71 3310 1335 E-mail: <a href="mailto:cep@irmadulce.org.br">cep@irmadulce.org.br</a></p>
---	--

Of. CEP 132/2009

Salvador, 5 de outubro de 2009.


Sra. Eliane Sousa Nascimento  
Pesquisadora Responsável

Prezada Senhora,

Informamos que o Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Santo Antônio tomou conhecimento e aprovou *ad referendum* o **Protocolo de Pesquisa nº 63/09**, do estudo intitulado "**Qualificação profissional e pessoas com deficiência: um estudo de egressos**", depois de analisada a resolução das pendências.

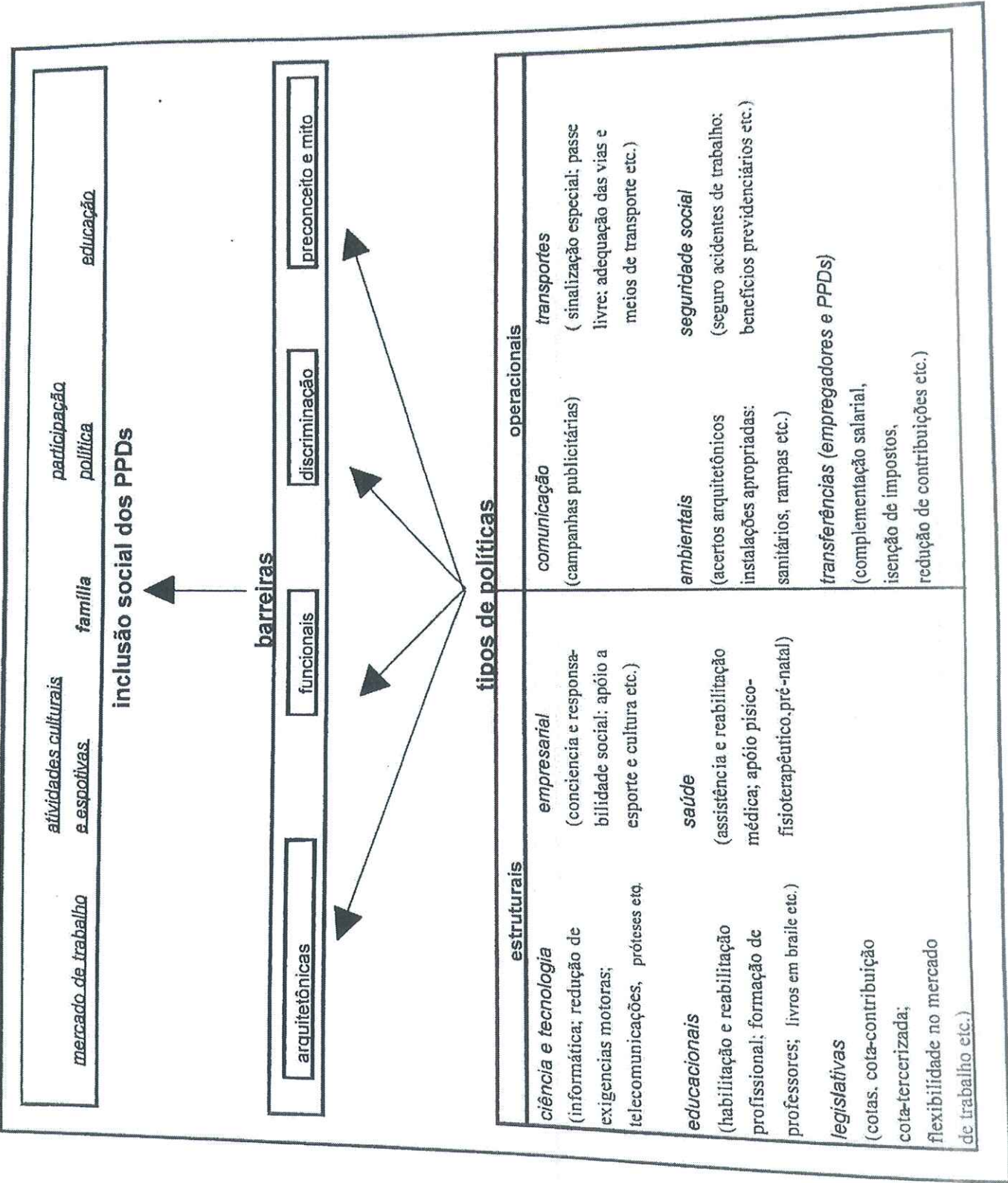
Reiteramos a necessidade de ser encaminhado relatório periódico até 5/Abril/2010 (6 meses após a aprovação) ou relatório final, se o término ocorrer antes dessa data.

Atenciosamente,

  
Janet Lima de Melo  
**Coordenadora do CEP  
Hospital Santo Antônio**

## ANEXO D

Políticas que eliminam barreiras e promovem a inclusão social das pessoas portadoras de deficiência (PPDs).





## ANEXO E

### INSS - Instituto Nacional de Seguro Social

B/87-Deficiente

B/88-Idoso

#### DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA PROTOCOLAR O BENEFÍCIO

( ) **Comprovante de Renda:** Original e Cópia

- Carteira Profissional ( Cópia da 1ª página, verso e último contrato);
- Recibo de Aposentadoria;
- Contra-Cheque;
- Carnê (se possuir).

( ) **Comprovante de Endereço:**

- Recibo de água, luz ou IPTU;
- Declaração de endereço feita pela igreja, Associação de Moradores do Bairro ou Conselho de Moradores.

( ) **Documentos de Identificação:** Original e Cópia

- Carteira de Identidade;
- Certidão de Nascimento;
- Certidão de Casamento ou de Óbito;
- Declaração de separação ( formulário do INSS)
- NUIT do Segurado e do procurador (INSS)
- CPF do requerente e do responsável legal

( ) **Relatório Médico constando o CID da doença, para o deficiente (requerente).**

**AGENDAMENTO ► 135 ou [www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)**

( ) **Benefício Assistencial para o Idoso**

( ) **Benefício Assistencial para Pessoa com Deficiência**

Dia: \_\_\_\_\_

Local: \_\_\_\_\_

Horário: \_\_\_\_\_

Código do Agendamento: \_\_\_\_\_



PREVIDÊNCIA SOCIAL  
FUNDO DE AMPLIAÇÃO DE RECURSOS

**REQUERIMENTO DE BENEFÍCIO ASSISTENCIAL - Lei 8.742/93**

	OL	NB	E
		DATA DE NASCIMENTO	
NOME			
NOME DA MÃE		NOME DO PAI	
RUA/AV			
Nº		COMPLEMENTO	
BAIRRO		CIDADE	ESTADO
CEP		CEP	
SEXO		ESTADO CIVIL	
<input type="checkbox"/> MASCULINO <input type="checkbox"/> FEMININO		<input type="checkbox"/> SOLTEIRO <input type="checkbox"/> CASADO <input type="checkbox"/> VIUVO <input type="checkbox"/> DESQUITADO <input type="checkbox"/> OUTRO	
Declara que:			
<input type="checkbox"/> Recebe benefício do			
<input type="checkbox"/> Não recebe benefício da Previdência Social, nem de outro regime e assume a responsabilidade por essa declaração, sob as penas da lei.			
(INDICAR A INSTITUIÇÃO DE PREVIDÊNCIA)			
LOCAL E DATA			
ASSINATURA DO REQUERENTE OU DO REPRESENTANTE LEGAL			
USO DO INSS			
ÓRGÃO MANTENEDOR			
MICROREGIÃO			
NOME DO PROCURADOR OU CURADOR OU TUTOR (RESPONSÁVEL LEGAL)			
INDE RECO			
DATA		RUBRICA E Nº MATRÍCULA	
P R O T O C O L O		P R O T O C O L O	



**DECLARAÇÃO SOBRE A COMPOSIÇÃO DO GRUPO E RENDA FAMILIAR DO IDOSO E DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA**

NOME DO REQUERENTE		CPF
ENDEREÇO		CIDADE
ESTADO	CEP	DOC IDENTIFICAÇÃO / ORGÃO EXPEDIDOR

Declaro para fins de requerimento do Benefício Assistencial devido ao idoso e ao deficiente (Lei nº 8.742/93) que o requerente acima qualificado:

VIVE SOZINHO  VIVE INTERNADO NA \_\_\_\_\_ (Instituição)  CONVIVE SOB O MESMO TETO COM AS PESSOAS RELACIONADAS ABAIXO:

ORDEM	NOME	DATA DE NASCIMENTO	PARENTESCO	SITUAÇÃO OCUPACIONAL	RENDIMENTO MENSAL	EXISTE COMPROVAÇÃO DE RENDIMENTO?
REQUERENTE						
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						

Pela presente declaro, ainda, serem completas e verdadeiras as informações acima expostas, estando ciente das penalidades no Código Penal Brasileiro, Artigos 171 e 299.

Local \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

ASSINATURA DO REQUERENTE OU DO REPRESENTANTE LEGAL

Preencher quando o declarante for o Representante Legal

NOME	RG (Identidade) - Órgão Expedidor	CPF
ENDEREÇO	CIDADE	CEP

Condição do Representante Legal

PAI  MÃE  CURADOR  TUTOR  PROCURADOR  DIRETOR DE ENTIDADE FILANTRÓPICA