

**UNIVERSIDADE DO CONTESTADO
PROGRAMA DE MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

MARIA ALCENIR DE CARVALHO

**POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL: A INCLUSÃO DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NA REGIÃO DA
26.^a SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

**CANOINHAS
2009**

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

MARIA ALCENIR DE CARVALHO

**POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL: A INCLUSÃO DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NA REGIÃO DA
26.^a SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

Dissertação apresentada para o Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional, área de concentração em Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional, da Universidade do Contestado, Campus Canoinhas – SC. Professor Orientador: Dr. Argos Gumbowsky, Professora Coorientadora: Dra. Maria Luiza Milani.

**CANOINHAS
2009**

**POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL: A INCLUSÃO DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NA REGIÃO DA
26.^a SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

MARIA ALCENIR DE CARVALHO

Esta dissertação foi submetida ao processo de avaliação pela Banca Examinadora como requisito parcial para a obtenção do Título de: Mestre

Mestre em Desenvolvimento Regional

E aprovado em sua versão final em _____, atendendo às normas da legislação vigente da Universidade do Contestado – UnC e Coordenação do Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional.

Dra. Maria Luiza Milani

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Argos Gumbowsky (presidente)

Prof. Dr. Reinaldo Knorek (membro)

Prof.^a Dra. Ortenila Sopelsa (membro)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Universidade do Contestado, pelo incentivo e colaboração.

Pelas horas incansáveis de orientação e pela atenção extraordinária do prof. Argos Gumbowsky, minha admiração e gratidão.

Agradeço a professora coorientadora, Maria Luiza Milani, pelas observações e correções dispensadas.

Pela compreensão familiar, principalmente de você mamãe (Anízia Fideles de Carvalho) devido minha ausência para os momentos de estudo, meu muito obrigada!

Aos professores Ângelo Marcelo Tusset; Fernanda Padilha Vaz; Luciani Geraldi; Pedro Luiz de Paula Filho e Peterson Jaeger, meu reconhecimento!

Agradeço a direção da
Escola de Educação Básica Prof. Balduino Cardoso – Porto União – SC, professora
Rosana Hobi.

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi verificar se as políticas públicas de inclusão, enquanto instrumentos para o desenvolvimento regional contribuem para o processo de participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho nas instituições públicas e privadas na região de abrangência da 26.^a Secretaria de Desenvolvimento Regional do Estado de Santa Catarina. A pesquisa foi fundamentada nos autores Ghiraldelli Júnior (2000); Kirk e Gallagher (2000); Pastore (2000); Morin (2001); Lancillotti (2003); Mazzotta (2003); Azanha (2004); Pochmann (2005); González (2007); Mazzilli (2008); Smith (2008) e Heidemann (2009). A pesquisa é caracterizada como descritiva, qualitativa com abordagem quantitativa apoiada em estudo de campo e bibliográfica. Participaram como sujeitos da pesquisa 36 representantes de organizações públicas e privadas, dos municípios de Bela Vista do Toldo, Canoinhas, Irineópolis, Major Vieira, Porto União e Três Barras, da região norte do Estado de Santa Catarina, por meio de entrevistas individuais abordando questões que direcionassem para as categorias de análise de inclusão social, mercado de trabalho, políticas públicas e desenvolvimento regional. Abordou-se a indução da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; a preparação para o trabalho; condições de ingresso e observância das políticas públicas para assegurar a empregabilidade. Os resultados possibilitam identificar a necessidade de mais preparo de todos os órgãos públicos e privados, bem como, a família e as pessoas com deficiência no que tange a inclusão da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho. Essa inclusão é uma tarefa interativa entre os segmentos sociais com probabilidade de sucesso e soluções se todos os segmentos se comprometerem com ações específicas. E ainda, a importância de um conhecimento específico e de preparo educacional com ações pedagógicas mais condizentes com a perspectiva de inclusão e não de segregação.

Palavras-Chave: Inclusão Social; Mercado de Trabalho; Desenvolvimento Regional; Políticas Públicas.

ABSTRACT

The purpose of this research was checking if the public policy of inclusion, while tools for the regional development, contributes to the process of involvement of handicapped people into the labour market of public and private institutions on the reached region of the 26th Regional Development Secretary of Santa Catarina State. This research was based on the authors Ghiraldelli Júnior (2000); Kirk and Gallagher (2000); Pastore (2000); Morin (2001); Lancillotti (2003); Mazzotta (2003); Azanha (2004); Pochmann (2005); González (2007); Mazzilli (2008); Smith (2008) and Heidemann (2009). This is a descriptive and qualitative research, with quantitative approach, supported by field and bibliographic research. 36 representatives of public and private organizations took part of the study as subject of it, they are scattered over six towns (Bela Vista do Toldo, Canoinhas, Irineópolis, Major Vieira, Porto União and Três Barras) of the north region of Santa Catarina State, took part of this research by individual interviews broaching issues that were directed to social inclusion analysis categories, labour market, public policies, and regional development. It was approached the inclusion of handicapped people into the labour market, preparation for working, condition of entry and observance of public policy to ensure a vacancy into the labour market. It is possible, by the results, identify the necessity of public and private institutions, as well as family and handicapped people, to be more prepared as regards inclusion of handicapped people into the labour market. This inclusion is an interactive task among social segments likely to have success and solutions if all of them engage in specific actions. Even more, the importance of specific knowledge and educational preparation with pedagogical actions, according to the perspective of inclusion and not to segregation.

Key words: Social Inclusion; Labour Market; Regional Development and Public Policies.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

OMS – Organização Mundial de Saúde
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBC – Instituto Benjamin Constant
INES – Instituto Nacional da Educação dos Surdos
APAE – Associação Pais e Amigos dos Excepcionais
MEC – Ministério da Educação e Cultura
CENESP – Centro Nacional de Educação Especial
ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente
UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
PNEE – Política Nacional de Educação Especial
DSM – Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais
AAMR – Associação Americana de Deficiência Mental
UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância
PECT – Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho
CIRA – Centro de Integração e apoio ao Portador da Deficiência
CORDE – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social
BPC – Benefício de Prestação Continuada
CONADE – Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência Física
NAAH/S – Núcleos de Atividade das Altas Habilidades/Superdotação
ONU – Organização das Nações Unidas
PAC – Plano de Aceleração do Crescimento
PDE – Plano de Desenvolvimento da Educação
RCEE – Rede Catarinense de Empregabilidade Especial
SDR – Secretaria de Desenvolvimento Regional

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	12
2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO	23
3 POLÍTICAS PÚBLICAS E LEGISLAÇÃO PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	35
4 CAPACITAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA PARA O MERCADO DE TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL	46
5 METODOLOGIA	53
5.1 TIPO DE PESQUISA E FONTE	53
5.2 SUJEITOS	54
5.3 COLETA DE DADOS	54
5.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	55
6 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÃO	57
6.1 INCLUSÃO SOCIAL	57
6.2 MERCADO DE TRABALHO	63
6.3 DESENVOLVIMENTO REGIONAL	73
6.4 POLÍTICAS PÚBLICAS	82
CONCLUSÃO	88
REFERÊNCIAS	92
APÊNDICE	98

INTRODUÇÃO

O estudo apresentado trata da inclusão da pessoa com deficiência¹ no mercado de trabalho. Tem por objetivo verificar se as políticas públicas de inclusão contribuem para o processo de participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho nas instituições públicas e privadas. Esse segmento formado pelas pessoas com deficiência pode ter a inclusão garantida no mercado de trabalho a partir da preparação educacional, social e profissional.

Por meio do trabalho de pais, professores, comunidade e empresários, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho poderá ser um processo eficiente, ao permitir a análise de dois aspectos no que se refere ao processo de inclusão social e a influência das políticas públicas para essa abordagem.

O primeiro deles envolve a concepção de que a inclusão social pode ser identificada como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir em seus sistemas sociais, cidadãos que dela foram excluídos.

O segundo aspecto traz como exigência examinar com mais rigor as políticas públicas de inclusão para oportunizar às pessoas com deficiência o ingresso no mercado de trabalho, principalmente no que diz respeito ao conhecimento sobre a legislação, pois esta apresenta ampla informação sobre a diversidade, necessidade e compreensão trazidas pelas pessoas com deficiência, considerando que, muitas vezes, a inclusão desse segmento no mercado de trabalho ocorre de maneira desafiadora.

Os aspectos citados acima norteiam a relevância teórica e prática da pesquisa, justificada pelos anseios vivenciados pela pesquisadora no campo profissional, magistério. No exercício do magistério, especificamente no ensino médio, a pesquisadora percebeu e vivenciou ao longo do tempo que a didática aplicada em sala é igualmente atribuída à classe. Nesse caso, a presença do aluno com deficiência, por vezes, não é suficiente para ampliar o conhecimento, a metodologia e a didática do professor. A formação educacional e o preparo para o mercado de trabalho são aspectos que merecem reflexões e ações iminentes.

¹ Termo técnico usado pela Fundação Catarinense de Educação Especial, RESOLUÇÃO ESTADUAL N. 112/2006/CEE/SC.

A necessidade de conhecimento contínuo e de qualidade para promover componentes da realidade social, torna-se relevante para produzir conhecimento que permita responder à pergunta de pesquisa: “as políticas públicas de inclusão, enquanto instrumentos para o desenvolvimento regional contribuem para o processo de participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho nas instituições públicas e privadas de Porto União, Irineópolis, Bela Vista do Toldo, Major Vieira, Três Barras e Canoinhas, região de abrangência da 26ª Secretaria de Desenvolvimento Regional do Estado de Santa Catarina?”

Na produção do conhecimento objetiva-se verificar as seguintes questões: quais as barreiras que impedem o acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho na percepção dos dirigentes das instituições públicas e privadas da 26.ª SDR?; quais as políticas públicas predominantes para a inclusão da pessoa com deficiência (auditiva, visual, física e mental) no mercado de trabalho na visão dos dirigentes das instituições públicas e privadas da região?; qual o grau de observância das políticas públicas quanto à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?; qual a percepção dos representantes de instituições públicas e privadas quanto à contribuição da inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho para o desenvolvimento regional?; e, ainda, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é consequência das políticas públicas vigentes?

Estudos organizados pela Organização Mundial de Saúde (OMS) permitiram concluir que aproximadamente 10% da população mundial são consideradas portadoras de algum tipo de deficiência.

No Brasil, segundo dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000), por se tratar de uma população de 24,6 milhões de pessoas com necessidades e direitos iguais a qualquer outro cidadão (índice equivalente a 14,5% da população), estima-se que 70% destes, têm deficiência considerada leve, o que sugere total capacidade para o trabalho.

É frequente encontrar pessoas com características sociais diferentes, com percepções que desenvolverão funções, valores e atitudes culturais definidas no seu nível social, demonstrando a realidade socioeconômica e cultural de uma determinada sociedade.

Nas instituições privadas há mudanças significativas quando recebem funcionários que apresentam problemas físicos, mentais, auditivos ou visuais. É um estágio preocupante e difícil ao mesmo tempo.

A aceitação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é necessária para evolução adequada, porém conseguir essa anuência, quando se trata de alguma deficiência em especial torna-se mais complexa, pois, a pessoa com deficiência sofre rotulações, discriminações, preconceitos e outros fatores de repercussões negativas em desenvolvimento.

Deve-se salientar que as políticas públicas de inclusão existem para dar orientação adequada aos dirigentes, familiares e sociedade de um modo geral. A criação e a observância dessas políticas representam o comprometimento com esse segmento da sociedade, atingindo índices significativos de melhora e progresso global quanto ao nível de trabalho exercido pelas pessoas com deficiência.

Nesse contexto, a busca pelo desenvolvimento regional é compreendida como a obtenção de um meio, de uma situação, que possibilite a potenciação do ser humano para infundir no conceito de desenvolvimento regional a dependência da autoconfiança coletiva; a capacidade para o aprimoramento na utilização de novos recursos; movimentar àqueles já existentes e agir em forma cooperativa e solidária, desde o próprio território.

Uma sociedade necessita perceber atentamente os componentes da realidade para poder se estruturar. Esses componentes são extraídos num dado momento por meio da observação dos comportamentos das pessoas envolvidas no processo social, educativo, familiar e escolar.

A adaptação da sociedade no processo de participação dos cidadãos por meio de conhecimentos adquiridos e compartilhados aumentará as oportunidades de trabalho dessa categoria a partir da formação do profissional. Dessa forma, a possível mudança socioeconômica desse segmento dará ênfase na cooperação para o desenvolvimento regional.

A dissertação é composta por quatro capítulos distintos, porém, inter-relacionados no referencial teórico apoiada em autores como Azanha (2004); Ghiraldelli Júnior (2000); González (2007); Heidemann (2009); Kirk e Gallagher (2000); Lancillotti (2003); Mazzilli (2008); Mazzotta (2003); Morin (2001); Pastore (2000); Pochmann (2005) e Smith (2008). Abordou-se a indução da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; a preparação para o trabalho; condições de ingresso e observância das políticas públicas para assegurar a empregabilidade.

O primeiro capítulo sintetiza a história da excepcionalidade; as características físicas e biológicas; o atendimento social, educacional e profissional das pessoas com deficiência.

O segundo capítulo apresenta a capacidade de trabalho da pessoa com deficiência, bem como, a preparação para o trabalho e condições de ingresso desse segmento no campo profissional.

O terceiro capítulo aborda a legislação, pois a observância e a aplicação das políticas públicas poderão assegurar a empregabilidade para esse segmento social.

O quarto capítulo refere-se a um processo de implementação de mudanças, a fim de oportunizar condições educacionais, sociais e profissionais, com base nas potencialidades e no envolvimento da sociedade e garantia da sustentabilidade.

Finalmente são apresentadas as conclusões, que em seu bojo traz reflexões sobre a temática.

1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As pessoas com deficiência foram consideradas, no decorrer dos tempos, de diferentes maneiras relacionadas a diversos fatores e diferentes culturas. Essas considerações são percebidas desde a idade antiga, em que o aspecto físico era valorizado pelos gregos, entre eles, a força e a beleza, sem a aceitação da mutilação do corpo.

A história da excepcionalidade esteve presente desde a intensificação da crença do sobrenatural, no período da Idade Média. Era comum na época, a prática da magia e relações com o 'demônio'. A partir desta crença observam-se atitudes variadas para com indivíduos diferentes, dependendo da sua excepcionalidade (KIRK; GALLAGHER, 2000).

No fim do período Medieval houve influência por organizações cristãs. Essas organizações abrigavam pessoas com deficiências que antes eram maltratadas pela sociedade – que por vezes, eram desprotegidas doentes e infelizes –, e a partir de então, puderam ser aceitas no meio social.

A partir do renascimento iniciou-se uma preocupação com o indivíduo, por intermédio da tomada de soluções científicas para cada problema e, ainda, o início do desenvolvimento da medicina para com as pessoas consideradas doentes.

Uma nova atitude mais humanitária para com os doentes, mais especificamente, os doentes mentais iniciou-se no final do século XVIII, quando Pinel (médico psiquiatra) resolveu soltar os loucos das correntes, antes internados, e modificar toda a estrutura dos hospitais psiquiátricos. Propiciou maior compreensão, após o desenvolvimento das ciências da educação e da psicologia, com a percepção das necessidades do ser humano, por programas para melhor atender indivíduos excepcionais (KIRK; GALLAGHER, 2000).

No Brasil, o atendimento às pessoas com deficiência iniciou-se na época do Império, com a criação da instituição Imperial Instituto dos Meninos Cegos, em 1854, atual Instituto Benjamin Constant (IBC) e com o Instituto dos Surdos Mudos, em 1857, atual Instituto Nacional da Educação dos Surdos (INES), no Rio de Janeiro.

No início do século XX foi fundado o Instituto Pestalozzi (1926), instituição especializada no atendimento às pessoas com deficiência mental; em 1954 foi fundada a primeira Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e; em

1945, foi criado o primeiro atendimento educacional especializado às pessoas com superdotação na Sociedade Pestalozzi.

Com todas essas modificações ocorridas, ainda é possível encontrar na sociedade atitudes semelhantes às aquelas vistas anteriormente, pois “apesar da evolução científica e todas as pesquisas realizadas, ainda há um longo caminho a ser percorrido para o tratamento e atendimento às pessoas com deficiência” (SMITH, 2008).

De acordo com Kirk e Gallagher (2000):

[...] a excepcionalidade deixou de ser considerada uma doença e passou a ser considerada uma condição, isto é, uma condição que determinados indivíduos se encontram e para a qual são necessárias medidas educacionais, sociais, psicológicas e médicas específicas, que venham a favorecer seu desenvolvimento e a ajudá-los a conseguir um ajustamento satisfatório na sociedade.

Percebe-se, por meio de estudo e pesquisa que analisa o comportamento desses indivíduos e as influências por eles sofridas, que a excepcionalidade não agrega doenças; são diferenças e limitações em ações ou procedimentos. Há superações e condições de desenvolver atividades como uma pessoa ‘dita normal’. Pessoas com características atribuídas ao padrão, nesse caso as consideradas ‘normais’, às vezes, são incapazes de desenvolver certas habilidades tal como uma pessoa com deficiência, que pode ter desenvoltura em determinadas áreas de conhecimento ou de desenvolvimento.

Assim, pessoas excepcionais destacam-se diferenciadamente das consideradas normais no comportamento e desenvolvimento. Esse desvio da norma padrão as diferencia.

No Brasil, no início de século XX, a escola passa a ser vista como redentora da humanidade. Fundamenta-se nos princípios emanados na Declaração Universal dos Direitos do Homem e da Declaração dos Direitos da Criança. As constituições brasileiras de 1967 e 1969 determinam educação gratuita e obrigatória, recomendando educação especializada aos excepcionais (SEVERINO, 1986).

Nesse campo educacional, com o entusiasmo pedagógico², as preocupações educacionais adquiriram um enfoque técnico-pedagógico, a partir de 1930, com o aparecimento de propostas de pesquisas científicas. Muitas propostas tinham o

² O entusiasmo pela educação teve um caráter quantitativo, com a ideia de expansão da rede escolar e na tarefa de desanalfabetização do povo (GHIRALDELLI JÚNIOR, 2000).

intuito de reduzir as desigualdades entre crianças ditas normais e crianças com necessidades educativas especiais.

Essa situação influenciou a educação dos indivíduos com necessidades educacionais especiais, embora a ênfase no desenvolvimento global do educando – visando diminuir as diferenças por meio de uma educação apropriada – acabou levando a uma rotulação e a proposta de ensino individualizado.

Esse ensino individualizado, quando não efetivado, contribuiu para a segregação dos ditos diferentes (OLIVEIRA, 1996) e, as classes especiais foram organizadas em várias escolas públicas de toda nação.

Assim, foi possível perceber que as crianças deficientes eram capazes de aprender se recebessem uma educação especial e organizada, e não somente receber cuidados por caridade.

Porém, as condições de pobreza, miséria, desnutrição e precariedade do atendimento primário à saúde agravaram essa realidade.

Em 1961, o atendimento educacional às pessoas com deficiência foi fundamentado pelas disposições da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei n. 4.024/61. Essa Lei apontou para o direito dos ‘excepcionais’ à educação, preferencialmente dentro do sistema geral de ensino.

No ano de 1961, foi dedicado o ‘tratamento especial’ para os alunos com deficiências físicas e mentais, em atraso considerável quanto à idade regular de matrícula e os superdotados, não promovendo a organização de um sistema de ensino capaz de atender às necessidades educacionais especiais, reforçando o encaminhamento dos alunos para as classes e escolas especiais.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, n.º 5692/71 – altera a Lei de 1961 citada anteriormente – não promoveu um sistema eficaz para o atendimento às pessoas com deficiência, delineando os alunos para classes e escolas especiais.

O Ministério da Educação e Cultura (MEC), em 1973 criou o Centro Nacional de Educação Especial (CENESP), responsável pela gerência da educação especial no Brasil, com ações educacionais voltadas às pessoas com deficiência e às pessoas com superdotação.

Nesse período, não se efetivou uma política pública de acesso universal à educação, para tratar da temática da educação de alunos. Apesar do acesso ao ensino regular, não foi organizado um atendimento especializado que considerasse as singularidades de aprendizagem desses alunos.

A Constituição Federal de 1988, no artigo 3.º inciso IV trouxe como um dos objetivos, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Definiu no artigo 205, a educação como um direito de todo cidadão, a garantia de pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho.

Estabeleceu como um dos princípios para o ensino e garantiu como dever do Estado, a “igualdade de condições de acesso e permanência na escola” (artigo 206, inciso I, alínea a). E ainda, no artigo 208, a oferta do atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) Lei Complementar n. 8.069 de 13 de julho de 1990, artigo 11, § 1.º reforçou os dispositivos legais, ao determinar que os pais ou responsáveis tenham a obrigação de matricular seus filhos na rede regular de ensino. Na sequência, o artigo 66 assegura trabalho protegido ao adolescente com deficiência.

Ainda nessa década, documentos como a Declaração Mundial de Educação para Todos (1990) e a Declaração de Salamanca³ (1994) passaram a influenciar a formulação das políticas públicas da educação inclusiva.

A Declaração de Salamanca realizada de 7 a 10 de junho de 1994, teve a participação dos delegados da Conferência Mundial de Educação Especial com a representação de 88 governos e 25 organizações internacionais, organizada pelo governo da Espanha em cooperação com a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO).

Esse encontro teve como objetivo informar sobre políticas e ações governamentais de organizações internacionais ou agências nacionais de auxílio, organizações não-governamentais e outras instituições na implementação da Declaração sobre princípios, política e prática em educação especial.

A declaração afirma:

- a) Toda criança tem direito fundamental à educação, e para isso, deve ser criada a oportunidade de atingir e manter o nível adequado de aprendizagem;
- b) Toda criança possui características, interesses, habilidades e necessidades de aprendizagem que são únicas;

³ BRASIL. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educacionais especiais**. Brasília: UNESCO, 1994.

- c) Os sistemas educacionais deveriam ser designados e programas educacionais deveriam ser implementados levando em conta a diversidade das características e necessidades;
- d) As pessoas com necessidades educacionais especiais devem ter acesso à escola regular, que deveria acomodá-los dentro de uma Pedagogia centrada na criança, capaz de satisfazer suas necessidades;
- e) As escolas regulares que possuem a orientação inclusiva possuem os meios mais eficazes de combater atitudes discriminatórias criando-se comunidades acolhedoras, construindo uma sociedade inclusiva e alcançando educação para todos.

A Declaração congregou e demandou a todos os governos: “garantam que, no contexto de uma mudança sistêmica, programas de treinamento de professores, tanto em serviço como durante a formação, incluam a provisão de educação especial dentro das escolas inclusivas”.⁴

Dessa forma, o slogan “Educação para Todos” representa um compromisso assumido pelo país no combate a exclusão de qualquer pessoa do sistema educacional, dando suporte necessário para que haja educação com qualidade (intérprete, segundo professor, sistema Braille, salas de apoio especializado – SAEDE, na real necessidade).

Em 1994, foi publicada a Política Nacional de Educação Especial (PNEE), a fim de orientar o processo em que permitiu o acesso às classes comuns do ensino regular àqueles que possuíam condições de acompanhar e desenvolver as atividades curriculares do ensino comum, no mesmo ritmo que os alunos ditos normais.

A atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n. 9.394/96, no artigo 59 preconiza que o sistema educacional proporcione aos alunos, métodos, recursos, currículo e organização peculiar para atender às necessidades; assegura a terminalidade específica àqueles que não atingiram o nível para a conclusão do ensino fundamental, devido à deficiência.

A Lei citada anteriormente define no artigo 24, inciso V, a “possibilidade de avanço nos cursos e nas séries mediante verificação do aprendizado” e complementa com o artigo 37 “oportunidades educacionais apropriadas,

⁴ Declaração de Salamanca, item 3. Nós congregamos todos os governos e demandamos que eles: - garantam que, no contexto de uma mudança sistêmica, programas de treinamento de professores, tanto em serviço como durante a formação, incluam a provisão de educação especial dentro das escolas inclusivas.

consideradas as características, os interesses, condições de vida e de trabalho, mediante cursos e exames.”

Em 2002, a Lei Federal n. 10.436 dispõe sobre a Língua de Sinais – Libras e outros recursos de expressão a ela associados. Determina ao poder público e as empresas concessionárias de serviços públicos a garantia de formas institucionalizadas de apoiar o uso e difusão da Língua de Sinais - Libras como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas no Brasil.

Na abordagem dessa Lei, o sistema educacional federal, estadual, municipal e os do Distrito Federal devem garantir a inclusão nos cursos de formação de Educação Especial, de Fonoaudiologia e de Magistério, em seus níveis médio e superior, do ensino de Língua Brasileira de Sinais – Libras como parte integrante do currículo dos Parâmetros Curriculares Nacionais.

Nesse mesmo ano, a Portaria n. 2.678 aprova diretriz e normas para o uso, o ensino, a produção e a difusão do Sistema Braille em todas as modalidades de ensino, compreendendo o projeto da Grafia Braille para a Língua Portuguesa e a recomendação para uso em todo o território nacional.

Em 2003, o Ministério da Educação criou o Programa Educação Inclusiva⁵ com o objetivo de transformar os sistemas de ensino em sistemas educacionais inclusivos, promovendo um processo de formação de gestores e educadores nos municípios brasileiros para a garantia do direito de acesso de todos à escolarização, organização do atendimento educacional especializado e a promoção da acessibilidade.

É possível observar ao longo da história da humanidade que certas condições sociais têm sido consideradas como deficientes e respaldadas com julgamento social à medida que as sociedades se desenvolvem tecnologicamente, em função de valores e de atitudes culturais específicas.

Em muitos aspectos, a problemática da deficiência reflete maturidade humana e cultural de uma comunidade.

O deficiente pode ter limitações para enxergar e pode não tem dificuldades em orientar-se ou em fazer música. Pode não ouvir; mas escreve poesia. Não

⁵ Resolução CD/FNDE/n. 027 de 15 de Junho de 2007. Estabelece as orientações e diretrizes para assistência financeira suplementar a projetos de formação de gestores e educadores, no âmbito do **Programa Educação Inclusiva: Direito a Diversidade**, da Secretaria de Educação Especial, no exercício de 2007.

aprende matérias escolares, mas pode ser excepcional numa atividade profissional ou num desporto.

O ser humano é sensível aos efeitos do meio e mudanças de crescimento desde o período da primeira infância. Um período significativo de desenvolvimento e de solução socioeducacional imediata, para pessoas com deficiência ou não.

Há um avanço considerável nas medidas preventivas, mas ainda há muito por fazer quanto à deficiência; e isso reflete na educação especial.

De acordo com o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM IV, 2003), a pessoa deficiente apresenta um desvio da média ou da norma em características mentais; aptidões sensoriais; características neuromusculares e corporais; comportamento emocional; aptidões de comunicação; múltiplas deficiências.

Dentre essas características podem-se abordar algumas definições destacando as deficiências auditivas, visuais, mentais e físicas.

A deficiência auditiva apresenta perda parcial ou total, congênita ou adquirida, da capacidade de apropriação da fala, por intermédio do ouvido (SMITH, 2008). A mensuração é feita por meio de avaliações que comprovem perda bilateral de 25 decibéis (dB)⁶

O período de aquisição da surdez pode ser dividido em congênita – quando o indivíduo já nasceu surdo e nesse caso a surdez é pré-lingual, ou seja, ocorreu antes da aquisição da linguagem; e adquiridas – quando o indivíduo perde a audição no decorrer da sua vida (SMITH, 2008).

⁶ a) Surdez Leve (de 16 a 40 dB) – Essa perda impede que o indivíduo perceba igualmente todos os fonemas das palavras. A voz fraca ou distante não é ouvida. Em geral este indivíduo é considerado desatento, solicitando, freqüentemente, a repetição daquilo que lhe falam. Essa perda auditiva não impede a aquisição normal da língua oral, mas poderá ser a causa de algum problema articulatório na leitura e/ou escrita.

b) Surdez Moderada (de 41 a 55 dB) – Esses limites se encontram no nível de percepção da palavra, sendo necessária uma voz de certa intensidade para que seja convenientemente percebida. É freqüente o atraso de linguagem e as alterações articulatórias. Esse indivíduo tem maior dificuldade de discriminação auditiva em ambientes ruidosos. Identifica mais as palavras mais significativas, tendo dificuldades na compreensão.

c) Surdez Severa (de 70 a 90 dB) – Permite ao indivíduo identificar alguns sons familiares, voz forte, podendo chegar até uns quatro ou cinco anos sem aprender a falar. A compreensão verbal vai depender, em grande parte, de sua aptidão para utilizar a percepção visual e para observar o contexto das situações.

d) Surdez Profunda (acima de 91 dB) – Indivíduo privado de informações auditivas necessárias para perceber e identificar a voz humana, impedindo-o de adquirir a língua oral. Um bebê que nasce surdo balbucia da mesma forma que um bebê de audição normal, mas suas emissões desaparecem porque o mesmo não tem retorno auditivo, não adquirindo a linguagem oral.

A deficiência visual apresenta “redução ou perda total da capacidade de ver com o melhor olho e após a melhor correção óptica” (SMITH, 2008, p. 330).

Classifica-se como cegueira a perda total ou o resíduo mínimo de visão que leva a pessoa a necessitar do Sistema Braille como meio de leitura e escrita; e, Baixa Visão ou Visão Subnormal o comprometimento do funcionamento visual de ambos os olhos, mesmo após tratamento ou correção.

A pessoa com baixa visão possui resíduos visuais em grau, que lhe permite ler textos impressos ampliados ou com uso de recursos ópticos especiais.

A deficiência mental apresenta funcionamento intelectual inferior à média estatística das pessoas e, principalmente, em relação à dificuldade de adaptação ao meio.

Há vários conceitos sobre a deficiência mental, por se tratar de uma das mais conhecidas, divulgadas e aceitas na sociedade (SMITH, 2008). Para o Ministério da Educação e Cultura (MEC), a deficiência mental é caracterizada por registrar:

[...] um funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, oriundo do período de desenvolvimento, concomitante com limitações associadas a duas ou mais áreas da conduta adaptativa ou da capacidade do indivíduo em responder adequadamente às demandas da sociedade, nos seguintes aspectos: comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, desempenho na família e comunidade, independência na locomoção, saúde e segurança, desempenho escolar, lazer e trabalho (MEC/SEESP, 1994, p. 15).

A deficiência mental, segundo o DSM IV, (2003, p. 73) pode ser compreendida como:

[...] um funcionamento intelectual significativamente inferior à média, acompanhado de limitações significativas no funcionamento adaptativo em pelo menos duas das seguintes áreas de habilidades: comunicação, autocuidados, vida doméstica, habilidades sociais, relacionamento interpessoal, uso de recursos comunitários, auto-suficiência, habilidades acadêmicas, trabalho, lazer, saúde e segurança.

A definição de deficiência mental para a Associação Americana de Deficiência Mental (AAMR) é entendida como o:

[...] funcionamento intelectual geral significativamente abaixo da média, oriundo do período de desenvolvimento, concomitante com limitações associadas a duas ou mais áreas da conduta adaptativa ou da capacidade de responder adequadamente às demandas da sociedade, nos seguintes aspectos: comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, desempenho na família e comunidade, independência na locomoção, saúde e segurança, desempenho escolar, de lazer e de trabalho (GROSSMAN, 1977).

A deficiência mental pode ser entendida como um estado patológico definido, mas, também pode ser definida como uma condição mental relativa. A deficiência será sempre relativa em relação aos demais indivíduos da mesma cultura, pois, a existência de alguma limitação funcional, principalmente nos graus mais leves, não é suficiente para caracterizar um diagnóstico, se não existir um mecanismo social que atribua a essa limitação um valor de morbidade (GONZÁLEZ, 2007).

Assim, uma pessoa pode ser considerada deficiente em uma determinada cultura e não deficiente em outra, de acordo com a capacidade dessa pessoa satisfazer as necessidades dessa cultura. Isso torna o diagnóstico relativo.

Tende-se a não enquadrar previamente a pessoa com deficiência mental em uma categoria baseada em generalizações de comportamentos esperados para a faixa etária.

Mesmo assim, conforme salienta González (2007), o diagnóstico de deficiência mental é muitas vezes difícil. Numerosos fatores emocionais, alterações de certas atividades nervosas superiores, alterações específicas de linguagem ou dislexia, psicoses, baixo nível socioeconômico ou cultural, carência de estímulos e outros elementos do entorno existencial podem estar na base da impossibilidade do ajustamento social adaptativo, sem que haja necessariamente deficiência mental.

A deficiência física apresenta opatias (distrofias musculares), alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física sob a forma de paraplegia, paresia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou a ausência de membros, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (GONZÁLEZ, 2007).

Essa deficiência pode ser ocasionada por patologias degenerativas do sistema nervoso central (escleroses); miopatias (distrofias musculares); artropatias; sequelas de queimaduras; doenças osteomusculares. (GONZÁLEZ, 2007).

As medidas de intervenção à deficiência transcendem a área da educação e saúde, pela dependência de resoluções políticas e sociais.

Para entender como a deficiência física, mental, auditiva ou visual é diagnosticada cientificamente, é importante apresentar e identificar as principais dificuldades das deficiências.

Na educação especial, julga-se necessário apoiar-se em classificações e definições científicas para poder trabalhar nos processos de desenvolvimento e aprendizado da pessoa com deficiência.

Os principais tipos de deficiência são destacados pela CORDE⁷ (1994) e apresentados no quadro a seguir:

Quadro 1 – Tipos de deficiência

TIPOS DE DEFICIÊNCIA	DEFINIÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Deficiência Auditiva	Perda parcial ou total, congênita ou adquirida, da capacidade de compreender a fala, através do ouvido.	Leve Moderada Acentuada Severa Profunda
Deficiente Visual	Redução ou perda total da capacidade de ver com o melhor olho após a melhor correção óptica.	Cegueira Baixa Visão ou Visão Subnormal
Deficiente Mental	De acordo com a Associação Americana de Retardo Mental – AARM, deficiente mental é caracterizado por apresentar: funcionamento intelectual geral significativamente abaixo da média, oriundo do período de desenvolvimento, concomitante com limitações associadas a duas ou mais áreas da conduta adaptativa ou da capacidade de responder adequadamente às demandas da sociedade, nos seguintes aspectos: comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, desempenho na família e comunidade, independência na locomoção, saúde e segurança, desempenho escolar, de lazer e de trabalho. (AARM, 1992).	Leve Moderada Severa Profunda
Deficiente Físico	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física.	Apresentando-se sob a forma de: Paraplegia Paresia, Monoplegia, Monoparesia, Tetraplegia, Tetraparesia, Triplegia, Triparesia, Hemiplegia, Hemiparesia, Ostomia, Amputação ou a ausência de membros, Paralisia cerebral, Nanismo, Membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as

⁷ Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência que integra a Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça.

		deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.
Deficiência Múltipla	Associação de duas ou mais deficiências	

Fonte: (CORDE, 1994).

As pessoas com deficiência apresentam características diversificadas, uma vez que inclui variedade de deficiências decorrentes das condições individuais. Para tanto, o conceito da expressão 'deficiência' segundo a Convenção da Guatemala⁸ pode contribuir para o conhecimento.

Restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social (BRASIL, MEC/SEESP, 2005, p. 12).

Desta forma, “a deficiência não pode ser compreendida como a expressão da totalidade do indivíduo, mas sim, da interação entre a pessoa com deficiência e o contexto histórico cultural” (BRASIL, MEC/SEESP, 2005, p. 12).

O atual sistema usado para classificar a pessoa com deficiência não deve servir para rotular pessoas ou criar condições específicas para elas. Não se deve pensar que todos possuem as mesmas dificuldades e necessidades; deve-se perceber que as deficiências são passíveis de diversificação; podem ser congênitas e outras não.

Se as pessoas com deficiência, embora apresentem dissimilitude, possuem condições de serem inclusas em escolas e no mercado de trabalho; há que se discutir a importância em adotar programas oriundos de políticas públicas para amparar esse segmento.

⁸ Promulgada pelo Decreto 3.956 de 08 de outubro de 2001. Promulga a convenção interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

Desde o início da civilização, o homem percebeu a necessidade de produzir seu alimento. A família usufruía da caça, pesca, plantação e colheita. Enfim, usufruía do trabalho.

O termo trabalho, na linguagem cotidiana, tem oscilações. Às vezes, como forma de dor, tortura e fadiga, ou sendo a utilização das forças físicas e intelectuais agindo juntas para a transformação da matéria natural em objeto de cultura com o intuito do alcance de objetivos específicos.

No passado, as pessoas com deficiência tinham dificuldades para ingressar e serem preparadas para o mercado de trabalho, e certamente, o reflexo da falta de preparo tanto das instituições públicas e privadas também era percebido (SASSAKI, 1997).

Historicamente, a noção de deficiência se modifica à medida que as condições sociais são alteradas com a ação do homem, gerando novas necessidades na sua relação com o meio social (LANCILLOTTI, 2003).

Dados estatísticos do IBGE, (2000) denotam que 14,5% da população brasileira é portadora de algum tipo de deficiência⁹, excluindo-se desse contingente os portadores de psicoses infantis e os portadores de autismo, cuja incidência é respectivamente uma em cada mil e 5 em cada 10 mil crianças.

Por intermédio do relatório do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF, 1992) foi possível constatar que a população em geral não tem acesso às informações sobre determinantes da deficiência nem sobre a prevenção.

De acordo com os dados desse relatório, a desinformação é real para a comunidade de baixa renda; analfabetos; excluídos do processo educacional; dirigentes de comunidades; municípios; profissionais; funcionários públicos; planejadores e administradores.

Os dados do relatório permitem concluir que os recursos aplicados pelo governo em programas de alto custo¹⁰ atendem a uma quantidade reduzida de pessoas com deficiência.

⁹ http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000_populacao.pdf

¹⁰ De acordo com a CORDE (1994), o custo social de gasto nos Estados Unidos é de 12.452 dólares anuais para a manutenção de cada pessoa deficiente.

A identificação dessas pessoas é apresentada, particularmente, pelo Censo 2000. De forma singular, o Censo objetiva saber os graus de severidade da incapacidade e não somente se a pessoa possui deficiência ou não.

O questionário da amostra do Censo (2000) abordou as seguintes questões sobre o tema: a existência de deficiência mental permanente que pode limitar as atividades habituais, como trabalhar, ir à escola, brincar, entre outras; a avaliação da capacidade de enxergar, de ouvir; de caminhar e subir escadas; a existência de alguma deficiência física, como paralisia permanente total, paralisia permanente das pernas, paralisia permanente de um dos lados do corpo e falta de alguma das seguintes partes do corpo: perna, braço, mão, pé ou dedo polegar.

Com o resultado apresentado na tabela a seguir, é possível perceber a proporção da população residente, portadora de pelo menos uma das deficiências investigadas, por grupos de idade, segundo as Grandes Regiões do Brasil – 2000:

TABELA 1: Proporção da população residente, portadora de pelo menos uma das deficiências investigadas, por grupos de idade.

Grandes Regiões	Total	0 a 14 anos	15 a 65 anos	65 anos ou mais
Brasil	14,5	4,3	15,6	54,0
Norte	14,7	4,6	18,1	63,2
Nordeste	16,8	5,2	18,7	62,3
Sudeste	13,1	3,7	13,5	48,0
Sul	14,3	3,7	15,1	53,5
Centro-Oeste	13,9	4,4	15,5	56,2

Fonte: IBGE, Censo Demográfico, 2000.

Dos 24,6 milhões (equivalente a 14,5% do total da população brasileira) de pessoas que se declararam portadoras de deficiência (termo usado pelo senso), 19,8 milhões estavam nas zonas urbanas e 4,8 milhões nas zonas rurais em 2000.¹¹

Esses dados oportunizados pelo Censo (2000) demonstram que as pessoas com deficiência estão inseridas num contexto socioeconômico-político-cultural, apresentadas por idade.

Uma visão mais integrada em relação à pessoa deficiente tem substituído os discursos do passado, no enfoque dos aspectos patológicos, e atualmente, considera-se a pessoa com deficiência em todas as suas dimensões. Inclui, portanto, o âmbito social no qual o trabalho está inserido. O trabalho torna-se um

¹¹http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000_populacao.pdf

meio das pessoas com deficiência superarem a deficiência e conquistarem sua autonomia. O trabalho possibilita a integração na sociedade (KLEIN, 1998).

O trabalho é uma forma que o homem encontrou para ser incluído na sociedade.

Hoje, o trabalho é um esforço planejado e coletivo, no contexto do mundo industrial, na era da automação (ALBORNOZ, 2001).

A expressão 'trabalho' de origem latina *tripalium* sugere instrumento de tortura de três paus. No sentido mais genérico é a atividade pela qual o homem altera o mundo, a natureza de forma consciente e voluntária para suprir as necessidades básicas.

O alcance filosófico a esta expressão foi dado por Karl Marx fazendo do trabalho um fundamento lógico de todas as contradições econômicas do sistema capitalista, pois o trabalho não produz apenas mercadorias, se produz a si mesmo e o operário como mercadoria na medida em que produz mercadorias em geral. Tenta englobar os fatores necessários para uma produtividade favorável por meio do trabalho em cadeia.

A expressão "mercado de trabalho" pode ser entendida, segundo Johnson, (1997, p. 145), como "um conjunto de mecanismos sociais em que o trabalho é comprado e vendido". A ascensão do capitalismo industrial nos séculos XVIII e XIX mostrou que o trabalho humano era um meio de produzir bens para uso e troca. Uma mercadoria a ser vendida em troca de salário, aumentando a relevância da ideia de mercado de trabalho.

À medida que o capitalismo se desenvolvia, a forma e a natureza desses mercados tornaram-se importantes para manter a relação desigual entre capitalistas e trabalhadores.

O conceito de segmentação do mercado de trabalho está mais direcionado ao argumento marxista de que serve aos interesses do capitalismo, ao tornar mais fácil controlar os trabalhadores.

O conceito de segmentação do mercado de trabalho permite compreender os aspectos relacionados à educação, raça e sexo. Esses aspectos afetam resultados obtidos em função da ocupação e, com eles, a desigualdade social (JOHNSON, (1997).

Assim, mulheres e outros segmentos minoritários costumam ser restringidos, por preconceito às ocupações dos mercados de trabalho primário e secundário.

Esse fato prejudica sua capacidade de utilizar certos recursos, como o da educação, para melhorar a qualidade de vida do cidadão.

Isso é conseguido criando-se divisões na classe operária, de tal modo que indivíduos em vários segmentos do mercado de trabalho tendem a se dissociar dos trabalhadores de segmentos menos privilegiados. Até certo ponto, por exemplo, trabalhadores do mercado de trabalho primário são relativamente bem remunerados e, por isso mesmo, poucos sentem em comum com os que pertencem ao mercado secundário, e é improvável que se juntem a eles para agir no interesse dos trabalhadores como classe (JOHNSON, 1997, p. 145)

As regiões brasileiras se preocupam com a necessidade de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, o Brasil é um dos países mais avançados do mundo na criação de leis de proteção à pessoa com deficiência (ASSIS; PUSSOLI; LACERDA, 1994).

A Lei Federal n.º 8.213, de 25 de julho de 1991, também conhecida como Lei de reserva de mercado, obriga empresas privadas a contratar pessoas com deficiência:

Art. 93 – A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoa portadora de deficiência, habilitados na seguinte proporção:

1 – até 200 empregados.....	2%
2 – de 201 a 500.....	3%
3 – de 501 a 1000.....	4%
4 – de 1001 em diante.....	5%

Outros percentuais foram estabelecidos no sistema de reserva de emprego para o portador de deficiência. Para outros países como a Itália, os percentuais variam de 1% a 15%; na França, Alemanha e Polônia, 6% em relação às pessoas com deficiência em idade para o trabalho; Áustria, 4%; e Japão, 1,6%.

Algumas deficiências não permitem que seu portador realize uma ocupação se o estabelecimento não proporcionar condições facilitadoras, tais como: jornada variável; horários flexíveis e adequação do ambiente de trabalho às suas especificidades. Pode-se entender, ainda, como incluídas neste grupo, o trabalho em tempo parcial e trabalho-não-ritmado.

Na época da 2.^a Guerra Mundial essas condições ocorreram. Todos as pessoas com deficiência trabalharam. Foi um momento importante para demonstrar eficiência. Em 1914, Henry Ford, dono de uma fábrica com mais de 9 mil

funcionários, tinha 940 funções de trabalho pesado, mais de 3 mil de força média e as vagas restantes sem exigir força de trabalho. Por volta de 4 mil vagas não exigiam todas as funções completas dos empregados.

Existe também essa obrigação de inclusão da pessoa com deficiência no setor público, conforme consta na Constituição Federal de 1988, artigo 37, VIII: “a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.”

Porém, para Carreira (1997), apesar de existirem leis como: cotas; passe livre; assistência e reabilitação médica; universalização dos direitos sociais; sinalização especial; acertos arquitetônicos; complementação salarial; campanhas publicitárias; redução de exigências motoras e consciência e responsabilidade social, o setor empresarial ainda desconhece a capacidade de trabalho da pessoa com deficiência e as medidas administrativas para sua contratação (recrutamento, seleção, treinamento e legislação).

As pessoas com deficiência devem ser, portanto, vistas como integrantes de um grupo populacional com características específicas que, se consideradas aptas ao trabalho pelo profissional médico, deverá ter a acessibilidade para inclusão na empresa.

O impacto da deficiência sobre a capacidade de trabalho da pessoa pode variar amplamente. A pouca interação da pessoa com deficiência e o meio ambiente laboral, poderá exigir assistência por parte da empresa e seus empregados (KAZUMI, 2003).

Soma-se nessa tendência, o fato de que a partir das décadas de 1960 e 1970, a “teoria do capital humano colocou de forma precisa e unidirecional a relação entre educação e desenvolvimento econômico”. O elo entre conhecimento e educação reforçava a ideia de ascensão no trabalho, independentemente de cor, sexo ou condição física (KLEIN, 1998, p. 84).

Era necessário oportunizar à pessoa com deficiência o conhecimento para exercer sua profissão.

Nesse sentido, instituições e escolas com educação especial trabalham para oferecer a essas pessoas os instrumentos necessários para se tornarem trabalhadoras.

O processo de formação por parte das escolas especiais não se resume à aquisição de conhecimentos considerados úteis e necessários ao exercício de uma profissão.

As escolas atuam diretamente no que se refere a um disciplinamento da pessoa com deficiência para adequação às necessidades do mundo do trabalho. Há preocupação com todo lado comportamental socialmente aceito, mesmo porque cada atividade profissional exige um perfil específico do seu ocupante.

Esse é o “objetivo do Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho (PECT); a inclusão efetiva do portador de deficiência na sociedade por meio do trabalho” (BATISTA, 1997, p. 14). O objetivo maior é possibilitar as pessoas deficientes à participação no mercado de trabalho, na sociedade e no desenvolvimento de atividades laborativas e com qualidade.

O PECT desenvolve trabalhos por meio de uma equipe multiprofissional que oferece programas para que os futuros profissionais consigam uma formação de qualidade e possam ter possibilidades de iniciar e permanecer no mercado de trabalho.

Para o processo de educação profissional ocorrer, é necessário que o aluno profissionalizante envolvido neste programa passe pelas três etapas que compõem o PECT, apresentada a seguir, no fluxograma.

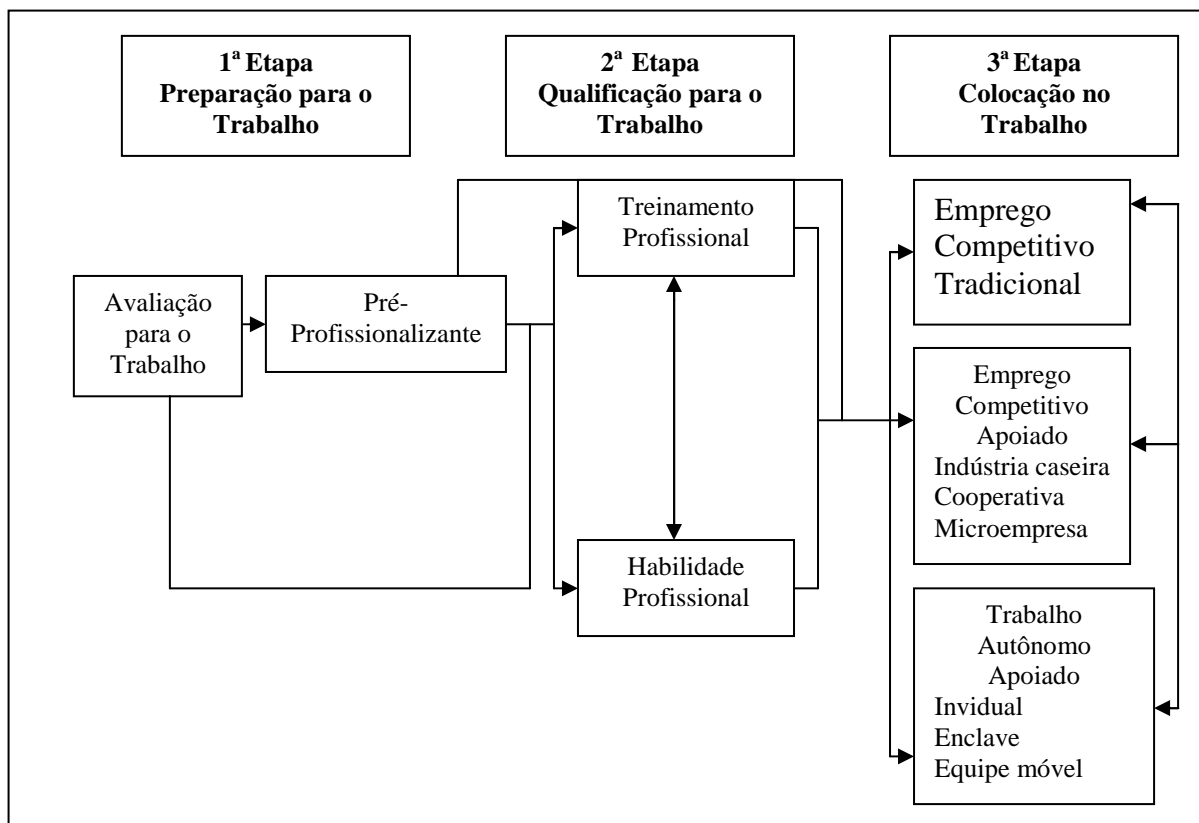


Figura 1 Fluxograma do processo de educação profissional e colocação no trabalho.

Fonte: BATISTA (1997, p. 19)

As etapas elencadas na figura 1 apresentam as fases a serem enfrentadas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. (BATISTA, 1997).

No primeiro momento a preparação para o trabalho deverá propiciar as condições para o ingresso da pessoa com deficiência na vida profissional. Deverá oferecer atividades práticas de trabalho a fim de revelar as potencialidades e a capacidade individual na execução de tarefas; oportunizar o desempenho de funções para direcionar e adequar as habilidades e potencialidades a serem desenvolvidas quanto às habilidades de vida diária, sociais, comunicação, habilidades motoras e conceituais.

Nessa etapa é necessária a análise de dados de programas anteriores e referências de diagnósticos de outros profissionais; a realização de entrevistas com o objetivo de conhecer o perfil do indivíduo como sujeito do processo; aplicação de técnicas avaliativas e observações diretas na realização das tarefas propostas.

Para ingressar no processo de preparação para o trabalho exige-se idade mínima de 14 anos e relativa autonomia nas atividades de vida diária, incluindo as necessidades fisiológicas básicas.

No segundo momento, a pessoas com deficiência enfrenta a etapa da Qualificação para o Trabalho. Essa etapa é fundamental para obter êxito no futuro emprego. Destacam-se duas modalidades: Programa de Treinamento Profissional (desenvolvimento de atividades práticas para o indivíduo executar as tarefas com qualidade, quantidade e responsabilidade na função que irá assumir) e Treinamento para o Trabalho (acontece a etapa da colocação no trabalho, pois nessa fase o treinamento irá atender às necessidades temporárias da pessoa com deficiência, compreendendo a possibilidade de Treinamento em Estágio e/ou Habilitação Profissional).

No terceiro momento ocorre a etapa de Colocação para o Trabalho. Nessa fase, a pessoa com deficiência estará efetivamente inserida no mercado de trabalho – de acordo com as disponibilidades existentes na comunidade – exercendo alguma atividade laborativa condizente com seu potencial; com as condições físicas e aspirações pessoais. Nessa etapa utilizam-se três programas.

O Programa de Emprego Competitivo Tradicional, objetiva proporcionar condições de trabalho ativo, produtivo e remunerado (BATISTA, 1997).

O Programa de Emprego Competitivo Apoiado, além da remuneração, coloca a pessoa com deficiência no mercado de trabalho para que possa receber no local de trabalho um acompanhamento sistemático pelo tempo que necessitar.

E o Programa de Trabalho Autônomo, caracterizado pela atuação profissional sem vínculo empregatício. O trabalhador poderá gerenciar seu próprio negócio ou empreendimento nas diversas áreas (aquisição de encomendas e comercialização, marketing e vendas entre outros).

Atualmente, verifica-se a busca de mudanças no sentido de adaptar e incluir o deficiente no mercado de trabalho. Os exemplos são de sucesso profissional e reforçam a importância das instituições especializadas para essa colocação.

As associações de pessoas deficientes desempenham seu papel a fim de incluí-las no mercado de trabalho. Os surgimentos de centros de vida independente ajudam a consolidar a garantia dos direitos dos deficientes, oferecendo-os oportunidades de conquistar o poder de fazer escolhas e de tomar decisões. Cada caso é particular, exigindo a orientação e preparação para a realização pessoal e profissional do indivíduo, evitando frustrações para o indivíduo, família e empregador.

Na concretização do processo, participam assistentes sociais, psicólogos e orientadores educacionais que fazem a orientação profissional e o encaminhamento para o emprego (KLEIN, 1998).

Na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, observa-se que empresas têm contratado pessoas deficientes, portanto, considera-se que há uma valorização da diversidade. Há uma tendência de se julgar a diferença como algo inerente aos seres humanos. “O conceito de dualidade que fundamenta a separação entre corpo e alma, preto e branco, matéria e energia, natureza e cultura começa a dar espaço a uma visão mais integrada, holística” (KUHN *apud* MADER, 1998, p. 48).

Apesar dos esforços, as empresas têm dificuldades para desenvolver projetos estruturados para o cumprimento das exigências da Lei de Cotas.

Desemprego, competitividade e discriminação, são barreiras espalhados na sociedade quando se fala na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho nas instituições públicas e privadas. Há concorrência no mercado, portanto, qualificação e atualização são quesitos para garantir a vaga do profissional.

Ainda, barreiras como a baixa escolaridade, baixa qualificação profissional e a própria falta de autoestima do deficiente será vencida pela sensibilização, conscientização e informação da sociedade local.

Empregadores e trabalhadores em geral também podem ser agentes de atitudes preconceituosas no processo de aceitação e das campanhas na mídia e do convívio com o trabalhador com deficiência.

Quanto à comunidade, as barreiras estão visíveis nos meios de transportes coletivos que são inacessíveis. A arquitetura dos prédios, casas e demais Instituições públicas e o próprio espaço urbano, rua e calçadas também remetem a falta de comprometimento. A atenção volta-se para as instituições, onde as barreiras estão diretamente ligadas aos ambientes físicos, às metodologias e instrumentos a ser adaptados. Além das barreiras de comunicação (oral, escrita, braille, libras, caracteres ampliados), existem as barreiras programáticas, presente em políticas, regimentos, normas, leis e outros dispositivos que procuram ordenar condutas, programas, serviços, tendo uma solução a revisão de todos os documentos de normalização (SASSAKI, 2006).

Entre as barreiras que se interpõem entre o mundo do trabalho a pessoa com deficiência destacam-se as barreiras presentes nos locais de trabalho que

alimentam mitos que tem servido como desculpa para alguns empregadores não contratarem candidatos com algum tipo de deficiência.

Prevaecem idéias erradas, mitos, como esses a seguir: o custo é muito alto, poucas pessoas realmente necessitam, as alterações necessárias são complexas, as conseqüências são até comprometedoras por questões de segurança, praticidades, etc (GUIMARAES, 2002, p. 3).

Estes mitos necessitam ser dissociados. As pessoas com deficiência precisam ter oportunidades para demonstrar desempenho e habilidades. Para que haja inclusão é importante que a sociedade veja a pessoa com deficiência além de sua limitação. Ela é capaz de transpor as próprias debilidades, superando seu limite.

Um empregador precisa repensar suas atitudes e seu quadro de funcionários. Para não ser aquele que não capacita o funcionário com deficiência, tomando por base que a empresa já fez muito só em contratá-lo.

As instituições ao contratar pessoas com deficiência estão somente cumprindo as normas impostas pela Lei de Cotas. Ao contratar a pessoa com deficiência deve observar e seguir todas as normas pertinentes em relação ao empregado.

Este trabalhador tem seus direitos trabalhistas como férias, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, hora extra, adicionais noturnos, licença maternidade, dentre outros.

O problema, conforme Sasaki (2006) aponta, refere-se ao acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho; o preconceito e a visão distorcida sobre estes. Porém, estes podem atuar como trabalhadores ativos em diversas áreas. Dar-lhe condição necessária e acreditar em suas potencialidades parece ser insigne.

O empregador, por vezes, desconhece as leis e a capacidade do deficiente.

Em algumas atividades, seu rendimento pode ser até três vezes maior do que uma pessoa normal. [...] E se uma empresa deixa de contratar uma pessoa só porque ela é portadora de uma deficiência isso é crime e pode ser denunciado junto ao ministério público para resultar numa ação judicial. É triste, mas é relativamente comum de pessoas que conseguem entrevista pessoal através do currículo ou de um contato telefônico e na hora em que o empregador repara na deficiência, elimina o candidato [...]. E se o candidato estiver seguro que só foi eliminado por causa das suas limitações, e se sentir discriminado, ele pode, e deve procurar apoio na justiça (CATHO, 2008, p. 1).

É urgente a necessidade de eliminar preconceitos desprovidos de fundamentação, analisando, sem paternalismos as dificuldades a serem superadas e as potencialidades a serem desenvolvidas.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho excede um conjunto eficiente de leis. É preciso planejamento, investimento em educação e mão de obra qualificada. Uma sociedade que almeja alcançar justiça social pode promover de forma organizada e articulada parcerias entre os próprios deficientes (PARANÁ, 2002).

É importante ainda, observar o contexto familiar da pessoa com deficiência, pois se as empresas possuem um preconceito em contratar esta pessoa a família, muitas vezes, é responsável por esse estigma. Afinal, superprotege ou demonstra constrangimento de apresentar essa pessoa à sociedade. A família e a sociedade constroem a imagem da pessoa com deficiência em uma estampa de pessoa diferente, somente porque esse segmento percebe o mundo sem ter a visão, audição ou outro tipo de limitação.

O entendimento da pessoa com deficiência possibilita vitimá-la por meio de discriminação desde o início de sua vida, ou então, a partir do momento em que se torna deficiente e é considerada inapta para participar de atividades sociais (CAMOLESI, 2004).

Esse entendimento esbarra nas discriminações do passado. Deficientes com frequência eram excluídos da família, do ensino com qualidade e do convívio social.

Entretanto, pessoas com diferentes deficiências podem exercer atividade profissional. Um número maior de pessoas portadoras de deficiência pode comemorar o emprego.

A Região Sudeste lidera a classificação de contratações de pessoas com deficiência: 12.132, seguida da Região Nordeste que registra 4.704 e da Região Sul com 2.100. Em quarto lugar, a Região Norte com 2.036 e a Região Centro-oeste com 1.342 contratações. Segundo Leonardo Soares de Oliveira, diretor do Departamento de Fiscalização do Trabalho do MTE, esse número tende a aumentar.

O valor da multa é de R\$ 1.101,75 por pessoa não contratada, mas isto reflete o comprometimento do departamento no desempenho da exigência de cumprimento da Lei de Cotas.

É preciso que as empresas por meio de seus empresários assumam a responsabilidade na inclusão da pessoa com deficiência no meio social.

Empresários, despertem para a necessidade de reconhecer na pessoa com deficiência um ser com potencialidades a serem desenvolvidas e, acima de tudo, alguém que merece igualdade de condições para ser um cidadão ativo da sociedade.

Há, portanto, a necessidade de estimular os empresários da região para viabilizar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na contribuição para o desenvolvimento regional.

3 POLÍTICAS PÚBLICAS E LEGISLAÇÃO PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Na história da humanidade, as pessoas com deficiência vêm sendo excluídas da vida econômica, política, social e cultural.

Este fato cresce e obriga as pessoas a satisfazerem suas necessidades básicas junto ao mercado de consumo. Uma mercadoria deve ser trocada por outra, mediada simbolicamente pelo dinheiro.

Na existência dessa relação, as pessoas necessitam estar inseridas no processo produtivo, produzindo, direta ou indiretamente, os recursos que possam garantir a sua sobrevivência.

Para uma parcela importante da sociedade – os desempregados (dentre eles as pessoas com dificuldades físicas, sensoriais e cognitivas), se nega essa situação.

No século XX, mais precisamente a partir da década de 1970, o estudo relativo às normas constitucionais federais, aplicável às pessoas com deficiência torna-se relevante no país, pois, além de obrigarem os fundamentos da vida jurídica, em conjunto, formam a lei fundamental e suprema de um Estado e, tem como fim “a realização dos valores que apontam para a existência da comunidade” (SILVA, 1994, p. 41).

Esses valores podem ser representados por meio de políticas públicas. Para esclarecer o conceito de políticas públicas, faz-se necessário apresentar a contextualização da palavra “política”.

A política, numa primeira instância, pode englobar os aspectos e fatos que dizem respeito à coletividade e organização da sociedade. Há na sociedade um poder de influência por intermédio de métodos utilizados por indivíduos ou grupos de interesse.

É entendida, também, como a arte de governar e realizar o bem público. Pode, nessa sequência, ainda ser compreendida como ações práticas de diretrizes políticas, fundadas em leis e empreendidas como funções de Estado por um governo, para resolver questões gerais e específicas da sociedade.

Esse conceito pode abranger “a teoria política ou o conhecimento dos fenômenos ligados à regulamentação e ao controle da vida humana em sociedade” e que pode ser preconizado “à organização, ao ordenamento e à administração das

jurisdições político-administrativas (nações, estados, municípios ou distritos especializados)” (HEIDEMANN, 2009).

O conceito de políticas públicas pode-se ser:

O conjunto de ações coletivas voltadas para a garantia dos direitos sociais, configurando um compromisso público que visa dar conta de determinada, em diversas áreas. Expressa a transformação daquilo que é do âmbito privado em ações coletivas no espaço público (GUARESCHI; COMUNELLO; NARDINI; HOENISCH. 2004, p. 180).

Pode ser entendida por políticas públicas, a linha de ação coletiva que concretiza direitos sociais declarados e garantidos em Lei.

A partir dessa abordagem, algumas leis, citadas a seguir, foram constituídas, ao longo da história, para tratar dos direitos dos cidadãos com deficiência.

Lei Federal n. 909, de 1949 criou um selo para obter recursos para hansenianos.

A essa Lei se seguiu o Decreto-lei n. 44.236/58, instituindo a Campanha Nacional de Educação e Reabilitação dos deficientes visuais.

A Lei Federal n. 4.613/65 criou isenções de impostos sobre veículos em favor de paraplégicos ou de pessoas com defeitos físicos.

A Lei Federal n. 7.070/82 concedeu pensão especial às pessoas com deficiência física conhecida como síndrome da Talidomida.

O Decreto n. 81.872/85 instituiu o comitê para traçar política de educação e integração das pessoas com deficiência (ASSIS; PUSSOLI, 1992).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, tornou-se possível a proteção infraconstitucional às pessoas com deficiência.

A Lei Federal n. 7.853, de 24.10.89, é a primeira¹² lei, editada após a constituição de 1988 e apresenta em seu texto, o apoio às pessoas com deficiência e a integração social, instituindo a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).

¹² Antes da edição da Lei n. 7.853/89, em 7.12.77, foi publicada a Lei n. 6.494, que dispôs, em seu art. 1.º, caput e § 1.º, o seguinte: “A Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular que estejam comprovadamente freqüentando cursos de nível superior, profissionalizante do 2.º grau, ou escolas de educação especial”. Apesar de não se tratar de uma norma específica, essa Lei veio dar atenção a uma parcela da sociedade, até então esquecida.

A CORDE integra a Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça e tem suas atribuições estabelecidas nos artigos 10 e 12 da referida lei (MARANHÃO, 2005).

A Lei citada aborda, também, a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos e a atuação e responsabilidades do Ministério Público. Essa Lei passou a ter atribuições específicas para a defesa dos interesses das pessoas com deficiência, inclusive com a possibilidade de propor Ação Civil Pública¹³ e instaurar inquérito civil.

No artigo 2.º, inciso III, alíneas *b*, *c* e *d*, são traçadas as diretrizes para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nas instituições públicas e privadas.

Assim:

Art. 2.º Ao poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, [...]

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objeto desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

III – na área da formação profissional e do trabalho:

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privados, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades de Administração Pública e do setor privado, e que regularmente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

A Lei Federal de n. 7.853/89 apresenta em seu art. 8º e incisos, ações delituosas típicas, a saber:

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a (quatro) anos, e multa:

I – recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivo derivados da deficiência que porta;

¹³ A Lei 7.347/85, que disciplina a Ação Civil Pública, determina em seu art. 5.º, § 6.º, o qual foi alterado pelo art. 113 da Lei n. 8.078/90, que: “os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial”.

- II – obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivo derivados de sua deficiência;
- III – negar, sem justa causa, alguém, por motivo derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;
- IV – recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, a pessoa portadora de deficiência;
- V – deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta lei;
- VI – recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

A Lei Federal n. 8.213/91, no artigo 93, apresenta as reservas de vagas dos cargos na proporção de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento).

É importante observar que a cota de reservas de empregados com deficiência destina-se somente àqueles habilitados ou reabilitados.

Entende-se como habilitado aquele que se submeteu ao processo orientado, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, e adquirido o nível suficiente de desenvolvimento para o ingresso no mercado de trabalho. E, como reabilitado àquele que a partir da identificação de suas potencialidades laborativas residuais, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para o reingresso no mercado de trabalho.¹⁴

O Ministério Público empenha-se para regulamentar e validar as leis existentes para esse tema, a exemplo da Lei Federal n. 8.686 de 20 de julho de 1993 ao dispor sobre o reajustamento da pensão especial aos deficientes físicos, aos portadores da Síndrome de Talidomida, instituída pela Lei Federal n. 7.070, de 20 de dezembro de 1982; Lei Federal n. 8.213 de 24 de julho de 1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e dá outras providências; Lei Federal n. 8.742 de 07 de dezembro de 1993 que dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências; Lei Federal n.8.899 de 29 de junho de 1994 que concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.

Alguns insucessos nessas contratações trouxeram a certeza de nunca cometer o erro de contratar somente para cumprir a lei, sem uma atividade (tarefa) definida. Essas pessoas são profissionais e assim gostariam de ser tratados dentro da empresa e nunca como ato de caridade.¹⁵ Afinal, a mão de obra das pessoas

¹⁴ Manual – Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência e do Beneficiário Reabilitado no Mercado de Trabalho. Disponível em: www.pgt.mgt.br/publicacoes2/outros/manual_ppd/conceitos.htm.

¹⁵ GUGEL, Maria Aparecida. Mudanças... Disponível em www.pgt.mpt.gov.br.

com deficiência é na maioria, de boa qualidade, zelosa, disciplinada e apresenta também o gosto pelo trabalho (PASTORE, 2000).

A participação do dia a dia de uma sociedade produtiva, informada, culta e moderna é mais uma conquista relacionada aos benefícios conseguidos.

Essa proximidade com o mundo pode ser chamada de inclusão social. Mesmo com as dificuldades, a contratação de pessoas com deficiência aumentou 56% de 2005 para 2006, depois de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

A legislação predominante no âmbito da inclusão do deficiente no mercado de trabalho representa o aspecto mais importante no desenvolvimento das políticas públicas para essa pessoa, seja em instituições públicas ou privadas.

Nas estratégias de trabalho e projetos desenvolvidos destacam-se as necessidades da pessoa com deficiência saber verificar, analisar, conhecer e identificar as suas habilidades e competências para o exercício da sua função ou cargo (MARANHÃO, 2005).

Proporcionar um entendimento e conhecimento para as instituições que possibilitem a inclusão do deficiente no mercado de trabalho é algo que precisa por sua vez, ser garantido por quem tem responsabilidade de empregar essa pessoa.

A Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) – Lei Federal n. 8.742 de 07 de dezembro de 1993 dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências, dispõe que a assistência social seria regida, dentre vários outros princípios, pela universalização dos direitos sociais.

Pela abrangência, a política de Assistência Social perpassa todas as políticas sociais, constituindo-se numa área fortemente marcada pela articulação e por uma visão de totalidade. São características que deveriam estar presentes nos programas e ações dessa área, em especial às pessoas com deficiência, asseguradas, ainda, pela Constituição Federal de 1988, artigo 7.º, inciso XXXI, que prevê explicitamente a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

A Lei Orgânica de Assistência Social contribuiu com a conquista do Benefício de Prestação Continuada (BPC), com a garantia de até 1 (um) salário mínimo mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso com 70 (setenta) anos ou mais e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família.

Entretanto, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, restringia de continuar recebendo o BPC, contribuindo para um panorama desgastado e incerto, pois a empregabilidade, por vezes, não permite a estabilidade do funcionário.

Esse impasse foi regulamentado pelo Decreto 6.214 de 26 de setembro de 2007, que 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 artigo 162 do Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências.

Esse Decreto respalda no artigo 25 um retorno ao BPC caso haja sua retirada do mercado de trabalho:

A cessação do Benefício de Prestação Continuada concedido à pessoa com deficiência, inclusive em razão do seu ingresso no mercado de trabalho, não impede nova concessão do benefício desde que atendido os requisitos exigidos neste Decreto.

Dessa forma, a inclusão social das pessoas com deficiência deve ser priorizada em seu entendimento por intermédio de: (a) ações coordenadas e articuladas entre o Estado e os Municípios, onde deverão ser desenvolvidos os seguintes programas, projetos e serviços: orientação e apoio à família, abordando aspectos das deficiências; atividades da vida diária; habilitação e reabilitação profissional; b) manutenção e a ampliação dos convênios de cooperação técnico-financeira com as organizações de e para pessoas com deficiência; c) desenvolver cursos de capacitação com conteúdos específicos para os profissionais que atuam nos programas, projetos e serviços da assistência social; d) garantir o acesso e a permanência de pessoas com deficiência nos programas e serviços da rede de assistência; e) constituir uma equipe multidisciplinar no órgão gestor da Política Estadual de Assistência Social, com a finalidade de fazer a articulação com as outras áreas; f) a garantia de 5% dos recursos do orçamento do Estado destinados às políticas.

A Lei Federal 8.123, de 25 de julho de 1991, também conhecida como Lei de reserva de mercado, obriga empresas privadas com mais de cem funcionários a ocupar de 2% a 5% das vagas com pessoas com deficiência.

Entretanto; esse tipo de inclusão, de acordo com o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência Física (CONADE) esbarra em dificuldades para o deficiente como o acesso ao meio físico, por exemplo.

A Lei Federal 10.098 de 19 de dezembro de 2000 apresenta as normas gerais e critérios básicos para promoção da Acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

O Decreto 5296 de 2 dezembro de 2004 aponta para o acesso ao meio físico. A informação e a comunicação devem ser asseguradas por meio de medidas eficazes que removam os obstáculos que impedem a participação plena das pessoas com deficiência na comunidade.

Um dos obstáculos que dificulta a acessibilidade, particularmente, dos usuários de cadeiras de rodas e com mobilidade reduzida, são as barreiras arquitetônicas e urbanísticas.

Ainda é comum encontrar nos municípios da União, prédios públicos ou de uso público, sem a acessibilidade.

Para evitar que as pessoas com deficiência continuem sendo prejudicadas é importante rever pontos em que: a) nenhuma obra de qualquer órgão do Estado, executada diretamente, contratada ou financiada com recursos do governo, seja construída sem que esteja devidamente adaptada dentro das normas de acessibilidade; b) qualquer órgão do governo do Estado, caso necessite, faça somente a locação de imóveis com as devidas condições de acessibilidade; c) a elaboração e execução de um programa de remoção de barreiras com previsão orçamentária; d) programa de formação/qualificação profissional dos servidores estaduais de todas as áreas governamentais, com conteúdos específicos relacionados com os direitos e as necessidades das pessoas com deficiência; e) cursos de intérprete da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), preferencialmente, para os servidores que atendem ao público; f) desenvolver campanhas institucionais para conscientizar a sociedade sobre as pessoas com deficiência, seus direitos, suas necessidades, suas potencialidades e suas contribuições; g) o Governo deve empreender esforços para viabilizar o passe livre no transporte intermunicipal.

Como forma de articular a implementação de ações específicas voltadas para o atendimento das necessidades das pessoas com deficiência, no conjunto das políticas públicas em todas as áreas da administração, o Governo do Estado constituiu a Assessoria Especial para a Integração da Pessoa Portadora de

Deficiência, conforme a Lei Estadual n.º 13.456/2002, em conjunto com o Conselho Estadual em Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, é o órgão responsável pela elaboração e o encaminhamento das políticas do governo.

Assim, as orientações dos organismos internacionais, (expressas nos seus documentos e formulados a partir das discussões encaminhadas pelas próprias pessoas com deficiência de todas as regiões do mundo) buscam valorizar a sua participação na elaboração de ações específicas de seus interesses. Para tanto é necessário que: a) o governo dos estados, por meio de órgãos diretos ou indiretos, sempre quando o assunto se relacionar às pessoas com deficiência, deverá estimular e garantir a participação de suas entidades representativas no planejamento e nas tomadas de decisões; b) como forma de implementação de uma política afirmativa de valorização da pessoa com deficiência enquanto sujeito ativo, deve haver, por parte do chefe do poder executivo, assim como de todos os escalões do governo, a abertura de espaços para que pessoas ligadas a esta área ocupem aqueles cargos que estejam mais diretamente voltados para a implementação de Políticas para o segmento.

Dessa forma, as políticas públicas são aquelas planejadas e desenvolvidas diretamente pelo poder público e custeadas com os recursos provenientes do orçamento do Estado, compreendido nos seus três níveis de governo (municipal, estadual e federal).

Em 2004, o Ministério Público Federal divulgou o documento *O Acesso de Alunos com Deficiência às Escolas e Classes Comuns da Rede Regular*¹⁶, com o objetivo de disseminar os conceitos e diretrizes mundiais para a inclusão, reafirmando o direito e os benefícios da escolarização de alunos com e sem deficiência nas turmas comuns do ensino regular.

Nesse contexto, programa como Brasil Acessível é implementado, com o objetivo de promover e apoiar o desenvolvimento de ações que garantam a acessibilidade.

Em 2005, com a implantação dos Núcleos de Atividade das Altas Habilidades/Superdotação (NAAH/S) em todos os estados e no Distrito Federal, são formados centros de referência para o atendimento educacional especializado aos

¹⁶ BRASIL. Ministério Público Federal. **O Acesso de Alunos com Deficiência às Escolas e Classes Comuns da Rede Regular**. Fundação do Procurador Pedro Jorge de Melo e Silva (org.) 2. ed. rev. e atualiz. Brasília: Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, 2004.

alunos com altas habilidades/superdotação, a orientação às famílias e a formação continuada aos professores.

Nacionalmente, são disseminados referenciais e orientações para a organização da política de educação inclusiva nessa área, de forma a garantir esse atendimento aos alunos da rede pública de ensino.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 2006, da qual o Brasil é signatário, estabelece que os Estados devam assegurar um sistema de educação inclusiva em todos os níveis de ensino, com ambientes que proporcionem o desenvolvimento acadêmico e social compatível à meta de inclusão plena, adotando medidas para garantir que:

a) As pessoas com deficiência não sejam excluídas do sistema educacional geral sob alegação de deficiência e que as crianças com deficiência não sejam excluídas do ensino fundamental gratuito e compulsório, sob alegação de deficiência;

b) As pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino fundamental inclusivo, de qualidade e gratuito, em igualdade de condições com as demais pessoas na comunidade em que vivem.

Em 2006, a Secretaria Especial dos Direitos Humanos, o Ministério da Educação, o Ministério da Justiça e a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) lançam o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos para fomentar no currículo da educação básica, as temáticas relativas às pessoas com deficiência e desenvolver ações afirmativas que possibilitem inclusão, acesso e permanência na educação superior.

Em 2007, o Plano de Aceleração do Crescimento (PAC) é lançado o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) reafirmado pela Agenda Social de Inclusão das Pessoas com Deficiência, apresentando como eixos a acessibilidade arquitetônica dos prédios escolares, a implantação de salas de recursos e a formação docente para o atendimento educacional especializado.

Dessa maneira, percebe-se a importância das políticas públicas. Estas políticas são consideradas atividades típicas do estado social de direito e consequência direta da necessidade de participação social em sua efetivação. Pode ser “a organização sistemática dos motivos fundamentais e dos objetivos que orientam os programas de governo, principalmente o do estado de Santa Catarina, relacionados à resolução de problemas sociais” (BUCCI, 2002).

Conforme dados do IBGE, (2000), o Estado de Santa Catarina apresentou 761.564 pessoas com algum tipo de deficiência, correspondente a 14,21% da população e, deste quantitativo, 74.898 de crianças e adolescentes entre zero e dezessete anos de idade, correspondendo a 9,83%.

O Censo Escolar de 2006 do Estado de Santa Catarina mencionou que dentre estas 74.898 crianças e adolescentes entre zero e dezessete anos de idade com algum tipo de deficiência 16.879 (22,53%) frequentavam instituições especializadas e 9.594 (18,80%) instituições regulares de ensino.

Referente ao percentual de 22,53%, o governo de Santa Catarina instituiu o Programa Profissionalizante com o objetivo de capacitar e incluir a pessoa com deficiência no mundo do trabalho por meio da educação profissional, iniciação para o trabalho, curso de formação inicial e continuada; encaminhamento e acompanhamento ao mundo do trabalho, oficinas protegidas, com o envolvimento da Rede Catarinense de Empregabilidade Especial (RCEE).

A RCEE constitui uma organização não governamental, sem fins lucrativos, que representa órgãos públicos e privados voltados ao atendimento e desenvolvimento de pessoas com deficiência.

Essa Rede tem como principal finalidade a mobilização, articulação e incentivo às ações dos órgãos acima citados, e desses com outras entidades públicas ou privadas, no sentido de promover e desenvolver programas e projetos de formação e qualificação profissional de jovens e adultos com deficiências com vistas à inclusão no mercado de trabalho.

Nessa concepção, entende-se que o trabalho não se constitui na aprendizagem de um ofício, mas na formação integral de sua personalidade, que possibilite ao trabalhador assumir decisões quanto a sua vida, reconstruindo-se constantemente, por meio de um processo educacional emancipativo, promotor da independência e da autonomia.

Para alcançar esse estágio de aceitação completa das políticas públicas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é necessário romper com os estigmas construídos sobre as pessoas com deficiência por meio do conhecimento científico, valorizar a convivência entre as pessoas com características diferenciadas, bem como, a sua região e regionalização frente às políticas públicas implantadas no estado.

A importância da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho representa um dos aspectos mais importantes no desenvolvimento dos profissionais, sejam eles (saúde, educação, cultura, trabalho, informática e previdência social) com técnicas e procedimentos que propiciem a ela oportunidades para que possa realizar novas associações e ser respeitada no contexto do trabalho.

A importância dessas aprendizagens e o conhecimento da necessidade de preparar a pessoa para ser eficaz e sucedida na vida adulta, mesmo apresentando a deficiência, exigem uma avaliação da qualidade especificamente da formação do professor na educação em suas habilidades básicas e específicas (PUESCHEL, 1993).

O professor tem um papel fundamental no sentido de perceber quem é essa pessoa que necessita de acompanhamento específico e por ser o professor o elemento que acompanha o desempenho escolar, observa e reage aos conteúdos dos trabalhos aos métodos empregados e tira conclusões sobre os progressos individuais e grupais (FERREIRO, 1988).

Nessa perspectiva, entender como acontece essa participação efetiva do professor na formação da pessoa com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho, fundamenta a necessidade de verificar o que acontece em nível de desenvolvimento regional, buscando situações nas quais as pessoas com deficiência possam ser beneficiadas na inclusão no mercado de trabalho.

4 CAPACITAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA PARA O MERCADO DE TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

A palavra desenvolvimento regional se apresenta nos dias atuais como sendo uma noção de progresso, crescimento e mudança social.

No senso comum, o uso do termo 'desenvolvimento regional' sugere a ideia de que crescimento é desenvolvimento.

No entanto, essa noção permite outras formas de compreensão. Pode ocorrer o crescimento sem o desenvolvimento, ou então, o crescimento desordenado pode gerar o não-desenvolvimento. Isso ocorre porque o crescimento econômico é justificado como fator de desenvolvimento.

Existem fatores como a saúde, educação, cultura e lazer que podem contribuir para a promoção do desenvolvimento de uma região.

Os fatores ligados ao desenvolvimento regional apresentam-se na forma de concentração de renda, poder, cultura, conhecimento e acumulação de riqueza. São fatores econômicos e extraeconômicos do desenvolvimento e onde os mesmos estão ligados, de uma forma, ou de outra, a partir de suas funções (FRANCO, 2001).

O crescimento econômico gera renda. Porém quando acontece de forma desordenada, pode provocar a produção e reprodução de aspectos negativos e gerar problemas e desigualdades numa determinada sociedade. "Desde 1990, o crescimento econômico não é mais um sinal de melhor emprego" (PEREIRA, 2001, p. 9).

Contudo, na tentativa de alcançar um modelo de desenvolvimento como o de outras regiões e, a região tendo possibilidades ou querendo se tornar uma referência no que diz respeito às inovações e tecnologias, não mudou o fato de apresentar problemas e desigualdades sociais.

A promoção do desenvolvimento regional não ocorra apenas pelo fator do crescimento econômico (que ao mesmo tempo, pode ocasionar desequilíbrios sociais quando não atinge alguns setores que promovem o bem estar social de uma população), mas a agregação de valor de recursos disponíveis e a exploração do capital humano e social.

Se houver crescimento econômico que eleva a qualidade de vida da região, atendendo às necessidades dos indivíduos e ainda, se a renda *per capita* destes for

suficiente para satisfazer as necessidades básicas, certamente o desenvolvimento regional ocorrerá.

Entretanto, somente a elevação da renda não é suficiente para que se rompa a linha da pobreza. Os setores econômicos e sociais têm que trabalhar junto. No desempenho das políticas sociais, há que se considerar serem estas parcerias na promoção do desenvolvimento econômico, geração de emprego e renda.

Para Ferreira (1995, p. 39)

O problema de desenvolvimento é, sobretudo, um problema sociológico. Não pode ser encarado dentro de um aspecto estritamente econômico, é no fundo e na sua essencialidade mais um problema sociológico do que econômico. Trata-se na realidade, de um processo global de transformação da sociedade e da economia, com as suas implicações próprias, as suas tendências transformadoras se chocando contra os obstáculos sociais ao desenvolvimento.

A forma de desenvolvimento também discutida é o desenvolvimento social, que engloba as questões de assistência e atendimento no que se refere ao bem estar das pessoas de uma determinada sociedade ou região.

A cooperação e reciprocidade entre as mais diversas áreas que vêm atender as partes mais debilitadas e que demonstram situações de risco são necessárias para haver o desenvolvimento social.

Esse desenvolvimento ocasiona e gera a produção de capital social, uma vez que atende as áreas que abrangem a qualidade de vida de uma população. Esse desenvolvimento pode apresentar, em suas ações e planos, grau de confiança entre os agentes que estarão desenvolvendo atividades, isto é, trabalhos a serem realizados coletivamente.

As transformações ocorridas em todo o mundo nas últimas décadas favoreceram o aparecimento de novos atores na área social, visando o controle das ações governamentais, a canalização das demandas sociais em todos os níveis, bem como a formulação de políticas e a prestação de serviços (SOUZA, 1993, p. 20).

Desenvolvimento é movimento. É mudança. O desenvolvimento ocorre de acordo com as transformações da sociedade ao longo do seu processo de civilização (FRANCO, 2001).

Dessa forma, o desenvolvimento regional não pode ser pensado a partir de olhares exclusivos, mas com tendências e enfoques abrangentes e até transdisciplinares.

Nesse contexto, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho poderá ter um desenvolvimento educacional e social satisfatório. É essencial que haja um processo de implementação de mudanças que aumentem as oportunidades sociais e as condições educacionais.

Essas oportunidades e condições terão como base as potencialidades e o envolvimento da sociedade em geral nos processos decisórios. É possível, também, o envolvimento nas estratégias de desenvolvimento por meio da garantia da sustentabilidade; visão de longo prazo; descentralização e participação social (MORIN, 2001).

A necessidade de conhecimento contínuo e de qualidade sobre condições regionais para promover a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, permite investir na produção de conhecimento sobre as condições facilitadoras para esse processo de inclusão e preparação da pessoa com deficiência.

No século XX, o estudo sobre o processo de desenvolvimento da criança com deficiência, tornou-se acentuado. Pais e professores mostram preocupação em proporcionar oportunidades para que gerações se desenvolvam plenamente.

A leitura e a orientação parecem importantes para oportunizar o desenvolvimento, entretanto, por vezes, são insuficientes, para que pais e professores usufruam da prática de maneira eficaz para não permanecerem dependentes de especialistas no que concerne à educação e inclusão de pessoas com deficiência (MARTINEZ, 1992).

A contribuição do professor no processo de aprender é decisiva, pois o desenvolvimento da capacidade de aprender da criança está diretamente relacionado à finalidade das experiências educacionais que ela vivencia, sobretudo no ensino fundamental e por consequência no ensino médio.

A responsabilidade pelo ensino e pela aprendizagem do aluno é, por vezes, atribuída ao professor. O ensino necessita atender as características individuais dos alunos. O planejamento do professor é um processo de responsabilidade instrucional que precisará revelar o que necessita ser modificado na forma de ensinar.

No contexto educacional, há décadas é discutida qual a formação ideal e necessária ao professor do Ensino Médio, numa demonstração ostensiva de instalação generalizada com relação aos modelos formativos vigentes, principalmente nos cursos de licenciatura.

Estudos possibilitaram identificar comportamentos necessários ao professor para promover o desenvolvimento de seus alunos e contribuir para que a aprendizagem e inclusão da pessoa com deficiência aconteçam e se concretizem no mercado de trabalho (AZANHA, 2004).

Um educador pode contribuir de maneira significativa para a ruptura do estigma educacional e social que os alunos com deficiência podem sofrer a partir das relações que estabelecem com a sociedade.

O estigma é produto de uma imagem que as pessoas possuem de uma pessoa deficiente. Essa imagem é determinada pela qualidade e quantidade de informações que elas possuem sobre as deficiências.

É verificada a tendência em classificar as pessoas com deficiência como um “problema sem solução”. É uma pessoa condenada a ser incapaz de realizar atividades escolares, mesmo pelos educadores que, em princípio, teriam a função de romper com esses estigmas (MOTTA, 1996).

Ao investigar a percepção dos educadores sobre a inclusão e o desenvolvimento de aprendizagem da criança com deficiência, há a necessidade de estruturação das estratégias de políticas públicas para oferecer às escolas melhores condições para a promoção da inclusão (MARTINS, 1999).

A participação do professor é fundamental para que aconteça a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, porém, não se pode deixar de destacar a participação de toda a sociedade, no contexto mundial, nacional e regional.

Historicamente, sabe-se que durante muito tempo, o governo federal era quem intervinha e tomava as decisões quanto às necessidades das regiões dos estados brasileiros incluindo neste caso o Estado de Santa Catarina. Atualmente, a presença do estado catarinense no processo do desenvolvimento econômico no Brasil é marcada pela descentralização político-administrativa de suas regiões.

Contudo, cada estado, ou região tem suas necessidades ditas como prioridades e quando atendidas, promove o desenvolvimento, o crescimento

econômico e possibilita melhores condições de vida a sua população. Isso significa, a promoção do bem estar social.

A descentralização no estado de Santa Catarina tem proporcionado valorização das regiões. Proporciona espaço ao poder local na tomada de decisões. Dessa forma, aproxima a sociedade civil organizada da esfera pública.

A descentralização do poder no Estado também tem criado novos espaços de desenvolvimento regional. Para tal fim tem-se desenhado mecanismos de aplicação de um planejamento descentralizado, isto é, uma ação que se estenda a varios níveis (FUENZALIDA, 1998, p.118).

Para que o Governo esteja efetivamente presente em todo o território catarinense, foi necessária uma reengenharia da estrutura organizativa governamental. A implantação e execução em Santa Catarina, tem a perspectiva de redistribuir funções, reativar o sistema e descentralizar os serviços do sistema de gestão descentralizada. As 36 Secretarias de Desenvolvimento Regional (SDR), objetiva a atuação regionalizada das SDR e dos Conselhos de Desenvolvimento Regional.¹⁷

Pode-se observar essa estrutura pelo mapa da descentralização, a seguir:



Figura 01 Mapa de descentralização

Fonte: Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação
Diretoria de Assistência Social – DIAS

¹⁷ Pacto de aprimoramento de Gestão da Política da Assistência Social de Santa Catarina aprovado em 5 de setembro de 2007 pelo CEAS/SC Biênio 2007- www.sst.sc.gov.br

A integração intermunicipal se torna um dos principais fomentadores do desenvolvimento regional da 26^a SDR, de Canoinhas. A descentralização política pode aproximar os municípios de Bela Vista do Toldo, Canoinhas, Irineópolis, Major Vieira, Porto União e Três Barras, a fim de discutir as necessidades e prioridades da população de cada um desses municípios, que compõem a região do Contestado.¹⁸

Conforme dados do IBGE cidades¹⁹ destacam-se a seguir os seis municípios que compõem a 26.^a SDR.

O Município de Canoinhas foi fundado em 12 de setembro de 1911. Tem uma área de 1.145 km². A principal atividade econômica de grande valia é a erva-mate, a indústria e o comércio. A População é de 54.645 habitantes (IBGE, 2009).

O Município de Porto União foi fundado em 05 de setembro de 1917. Tem uma área de 851 km². As Indústrias de derivados de madeira e de alimentos, agricultura, piscicultura, pecuária leiteira são as principais atividades econômicas. A população é de 33.408 habitantes (IBGE, 2009).

O Município de Três Barras foi fundado em 23 de janeiro de 1961. Tem uma área de 438 km². A indústria de papel e agricultura são as principais atividades econômicas. A população é de 18.708 habitantes (IBGE, 2009).

O Município de Major Vieira foi fundado em 23 de janeiro de 1961. Tem uma área de 526 km². A principal atividade econômica é a agricultura. A população é de 7.675 habitantes (IBGE, 2009).

O Município de Irineópolis foi fundado em 22 de julho de 1962. Tem uma área de 591 km². As principais atividades econômicas são a agropecuária e extrativismo vegetal. A população é de 10.748 habitantes (IBGE, 2009).

O Município de Bela Vista do Toldo foi fundado em 16 de abril de 1994. Tem uma área de 535 km². A principal atividade econômica é a agricultura. A população é de 6.145 habitantes (IBGE, 2009).

Cada região tem características que as diferenciam das demais. Por vezes, essas características acabam diminuindo as possibilidades de promover o desenvolvimento regional. Porém, é necessário que as regiões se desenvolvam atendendo as demandas e prioridades da população para que ocorra esse desenvolvimento.

¹⁸ Designada a região de Canoinhas, pelo fato do território que abrange toda região ter sido palco da Guerra do Contestado entre os anos de 1912 a 1914.

¹⁹ www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1

Busca-se a descrição dos processos políticos regionais, sua natureza, sua história e sua dinâmica tratando fundamentalmente ao analisar o impacto real das políticas regionais detectando a magnitude e presença de núcleo periférico na estrutura global e suas articulações com os grupos, os setores e instituições regionais (LIRA; MENDOZA, 1998, p. 96).

Para governos estaduais, torna-se necessária a existência de uma política descentralizadora, para que certas necessidades sejam atendidas. As desigualdades econômicas, educacionais e sociais aparentes, partem das próprias disparidades e desequilíbrios das regiões.

O momento é histórico. Atualmente é questão relevante quando uma instituição apresenta em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência. Sabe-se que para essas pessoas é essencial oferecer condições para que possam exercer atividades profissionais de forma técnica e eficiente.

As pessoas com deficiência aos poucos estão conseguindo ser vistas e observadas pelos recursos de responsabilidade social, por meio da organização de projetos que visem capacitar e inseri-las com todos seus atributos como agente ativo.

A limitação existe e, por vezes, dificulta a locomoção. Isso dificulta o livre arbítrio de ir e vir. No entanto, surgem recursos locomotores e tecnológicos que podem ser explorados e utilizados (BATISTA, 1997).

Se na sociedade a inclusão é difícil, na sociedade regional especificamente na 26.^a SDR, se torna ainda maior, pois necessita de políticas para o desenvolvimento regional e ações para efetivação dessa inclusão.

Essas condições provocaram na presente pesquisa o estudo para identificar as políticas públicas e sua contribuição para a inclusão das pessoas deficientes no mercado de trabalho.

5 METODOLOGIA

5.1 TIPO DE PESQUISA E FONTE

A formalização deste estudo segue as orientações da normalização da Universidade do Contestado (SC), (2008).

Para o desenvolvimento do estudo utilizou-se a pesquisa descritiva quanto aos objetivos. Descreveu e interpretou a realidade sem nela interferir e sem estabelecer relações de causalidade. A pesquisa compreende a observação, o registro, a análise dos fenômenos, a coleta as opiniões, atitudes e crenças de uma determinada população.

Quanto ao procedimento, a pesquisa apropriou-se do estudo de campo e da pesquisa bibliográfica, que contribuiram para a fundamentação teórica, no intuito de compreender ou explicar o problema objeto da investigação.

As fontes de dados utilizadas para o aprofundamento teórico foram extraídas dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de bibliotecas públicas; universidades e acervos virtuais. Essas fontes de dados secundárias permitiram o manuseio de obras e títulos de interesse do plano investigatório, artigos científicos, catálogos gerais e específicos de autores, documentos eletrônicos e meios de bases de dados e sistemas de busca. Utilizou-se como fonte primária, a entrevista individual (APÊNDICE A).

Quanto à natureza, a pesquisa foi qualitativa – por meio de dados coletados no decurso das interações sociais. Preocupou-se com o fenômeno no qual remete a interpretação subjetiva do fato. Apresentou também característica quantitativa – pois, investigou um fato e, dessa forma, é tudo que pode ser objetivamente observado e definido por consenso social, mensurados e expressos numericamente que prevê a análise dos dados coletados a partir de métodos quantitativos.

5.2 SUJEITOS

Participaram como sujeitos da pesquisa 36 representantes de organizações públicas e privadas, dispersas em seis (6) municípios (Porto União, Irineópolis, Bela Vista do Toldo, Canoinhas, Major Vieira e Três Barras) da região norte do Estado de Santa Catarina constituídas em três grupos.

a) O primeiro grupo, denominado nos gráficos como GRUPO A, foi constituído pelos órgãos de classe, composto pelos seguintes representantes dos órgãos: Centro de Diretores Lojistas (CDL); Sindicato dos Trabalhadores Rurais; Associação Comercial e Industrial e Instituição Mantenedora de Ensino Superior.

b) O segundo grupo, denominado nos gráficos como GRUPO B, foi constituído pelos agentes formadores, composto pelos seguintes dirigentes dos órgãos: Gerência de Educação (GERED); Coordenadoria de Educação Especial; Gestores de Unidades Escolares públicas; Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE); Associação de Pais e amigos dos Deficientes Auditivos e da Fala (APADAF) e Instituição Mantenedora de Ensino Superior.

c) O terceiro grupo, denominado nos gráficos como GRUPO C, foi constituído pelas pessoas com deficiência, composto pelos representantes de associações: Associação dos Deficientes; Secretaria de Desenvolvimento Regional (SDR) e Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e da Família.

Essas instituições também contribuíram na pesquisa de campo.

5.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi efetuada no primeiro semestre do ano de 2009, por meio de formulário (APÊNDICE A) organizado com questões de múltipla escolha, aplicados para os dirigentes dos órgãos de classe (GRUPO A); agentes formadores (GRUPO B) e pessoas com deficiência representadas pelas associações de seis municípios do norte catarinense (GRUPO C).

5.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A aplicação do formulário foi realizada pela pesquisadora, *in loco*, com o intuito de reproduzir com fidelidade as respostas. O formulário é um instrumento de pesquisa similar a um questionário, porém, a ser preenchido pelo próprio pesquisador (e não pelo sujeito de pesquisa), segundo Appolinário (2004, p. 100).

Para o estudo realizado exigiu-se o formulário com vistas a colher dados para sua sistematização, apresentação a posterior análise. No formulário havia questões semiestruturadas – com componentes estruturados e não estruturados, havendo um espaço para a discussão livre e informal de determinado tema de interesse do pesquisador.

Os aspectos que orientaram o formulário foram: a) identificação dos representantes de órgãos de classe; de agentes formadores e pessoas deficientes; b) conhecimento ou entendimento sobre as políticas públicas para a inclusão das pessoas com deficiências nas instituições públicas e privadas. c) atitudes dos gestores nas diferentes situações de inclusão, legislação e cumprimento das políticas públicas para a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho.

O instrumento da coleta de dados foi baseado na escala Likert para que os pesquisados indicassem o grau de concordância ou discordância em relação a determinado objeto, tendo cinco opções de escolha. Foi oportunizado, ainda, espaço aberto para comentários.

As perguntas foram construídas com objetivo de aferir de maneira geral, se as políticas públicas implementadas, enquanto instrumentos para o desenvolvimento regional contribuem para o processo de inclusão das pessoas deficientes a partir do conhecimento, inclusão, legislação, infraestrutura e aceitação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A análise dos dados implicou na compreensão de como o fenômeno se insere no contexto social do qual faz parte, com teorizações progressivas em um processo interativo com a coleta de dados.

As respostas dos entrevistados foram primeiramente observadas e posteriormente agrupadas de acordo com o formulário. As respostas apresentadas foram divididas de acordo com as categorias de análise (Inclusão Social; Mercado

de Trabalho; Desenvolvimento Regional; Políticas Públicas) para integrar a elaboração dos gráficos. As categorias foram definidas de acordo com os assuntos e as respostas dos sujeitos, conforme o conteúdo.

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de investigação científica utilizadas em ciências humanas, caracterizadas pela análise de dados linguísticos, segundo Appolinário (2004, p. 27). Essa análise pretende auxiliar a pesquisa de maior complexidade e profundidade atingindo visões amplas do objeto em estudo.

Os dados foram organizados a partir da elaboração dos gráficos em torno das respostas nas quais constavam as categorias de análise investigadas em cada uma das perguntas. Em seguida, os gráficos foram agrupados por tópicos, tendo como critério de organização os tipos de categorizações neles contidos.

Ressalta-se que o formulário foi minuciosamente organizado e teve a escolha de seus informantes de modo intencional e direcionado, optando-se por pessoas de instituições públicas e privadas.

6 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÃO

Para esse estudo foram organizadas quatro categorias de análise: a) Inclusão Social; b) Mercado de Trabalho; c) Desenvolvimento Regional e d) Políticas Públicas.

Para analisar as respostas dos grupos A (constituído pelos órgãos de classe), B (constituídos pelos agentes formadores) e C (constituídos pelos representantes de associações; secretarias regionais e municipais), apresentados nos gráficos a seguir, com a participação de 36 representantes de organizações públicas e privadas, dispersas em seis (6) municípios da região norte do Estado de Santa Catarina.

A tabela 1, a seguir, apresenta a escolarização dos participantes da pesquisa de acordo com os grupos representados.

Tabela 1 - Escolarização

Escolaridade	GRUPO A		GRUPO B		GRUPO C	
	número	GRUPO A	número	GRUPO B	número	GRUPO C
Ensino fundamental incompleto	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Ensino fundamental completo	1	9,09%	0	0,00%	0	0,00%
Ensino médio incompleto	1	9,09%	0	0,00%	0	0,00%
Ensino médio completo	1	9,09%	0	0,00%	0	0,00%
Ensino superior incompleto	4	36,36%	1	5,88%	1	12,50%
Ensino superior completo	4	36,36%	16	94,12%	7	87,50%
	11	100,00%	17	100,00%	8	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

6.1 INCLUSÃO SOCIAL

A expressão inclusão social é entendida segundo Paula (2004, p. 89) como “o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais, cidadãos que dela foram excluídos”, no sentido de terem sido privados do acesso aos seus direitos fundamentais.

As bases da inclusão social podem ser identificadas na capacidade de um país proporcionar o avanço da renda individual da população e o aprimoramento de oferta de equipamentos e serviços públicos (POCHMANN, 2005, p. 13). Para tanto, optou-se por concentrar a análise em indicadores que possam dar conta desses dois pilares que sustentam uma agenda não liberal de inclusão social, a partir do crescimento econômico sustentável.

Ns indicadores relativos à oferta de equipamentos e serviços públicos destacam-se segundo Pochmann (2005), os complexos da educação, saúde, habitação, cultura e informática. Em relação à renda individual da população são fundamentais as variáveis referentes ao universo dos habitantes que vivem em condições de pobreza e de desemprego e, ainda, sem o acesso à proteção previdenciária.

Os gráficos de 1 a 3 apresentam as respostas dos grupos A, B e C em relação a categoria de análise de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

No gráfico 1 estão apresentadas as respostas pelos grupos A, B e C sobre o conhecimento em relação as pessoas que possuem deficiência, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

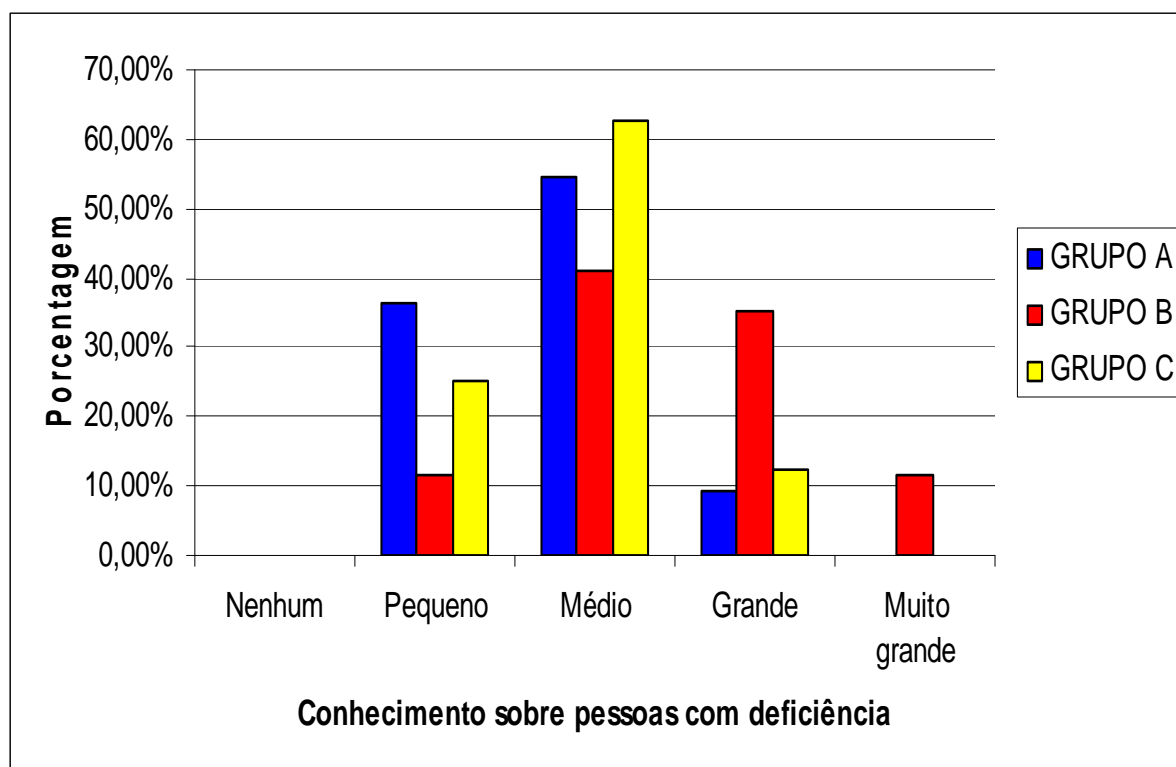


Gráfico 1, Conhecimento sobre pessoas com deficiência.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

As respostas apresentadas no gráfico 1 revelam que os entrevistados apontam possuir um conhecimento médio em relação as pessoas com deficiência. É possível verificar que ainda há para esse grupo de entrevistados, que possuem o conhecimento médio, uma falta de informação e integração da sociedade com todos os segmentos. Para Smith (2008) há muitas modificações acarretadas na sociedade atual sobre a evolução científica na área da deficiência. Porém, com toda a evolução das pesquisas ainda há um caminho longo a ser percorrido para a identificação, tratamento e atendimento às pessoas com deficiência.

A falta de conhecimento sobre pessoas com deficiência reflete diretamente sobre a sociedade, crianças, mulheres e velhos que estão sendo vítimas de abusos de poder e superioridade velada.

Essa falta de informação ocorre, também, quanto ao problema da cor da pele. O racismo se apresenta por complexos de superioridade e opressão.

Dessa forma, as atitudes das outras pessoas consideradas normais, que fazem parte do contexto social desempenham um papel essencial que contribui de forma negativa na sociedade. Quando nasce uma criança deficiente a sociedade modifica as suas condutas; ninguém envia cartões de parabéns; ao contrário, há choros e culpabilidades hereditárias inconscientes que traumatiza a situação.

Há pessoas que acreditam que a pessoa com deficiência é vista antes do ser, enquanto indivíduo. A ausência de informação confirma essa rotulação. Há um sistema que visa classificar a pessoa deficiente. Também incentiva a prevenção que é a primeira medida veiculada quando se fala em deficiência; mas esquecem que o conhecimento sobre a deficiência transpassa a prevenção.

A desinformação ou médio conhecimento é real para a comunidade de baixa renda, analfabetos, excluídos do processo educacional, dirigentes de comunidade, municípios, profissionais, funcionários públicos, planejadores e administradores.

O conhecimento sobre pessoas com deficiência deve se iniciar prematuramente, principalmente nas escolas onde a inclusão deveria ser o primeiro ensinamento a ser transmitido. Assim, as crianças poderão ver na pessoa com deficiência não a deficiência, mas as reais condições para serem inclusas no contexto educacional, no mercado de trabalho e principalmente no contexto social para que sejam percebidas em sua individualidade.

No gráfico 2 estão apresentadas as respostas pelo grupo B sobre a aceitação dos funcionários em relação ao funcionário com deficiência conforme se apresenta no gráfico a seguir:

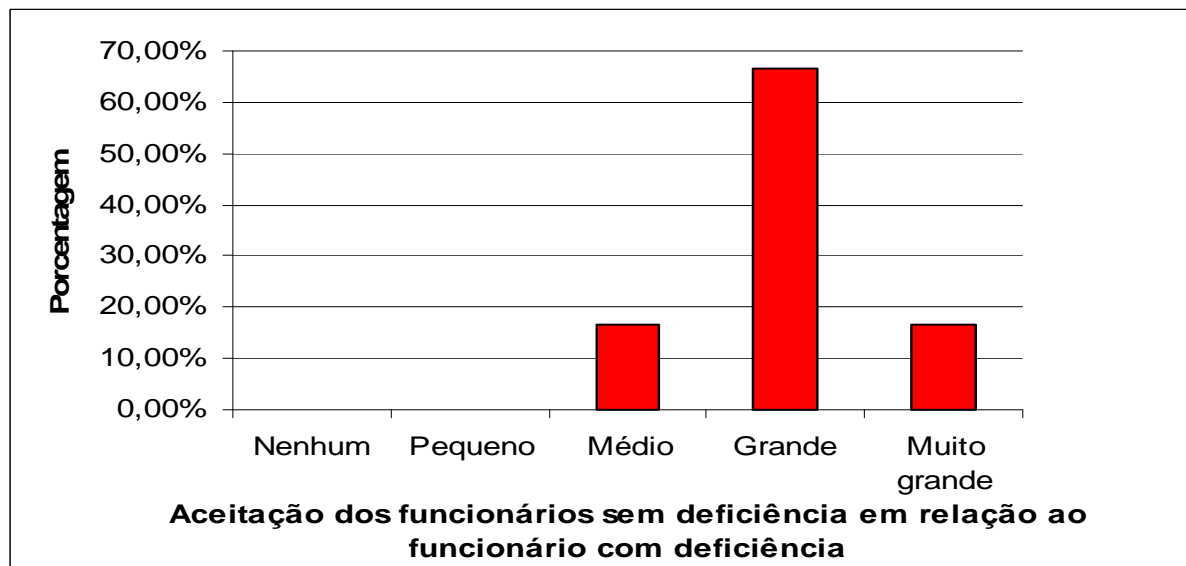


Gráfico 2, Aceitação do funcionário sem deficiência em relação aos funcionários com deficiência.
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

As respostas dos entrevistados revelam que há uma grande aceitação dos funcionários sem deficiência em relação ao funcionário com deficiência.

Esses dados demonstram que todos aceitam em graus positivos. De acordo com Assis, Pussoli e Lacerda, (1994), as regiões brasileiras se preocupam com a necessidade de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O Brasil é um dos países mais avançados no mundo na criação de leis e proteção à pessoa deficiente. Em muitos municípios brasileiros é possível encontrar pessoas com deficiência trabalhando em vários setores profissionais.

O aspecto que parece ser importante no exame dessa situação é a existência da aceitação dos funcionários em relação à pessoa com deficiência.

As empresas que contratam pessoas deficientes contribuem para a valorização da diversidade, pois há uma tendência de se julgar a diferença como algo inerente aos seres humanos.

Atualmente, verifica-se a busca por mudanças no sentido de adaptar e incluir o deficiente no mercado de trabalho.

Os exemplos são de sucesso profissional e reforçam a ideia de que o deficiente aprende a seguir regras. É um comportamento complexo importante a ser ensinado, considerando que obedecer às regras implica em estabelecer

compreensão em relação à entrada e saída no horário previsto, que garante o bom desempenho em sua atividade e denota respeito aos seus colegas.

As barreiras como a baixa escolaridade, baixa qualificação profissional e a própria falta de autoestima da pessoa com deficiência será vencida pela sensibilização, conscientização e informação das pessoas que convivem com o deficiente.

Embora, haja evidências claras sobre a não rejeição da pessoa com deficiência e essa aceitação acontece de forma natural e sem limitações, (observadas no gráfico a seguir), o conhecimento produzido sobre a aceitação da pessoa deficiente no mercado de trabalho sob a ótica das respostas dadas pelos entrevistados é de que há uma grande aceitação pelos demais funcionários.

Um questionamento parece ser importante. Então o que está se deixando de fazer? Qual o preconceito e a visão distorcida sobre estes que impedem a contratação de outros deficientes para trabalhar em instituições públicas e privadas, se estes podem atuar como trabalhadores ativos em várias áreas?

Afirma Sasaki (2006), que para a pessoa com deficiência ter acesso ao mercado de trabalho é preciso dar-lhes condições necessárias e acreditar em suas potencialidades.

Alguns insucessos nessas contratações trouxeram a certeza de nunca cometer o erro de contratar somente para cumprir a lei, sem uma atividade (tarefa) definida. Essas pessoas são profissionais e assim gostariam de ser tratados dentro da empresa e nunca como ato de caridade.²⁰ Afinal, a mão de obra das pessoas com deficiência é na maioria, de boa qualidade, zelosa, disciplinada e apresenta também o gosto pelo trabalho (PASTORE, 2000).

Essa proximidade com o mundo pode ser chamada de inclusão social. Mesmo com as dificuldades, a contratação de pessoas com deficiência aumentou 56% de 2005 para 2006, depois de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

A legislação predominante no âmbito da inclusão do deficiente no mercado de trabalho representa o aspecto mais importante no desenvolvimento das políticas públicas para essa pessoa, seja em instituições públicas ou privadas.

²⁰ GUGEL, Maria Aparecida. Mudanças... Disponível em www.pgt.mpt.gov.br.

Nas estratégias de trabalho e projetos desenvolvidos destacam-se as necessidades da pessoa com deficiência saber verificar, analisar, conhecer e identificar as suas habilidades e competências para o exercício da sua função ou cargo (MARANHÃO, 2005).

Proporcionar um entendimento e conhecimento para as instituições que possibilitem a inclusão do deficiente no mercado de trabalho é algo que precisa por sua vez, ser garantido por quem tem responsabilidade de empregar essa pessoa.

No gráfico 3 estão apresentadas as respostas pelos grupos A e B em relação a rejeição ao funcionário com deficiência e necessidade de preparação dos demais funcionários para o recebimento do mesmo, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

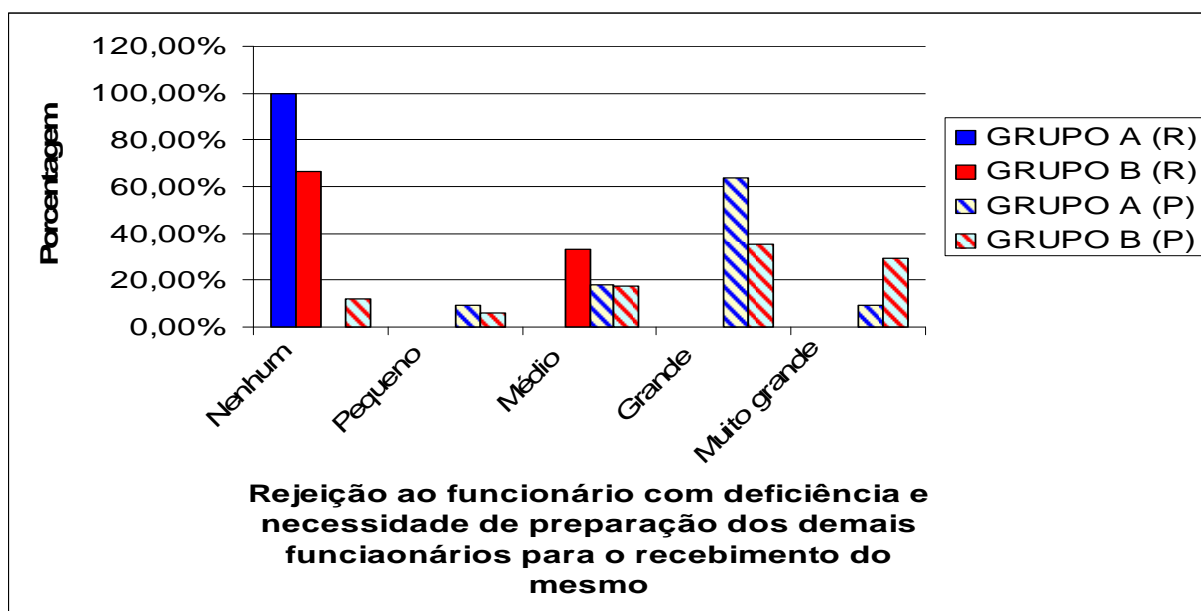


Gráfico 3, Rejeição (R) ao funcionário com deficiência e a necessidade de preparação (P) dos demais funcionários para o recebimento do mesmo nas instituições públicas e privadas.
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Os dados demonstram que a rejeição é pouco aplicável, quase inexistente. Por meio desses dados faz-se entender de acordo com a UNICEF (1992), que a desinformação é real não apenas para a comunidade de baixa renda, para os analfabetos ou para os excluídos do processo educacional, mas também, para os dirigentes de comunidade, municípios, profissionais, funcionários públicos e até mesmo para planejadores e administradores.

As pessoas com deficiência devem ser vistas como integrantes de um grupo populacional. Com características específicas que se consideradas aptas ao

trabalho pelo profissional médico deverá ter a sua acessibilidade adequada para a inclusão na empresa.

Porém, em relação à preparação dos funcionários para o recebimento das pessoas com deficiência, o índice alterou significativamente.

Esse processo de formação atua diretamente no que se refere a uma observância de preceitos da pessoa com deficiência para uma melhor adequação às necessidades do mundo do trabalho; em que há uma preocupação com todo lado comportamental social e aceito, mesmo porque, cada atividade profissional exige um perfil específico do seu ocupante.

A tendência é que com a inclusão da pessoa com deficiência no mercado seja de forma unidirecional e com a ideia de que o conhecimento e a educação são processos necessários para se ascender a um lugar de trabalho, independentemente de cor, sexo ou condição física (KLEIN, 1998).

Pode-se verificar que as respostas denotam um entendimento paradoxal. Se não há rejeição ao funcionário com deficiência (gráfico 2), por que há necessidade de preparar os demais funcionários para o recebimento do funcionário com deficiência?

Os dados reforçam essa falta de conhecimento sobre a pessoa com deficiência. Demonstra uma dicotomia, pois com todas as modificações de estudos e pesquisas ocorridas ao longo do tempo, ainda se percebe que a desinformação é marcante mesmo nos grupos com uma cultura, educação e nível socioeconômico privilegiado.

Como lidar com isso? Quais as decorrências para o prosseguimento da inclusão do deficiente no mercado de trabalho? Esses questionamentos são necessários na análise dessa categoria.

6.2 MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho pode ser entendido, segundo Johnson (1997, p. 145), como “um conjunto de mecanismos sociais em que o trabalho é comprado e vendido”. A ascensão do capitalismo industrial nos séculos XVIII e XIX mostrou que o trabalho humano era um meio de produzir bens para uso e troca, e também, uma

mercadoria a ser vendida em troca de salário, em que aumentou a relevância da ideia de mercado de trabalho.

A expressão mercado de trabalho, segundo o dicionário Ferreira (2009), é a relação entre a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores, em época e lugar determinados. É o conjunto de pessoas e/ou empresas que, em época e lugar determinados, provocam o surgimento e as condições dessa relação.

Nos gráficos de 4 a 9 estão apresentadas as respostas dos grupos A, B e C em relação a categoria de análise mercado de trabalho para a inclusão da pessoa com deficiência nesse contexto.

No gráfico 4 estão apresentadas as respostas pelos grupos B e C em relação aos benefícios na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

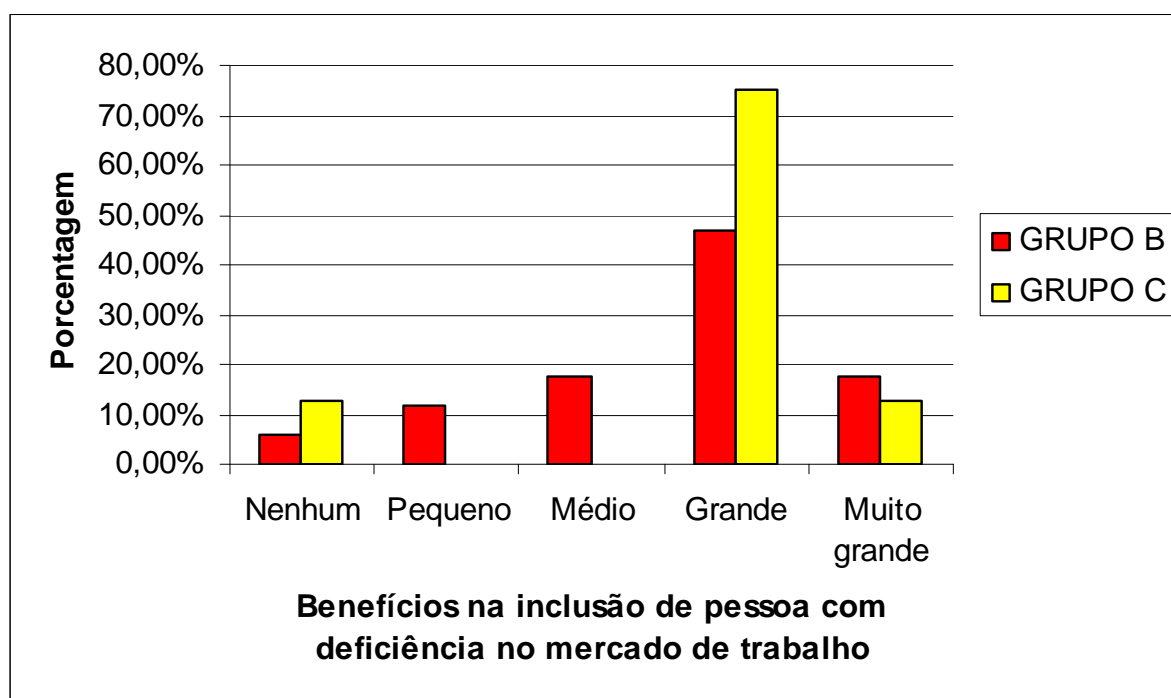


Gráfico 4, Benefícios na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Os entrevistados apontam em suas respostas que há um grande benefício na inclusão da pessoa com deficiência. Os benefícios estão atrelados na autoestima, na responsabilidade e no desenvolvimento do ser. Pode-se enfatizar que as instituições contribuem para a valorização e aceitação do deficiente. Parece haver um

comprometimento por parte da pessoa com deficiência e uma adaptação para sua função.

Uma visão mais integrada em relação à pessoa deficiente tem substituído os discursos do passado, no enfoque dos aspectos patológicos, e atualmente, considera-se a pessoa com deficiência em todas as suas dimensões. Inclui, portanto, o âmbito social no qual o trabalho está inserido. O trabalho torna-se um meio das pessoas com deficiência superarem a deficiência e conquistarem sua autonomia. O trabalho possibilita a integração na sociedade (KLEIN, 1998).

O trabalho é uma forma que o homem encontrou para ser incluído na sociedade.

Hoje, o trabalho é um esforço planejado e coletivo, no contexto do mundo industrial, na era da automação (ALBORNOZ, 2001).

Ressalta-se que as instituições ao contratarem pessoas com deficiência também tem benefício por meio do rendimento desse operador. Segundo Catho (2008), esse rendimento pode ser até três vezes maior do que uma pessoa considerada normal. É necessário, portanto, acabar com preconceitos desprovidos de fundamentação, analisando sem paternalismo as dificuldades a serem superadas e as potencialidades a serem desenvolvidas.

O que pode ser compreendido ao se contratar uma pessoa com deficiência, é que esse benefício deve ser entendido não somente para cumprir normas impostas pela Lei de Cotas. É necessário perceber na pessoa com deficiência a superação e limitação. Ela é capaz de transpor as suas debilidades superando os seus limites.

De acordo com Pastore (2000), a pessoa com deficiência colocada no mercado de trabalho gera benefícios para a empresa. Ela se traduz em um tipo de mão de obra de qualidade, zelosa, disciplinada e que gosta de trabalhar.

Ressalta-se que a pessoa com deficiência ao desempenhar suas tarefas tem comprometimento e desenvolvimento suficiente para demonstrar sua potencialidade e, acima de tudo, demonstrar que é um cidadão que merece igualdade de condições dentro de uma sociedade.

Alguns insucessos nessas contratações trouxeram uma certeza de nunca cometer o erro de contratar somente para cumprir a lei sem uma atividade (tarefa) definida. Essas pessoas são profissionais. Gostariam de ser tratadas como profissionais e nunca como um ato de caridade. Esse cuidado leva os empregadores a realizar um trabalho avaliativo sobre o novo funcionário.

A questão da contratação da pessoa com deficiência representa para si a oportunidade de possuir o conhecimento para exercer sua profissão. Nesse sentido, as instituições e escolas com educação especial devem trabalhar para oferecer a essa pessoa instrumentos necessários para ser incluída no mercado de trabalho.

A contratação da pessoa com deficiência gera benefícios como a qualidade, o zelo e a disciplina. Por vezes, esses empregadores voltam a recrutar pessoas com deficiência depois de terem bons resultados com os primeiros contratados, ressaltando que o benefício primordial é a participação do deficiente no dia a dia de uma sociedade produtiva, informada, culta e moderna.

No gráfico 5 estão apresentadas as respostas pelos grupos B e C em relação ao Comprometimento/acompanhamento da família da pessoa com deficiência na formação educacional, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

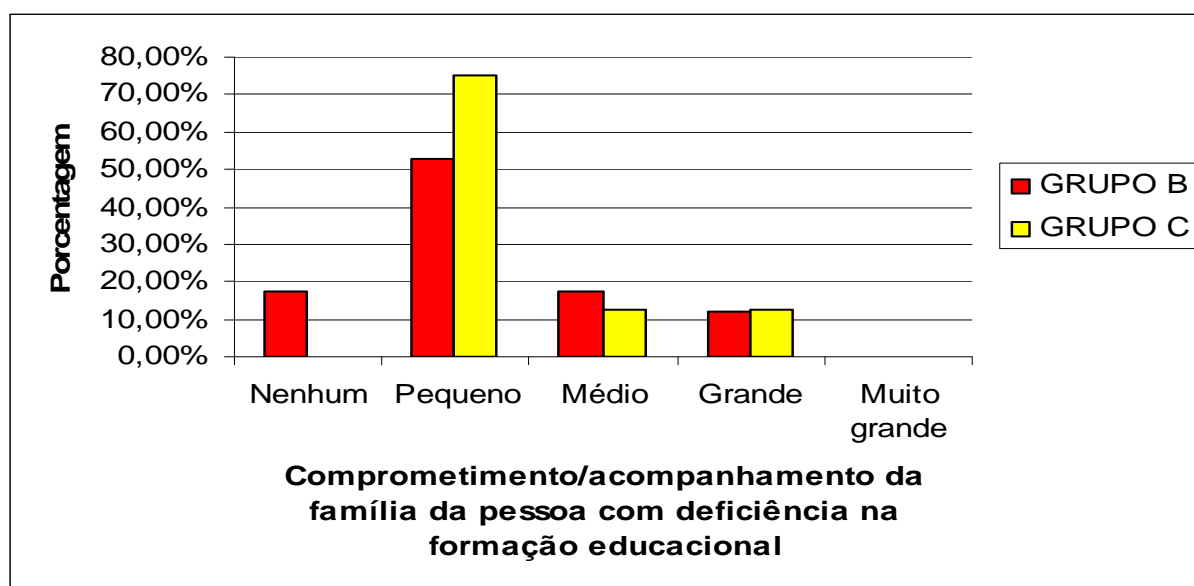


Gráfico 5, Comprometimento/acompanhamento da família da pessoa com deficiência na formação educacional.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Os dados apresentados no gráfico denotam uma participação pequena da família da pessoa com deficiência na formação educacional. Permite transparecer o não comprometimento com o seu descendente, deixando, muitas vezes, a total responsabilidade para a instituição educacional.

Além disso, ainda se considera que é atribuição do professor definir o quê e como ensinar nas diversas áreas de acordo com a capacidade da pessoa com deficiência a que se destina o ensino. Entretanto, o preparo e a formação dos

professores conforme gráfico¹¹ revelam a ineficiência de conhecimentos necessários e apropriados às necessidades específicas apresentadas por essas pessoas. Bem como, percebe no gráfico 10 uma ausência de conhecimento que oportuniza o descomprometimento de ações que prevê a promoção do bem de todos, que acarretará no desenvolvimento da pessoa e na qualificação para o trabalho. Isto é, não há somente a separação, segregação ou discriminação da pessoa com deficiência nas escolas, mas também, há exclusão com a não preocupação em inserir no PPP ações que podem garantir a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, um atendimento especializado e que deveria ser específico na rede regular de ensino.

A família deve ser chamada a colaborar em todo processo de aprendizagem da criança com deficiência. É desde criança que a família ajuda a traçar o projeto de vida dela, segundo Landi (2002).

É possível verificar que a família, muitas vezes, é ausente, não participa e nem estimula o seu filho a aprender, afinal, a responsabilidade é deixada para a escola.

Tem-se conhecimento de que o trabalho inicial de aceitação da pessoa com deficiência iniciou-se primeiramente nas instituições voltadas para o trabalho educacional/escolaridade, porém segregado; sem integração com a sociedade (BUSCAGLIA, 1997).

Não se pode esquecer também, que há constrangimento vivenciado por determinadas famílias e, em muitas situações, pelo próprio deficiente.

Todavia a família percebe na pessoa com deficiência um ser impossibilitado socialmente, contribuindo com a dependência e a tendência à exclusão social.

No gráfico 6 estão apresentadas as respostas pelo grupo B em relação as dificuldades para a inclusão da pessoa com deficiência da pessoa no mercado de trabalho, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

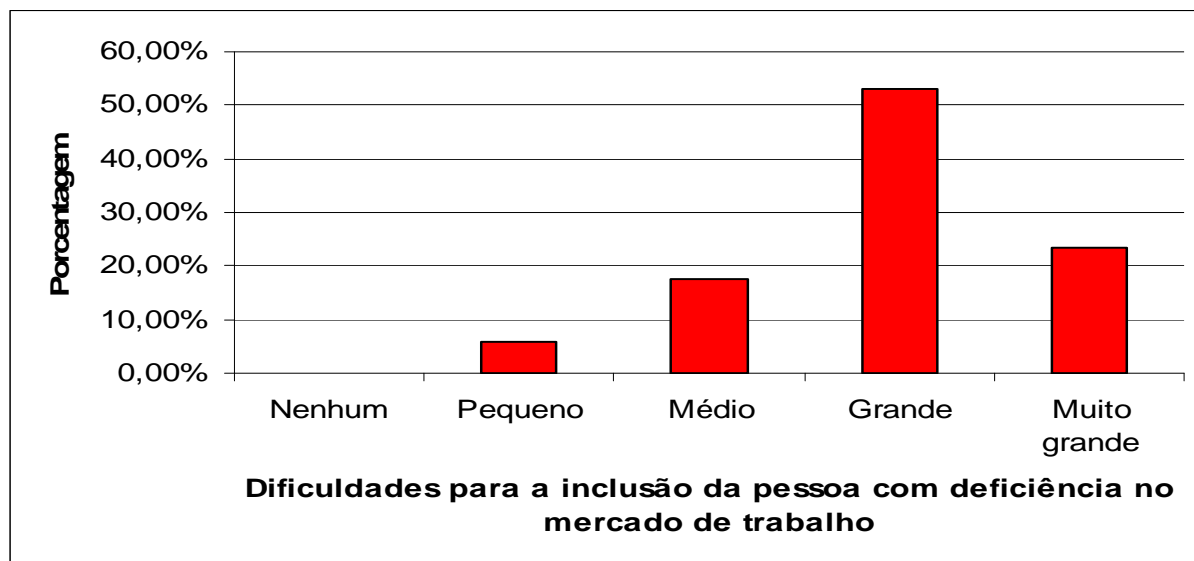


Gráfico 6, Dificuldades de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Os dados apresentados no gráfico permitem perceber que há grande dificuldade para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Embora fique claro em outras situações que a sociedade aborda mitos e ideias errôneas sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado do trabalho, Sassaki (2006) relata que o acesso dessa pessoa no mercado de trabalho é um problema, devido o preconceito e a visão distorcida sobre essa.

Entretanto, ela pode atuar como trabalhadora ativa em várias áreas. Há necessidade de gerar condições necessárias e acreditar nas potencialidades.

As instituições ao contratar pessoas com deficiência estão somente cumprindo todas as normas impostas pela Lei de Cotas. É necessário ao contratar a pessoa com deficiência, se preocupar com as normas pertinentes em relação ao empregado. Devem ser seguidas tomando todas as rotinas normais de admissão e demissão observadas aos demais empregados.

O aspecto pertinente dessa situação é que todos os entrevistados relatam não ter dificuldades, mas no mercado de trabalho há um número reduzido de pessoas com deficiência trabalhando nas instituições. Se não há dificuldades então por que não contratá-las?

Percebe-se que não há interesse em trazer esse indivíduo para o mercado de trabalho, pois as empresas têm dificuldades para desenvolver projetos estruturados para a inclusão desse indivíduo apesar de estarem contratando essas pessoas com deficiência.

As barreiras como baixa escolaridade, baixa qualificação profissional e a própria falta de autoestima é um dos aspectos que evidencia a dificuldade de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Verifica-se, mais uma vez, que os entrevistados não possuem uma informação clara e um conhecimento específico em relação a pessoa com deficiência. É notório perceber que a dificuldade em não possuir esse conhecimento vai influenciar e contribuir efetivamente para a não inclusão da pessoa no mercado de trabalho.

No gráfico 7 estão apresentadas as respostas pelos grupos A e B em relação ao desempenho do funcionário com deficiência, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

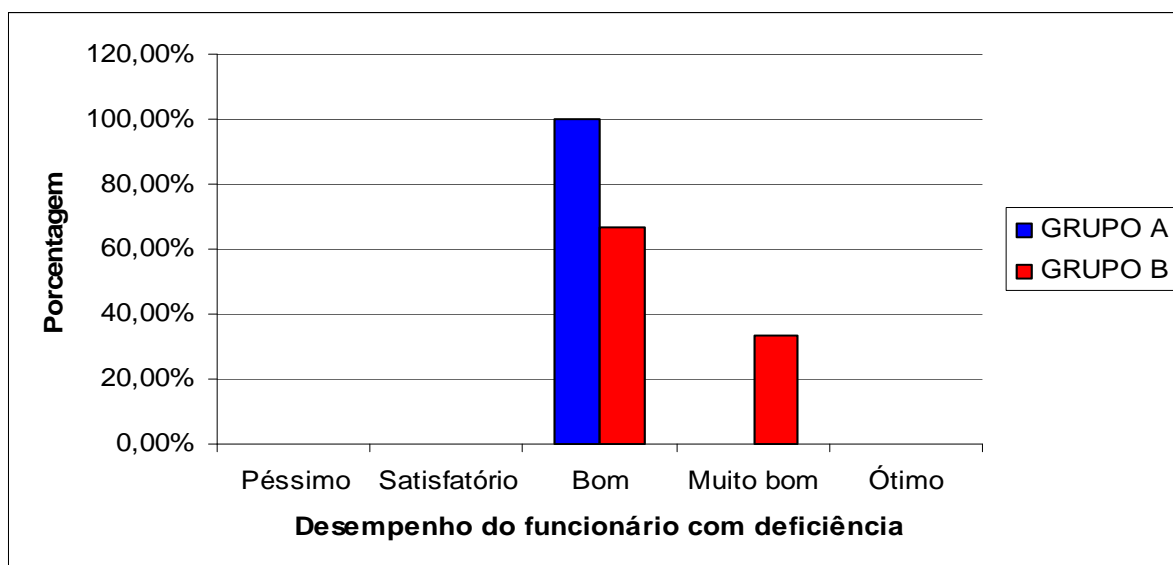


Gráfico 7, Desempenho do funcionário com deficiência.
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Os dados apresentados no gráfico apontam por meio das respostas dadas que o desempenho do funcionário com deficiência é relatado como bom. Acredita-se que a inclusão acontece naturalmente e que há uma valorização da diversidade.

A inclusão e o desempenho da pessoa com deficiência são processos naturais. Há uma pré-formação e um desenvolvimento acadêmico e social satisfatório que permite um processo de implantação de mudanças que elevam as oportunidades sociais e as condições educacionais, com base nas potencialidades e no envolvimento da sociedade nos processos decisórios e até mesmo nas estratégias de desenvolvimento (Morin, 2001).

O desempenho das pessoas com deficiências tem índices significativos, o conhecimento deve ser contínuo e de qualidade para promover a inclusão do deficiente no mercado de trabalho. Para garantir essa ideia é necessário investir na produção e no conhecimento das interações, das habilidades e competência desse indivíduo. Entende-se que para a pessoa com deficiência desempenhar com competência a sua função é necessário que seja orientada a partir de suas potencialidades laborativas e que adquira um nível suficiente de desenvolvimento para o ingresso no mercado de trabalho.

Se os entrevistados identificaram na pessoa com deficiência um bom desempenho e a garantia aos empregadores de um retorno considerável nas atividades, então, não aumenta o número de contratação por quê?

A lacuna referente ao questionamento pode estar inserida entre as barreiras que se interpõem entre o mundo do trabalho a pessoa com deficiência destacam-se as barreiras presentes nos locais de trabalho que alimentam mitos que tem servido como desculpa para alguns empregadores não contratarem candidatos com algum tipo de deficiência.

Estes mitos necessitam ser dissociados. As pessoas com deficiência precisam ter oportunidades para demonstrar desempenho e habilidades. Para que haja inclusão é importante que a sociedade veja a pessoa com deficiência além de sua limitação. Ela é capaz de transpor as próprias debilidades, superando seu limite.

Um empregador precisa repensar suas atitudes e seu quadro de funcionários. Para não ser aquele que não capacita o funcionário com deficiência, tomando por base que a empresa já fez muito só em contratá-lo.

As instituições ao contratar pessoas com deficiência estão somente cumprindo as normas impostas pela Lei de Cotas. Ao contratar a pessoa com deficiência deve observar e seguir todas as normas pertinentes em relação ao empregado.

Este trabalhador tem seus direitos trabalhistas como férias, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, hora extra, adicionais noturnos, licença maternidade, dentre outros.

No gráfico 8 estão apresentadas as respostas dos grupos A e B sobre a percepção quanto ao funcionário suprir a deficiência com outra habilidade, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

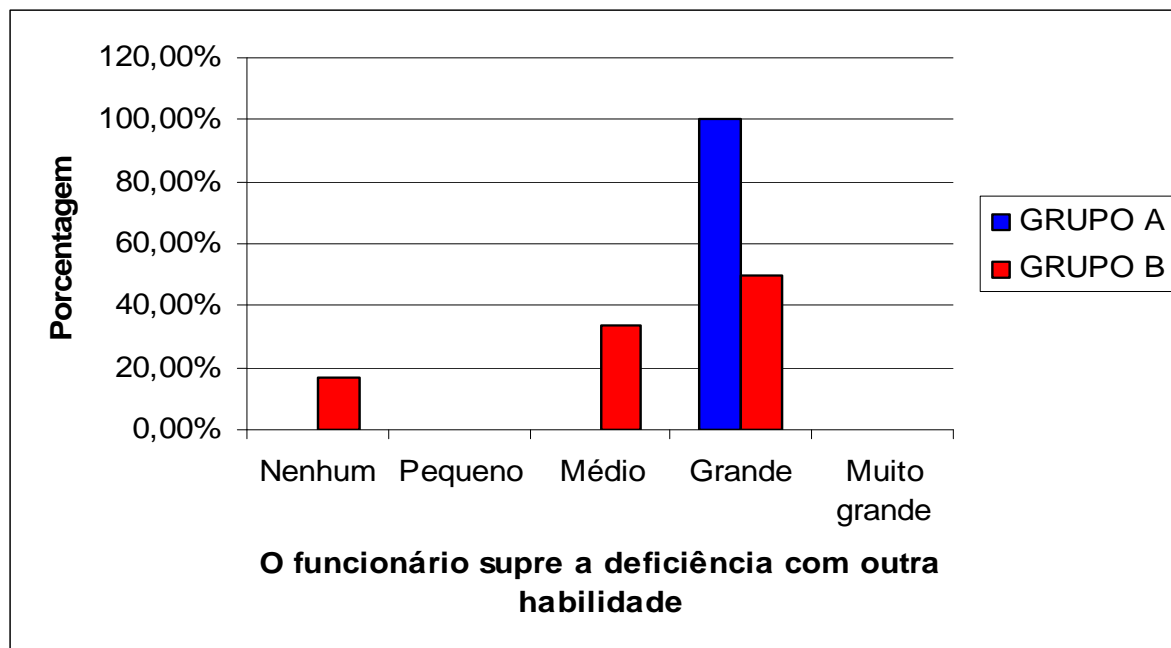


Gráfico 8, O funcionário supre a deficiência com outra habilidade.
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Os dados apresentados no gráfico pelos entrevistados afirmam por meio de suas respostas que os funcionários com deficiência suprem com um índice grande a sua dificuldade com outra habilidade.

A pessoa com deficiência é uma pessoa com direitos. Existe, sente, pensa e cria. A pessoa com deficiência apresenta uma limitação corporal ou mental que pode agravar os aspectos de comportamento. Esses aspectos são, muitas vezes, atípicos, uns fortes e adaptativos, outros fracos e poucos funcionais, que lhe dão um perfil intraindividual peculiar.

Esse indivíduo apresenta discrepâncias no desenvolvimento biopsicossocial, ao mesmo tempo em que aspira uma relação de verdade e de autenticidade e não a uma relação de coexistência conformista e irresponsável.

Diante deste contexto, a pessoa com deficiência pode ter limitações para enxergar, entretanto, poderá não tem dificuldades em orientar-se ou em fazer música. Pode não ouvir, mas escreve poesia. Não aprende matérias escolares, mas pode ser excepcional numa atividade profissional ou num esporte.

É premente eliminar preconceitos desprovidos de fundamentação, analisando sem paternalismo as dificuldades a serem superadas, bem como, as potencialidades a serem desenvolvidas. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho excede um conjunto eficiente de leis. É preciso planejamento, investimento

em educação e mão de obra qualificada. Uma sociedade que almeja alcançar justiça social pode promover de forma organizada e articulada parcerias entre os próprios deficientes (PARANÁ, 2002).

Portanto, deve-se acreditar que as pessoas com deficiência são capazes, por meio de seu próprio conhecimento, de atentar para mudar algumas situações munindo-se de orientação de uma supervisão que conheça e saiba alertá-las sobre o seu potencial e de como trabalhar.

No gráfico 9 estão apresentadas as respostas dos grupos A, B e C sobre a contratação da pessoa com deficiência para cumprir a Lei de Cotas, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

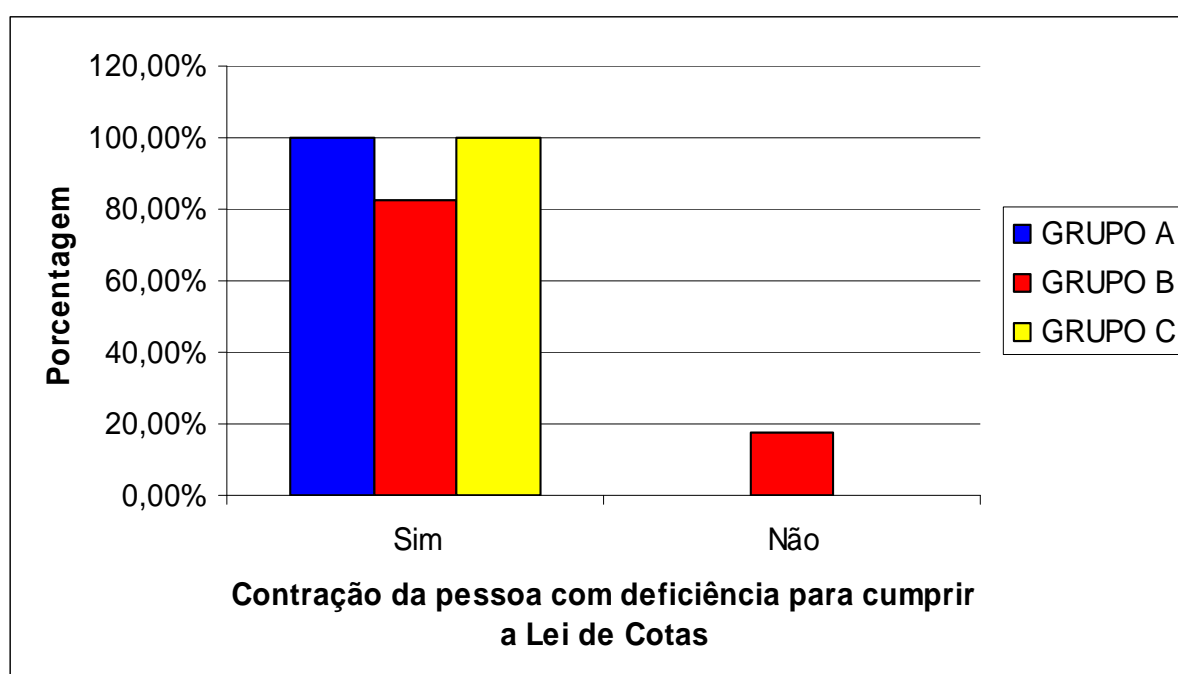


Gráfico 9, Contratação da pessoa com deficiência para cumprir a Lei de cotas.
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Os dados apresentados afirmam que a contratação de uma pessoa com deficiência ocorre quase que em sua totalidade em decorrência do cumprimento da Lei de Cotas, existente na Lei Federal n.º 8.213, de 25/07/91, que determina à empresa com 100 ou mais empregados a preencher seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

Segundo Kuhn *apud* Mader (1998) há uma tendência em julgar a diferença como algo inerente aos seres humanos, havendo, portanto, uma valorização da diversidade. Apesar de estar vivendo num tempo de capitalismo, as empresas

podem admitir pessoas com deficiência com base em algum ideal concordando total ou parcialmente com suas propostas.

Essa característica reforça o entendimento de que o empresário necessita contratar o deficiente não somente para cumprir a Lei, mas por despertar para a necessidade de reconhecer na pessoa com deficiência um ser humano com potencialidades a serem desenvolvidas e, acima de tudo, alguém que merece igualdade de condições para ser um cidadão ativo da sociedade.

Com esse argumento, se podem encontrar empresas que tenham a consciência de sua responsabilidade na inclusão da pessoa deficiente no meio social.

A concepção de integração de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho dependerá especificamente da vontade dos empresários em contratar a pessoa com deficiência não apenas por sensibilização, mas por ver no deficiente as condições de atividades produtivas, flexibilização de mudanças e um novo entendimento.

O sistema de Cotas seduz os governantes. Segundo Pastore (2000), os governantes superestimam o poder da lei. Nas respostas dos entrevistados “todos contratam apenas para cumprir cotas”.

Entretanto, a imposição de uma obrigatoriedade não garante que a lei seja cumprida, e muito menos, que as instituições públicas e privadas venham oferecer condições condignas de trabalho para as pessoas com deficiência. Isso significa que apenas se contrata para “fazer de conta”?

No entanto, quando as regras e leis não são atendidas pelos empresários quais as providências a ser tomadas para preservar e ao mesmo tempo promover a contratação da pessoa com deficiência para exercer uma função no trabalho?

6. 3 DESENVOLVIMENTO REGIONAL

A expressão desenvolvimento regional é entendida, segundo Siedenberg, (2006, p. 71), como o desenvolvimento que está relacionado tanto a “um processo de mudanças sociais e econômicas que ocorrem numa determinada região, quanto

a um estágio.” Torna-se necessário, considerar duas dimensões intrínsecas ao conceito: a temporal²¹ e espacial²².

Essas dimensões podem ser de ordem qualitativa e quantitativa, mensuradas por meio de diferentes indicadores e parâmetros.

O termo desenvolvimento regional, associado às mudanças sociais e econômicas ocorre num determinado espaço, porém é importante considerar que a abrangência dessas mudanças, estabelece ainda, uma série de inter-relações com outros elementos e estruturas presentes na região considerada, constituindo um complexo sistema de interações e abordagens.

O termo desenvolvimento regional, associado a um estágio (ou estado temporal) social e econômico de uma região ou país, refere-se à posição relativa destes, medida por meio de diferentes indicadores socioeconômicos, em comparação com outras regiões e países.

Nos gráficos de 10 a 14 estão apresentadas as respostas dos grupos A, B e C em relação a categoria de análise Desenvolvimento Regional para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

No gráfico 10 estão apresentadas as respostas do grupo B sobre a contribuição dos currículos escolares, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

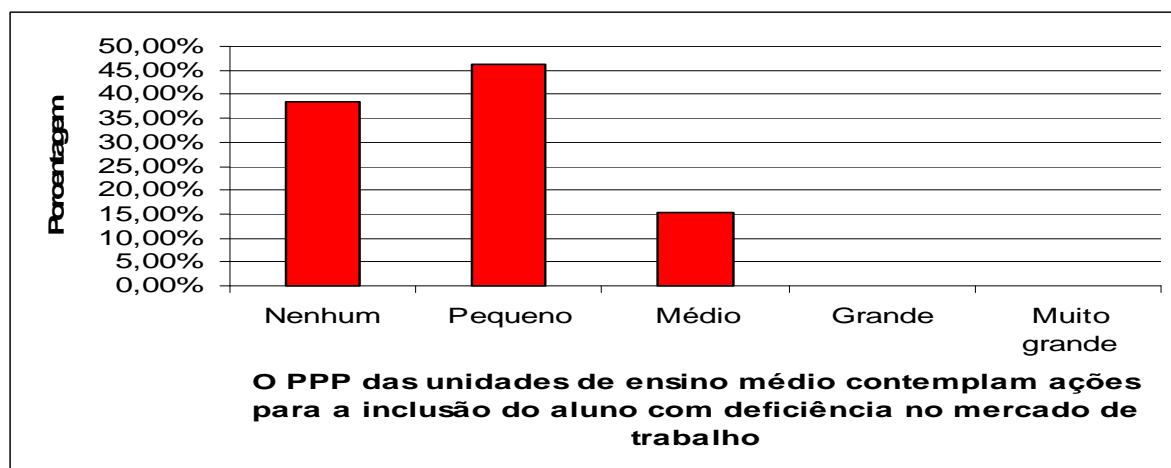


Gráfico 10, O Projeto Político Pedagógico das unidades de ensino médio contemplam ações para a inclusão do aluno com deficiência no mercado de trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

²¹ A dimensão temporal está relacionada à evolução do processo de mudanças ao longo do tempo.

²² A dimensão espacial varia de acordo com o enfoque pretendido: por desenvolvimento regional pode-se entender o recorte de uma dimensão continental, uma dimensão intermediária entre as delimitações administrativas de um país e seus estados, ou ainda, uma dimensão intermediária entre estados e municípios. É necessário considerar também que a delimitação pode se dar através de diferentes aspectos: geográficos, administrativos, econômicos, físico-naturais, culturais, políticos, etnográficos, entre outros.

As respostas apresentadas pelos entrevistados demonstram que o Projeto Político Pedagógico (PPP) das Unidades de Ensino não contempla ações para a inclusão do aluno com deficiência no mercado de trabalho.

Percebe-se que a escola trabalha abordando a exclusão ao invés da inclusão. O modelo educacional foi reproduzido para excluir os diferentes do espaço social. Segundo a Política de Educação Inclusiva (2001), a busca do perfeito, belo, forte, inteligente e produtivo, muitas vezes, é a definição do cidadão demarcado desde a época antiga até os dias atuais.

Pode-se salientar que os entrevistados ainda continuam excluindo, não somente quanto a separação, segregação ou discriminação, mas também, quanto a exclusão com a não preocupação em colocar no PPP ações que podem garantir a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, um atendimento especializado e que deveria ser específico na rede regular de ensino.

Essa ausência de conhecimento oportuniza o descomprometimento com ações, desviando-se das prerrogativas da Constituição Federal de 1988, artigo 3.º, inciso IV que prevê a promoção do bem de todos que acarretará no desenvolvimento da pessoa e na qualificação para o trabalho.

De acordo com a Política de Educação Inclusiva (2001) é de conhecimento que o Estado de Santa Catarina, por meio da Resolução n. 01/96 do Conselho Estadual de Educação, fixa as normas de Políticas para a Educação Especial no Sistema de Ensino de Santa Catarina e segue os preceitos constitucionais em que as pessoas com necessidades especiais deverão preferencialmente ser atendidas no ensino regular.

Embora haja evidências que essas normas e políticas estão sendo cumpridas, sabe-se que a maioria das escolas tem alunos com deficiência que apenas “estão” no ensino regular, sem que haja uma preocupação direta com ele.

Há necessidade de mudar esse contexto, não apenas “fazer de conta” que se inclui, mas de fato se preocupar e produzir um conhecimento e um desenvolvimento diferenciado, tendo a possibilidade de trabalhar a particularidade da pessoa com deficiência, visando à construção de metas destinadas à diversidade de sujeitos que o contexto escolar possui.

No gráfico 11 estão apresentadas as respostas do grupo B e C sobre a formação dos professores do ensino médio para atuar com alunos com deficiência, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

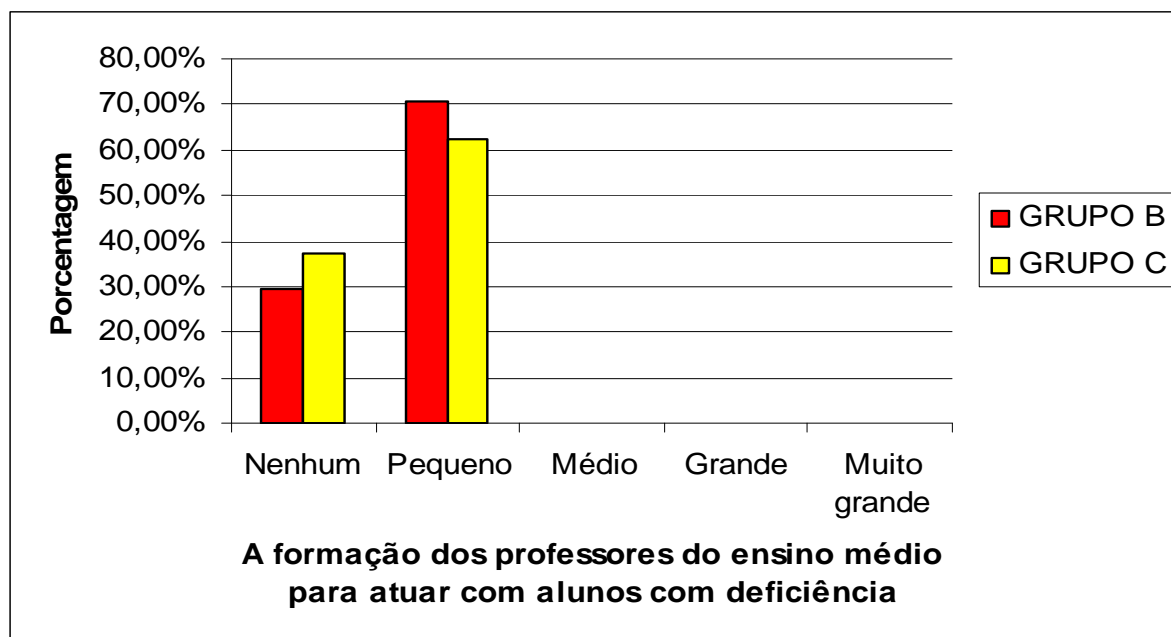


Gráfico 11, A formação dos professores do ensino médio para atuar com alunos com deficiência.
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

É possível verificar nas respostas apresentadas pelos entrevistados, que o índice destacado é de pequena a formação dos professores do ensino médio para atuar com alunos com deficiência, haja vista a soma das respostas nos itens nenhum e pequeno.

A responsabilidade pelo ensino e pela aprendizagem do aluno, por vezes, é determinada somente ao professor, e para tanto, o ensino necessita atender as características individuais dos alunos.

O planejamento do professor é um processo de responsabilidade instrucional que precisará revelar o que necessita ser modificado na forma de ensinar. Segundo Azanha (2004) é possível conjecturar que a formação do professor do ensino médio se faz necessário, numa demonstração ostensiva de instalação generalizada com relação aos modelos formativos vigentes. Esse autor discute no contexto social, há décadas qual a formação ideal e necessária do professor do Ensino Médio, numa demonstração ostensiva de insatisfação generalizada com relação aos modelos formativos vigentes, principalmente nos cursos de licenciatura.

Diante do contexto da educação no ensino médio o professor tem papel importante, o de desempenhar profissionalmente seu papel de ensinar e proporcionar situações necessárias às finalidades dessa educação. Assim, a relevância de sua competência para Educação se dá a partir da avaliação da

qualidade do conhecimento que constitui a “matéria-prima” de seus comportamentos profissionais e da natureza das relações estabelecidas com o aluno. Ser capaz de propor objetivos claros e coerentes é que possibilitará promover um contexto de relações significativas que contribuam para a inserção da criança na sociedade (Ferreiro, 1988).

Isso exige examinar e avaliar com cuidado a formação dos professores. As aprendizagens a serem desenvolvidas nos cursos de graduação precisam ser modificadas nos projetos de cursos de formação desses profissionais.

Há um estigma social de que a pessoa com deficiência não é capaz de aprender. Permite a ideia de que esse indivíduo é “um problema sem solução”. É uma pessoa condenada a ser incapaz de realizar atividades escolares, segundo Motta (1996).

Esse estigma é aplicado até mesmo pelos educadores que, em princípio, teriam a função de romper com os estigmas. Isso tudo exige muito mais dos cursos de graduação.

É necessário que os professores, sejam capazes de identificar quais os conhecimentos necessários e apropriados às necessidades específicas.

A partir dessas necessidades, em graus variados de profundidade e de abrangência é possível considerar com mais precisão as possibilidades de formação para contribuir com o crescimento e as mudanças sociais da região.

Essas mudanças e responsabilidades que os professores têm enquanto profissionais no campo de atuação, o desenvolvimento e inclusão social devem ser demonstradas igualmente, não inibida, que dirá inexistente.

Assim, essas características de que a formação do professor, a preparação dos cursos de graduação para possibilitar um atendimento educacional especializado para os professores atuarem no ensino médio é revelado pelos entrevistados como sendo pequeno, denota uma dicotomia. Historicamente sabe-se que o Estado de Santa Catarina apresenta como prioridade o atendimento à pessoas excepcionais, tendo a Fundação Catarinense de Educação Especial (FCEE) que prioriza o atendimento a todas as APAE's e também capacita todos os profissionais do Estado no atendimento à pessoa com deficiência e prioriza a inclusão da pessoa no mercado de trabalho (BATISTA, 1997). Ademais, será que essa capacitação e formação dos professores estará mais acessível do que uma formação em graduação?

No gráfico 12 estão apresentadas as respostas pelos grupos A, B e C sobre o preparo com profissionais e infraestrutura para recebimento das pessoas com deficiência, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

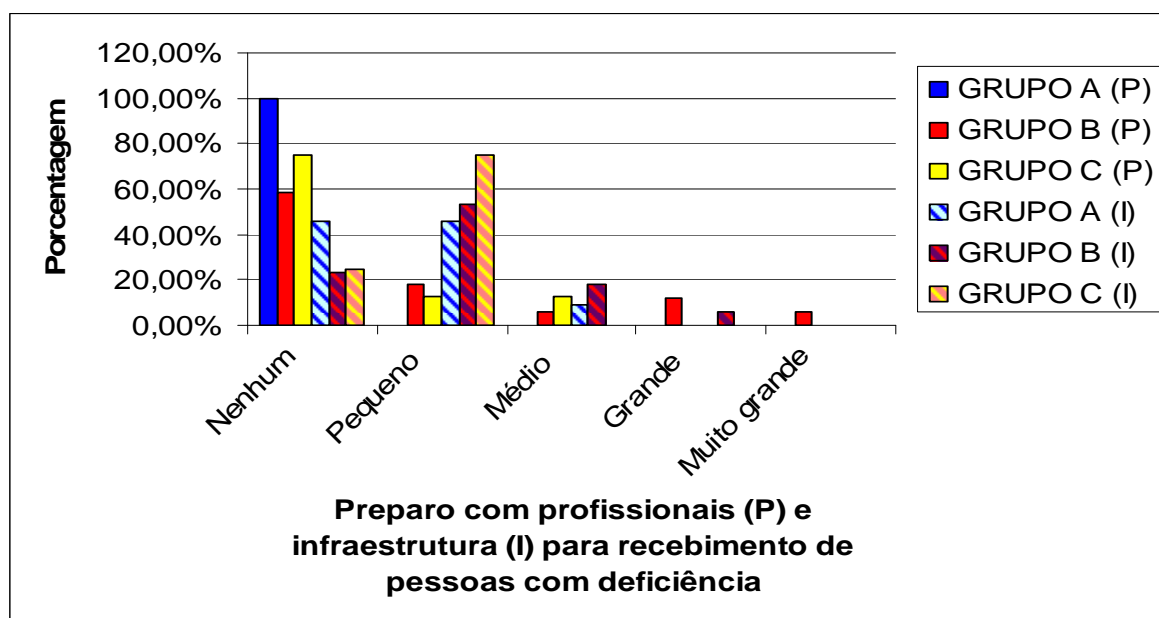


Gráfico 12, o preparo com profissionais (P) e infraestrutura (I) para recebimento de pessoas com deficiência.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Os dados demonstram que a preparação com profissionais é inexistente, conforme as respostas apresentadas pelos entrevistados.

Esse percentual não contribui para a mudança de estigmas e para a noção de deficiência. Segundo Lancillotti (2003), à medida que as condições sociais são alteradas com a ação do homem, geram-se novas necessidades na sua relação com o meio social.

As pessoas com deficiência devem ser vistas como integrantes de um grupo populacional com características específicas que se consideradas aptas ao trabalho pelo profissional médico deverá ter sua acessibilidade adequada para inclusão na empresa.

A Lei Federal 10.098 de 19 de dezembro de 2000, apresenta as normas gerais e critérios básicos para promoção da Acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida são estabelecidas. O Decreto 5296 de 2 dezembro de 2004, aponta para o acesso ao meio físico, à informação e à comunicação deve ser assegurado por meio de medidas eficazes que removam os

obstáculos que impedem a participação plena das pessoas com deficiência na comunidade.

Para Carreira (1997) apesar de existirem leis como: cotas; passe livre; assistência e reabilitação médica; universalização dos direitos sociais; sinalização especial; acertos arquitetônicos; complementação salarial; campanhas publicitárias; consciência e responsabilidade social; e redução de exigências motoras, muitos empresários ainda desconhecem a capacidade de trabalho da pessoa com deficiência e as medidas administrativas para sua contratação (recrutamento, seleção, treinamento, legislação).

Um dos obstáculos que dificulta a acessibilidade, particularmente, dos usuários de cadeiras de rodas e com mobilidade reduzida, são as barreiras arquitetônicas e urbanísticas.

Ainda, é comum encontrar nos municípios da União, prédios públicos ou de uso público, sem nenhum tipo de acessibilidade.

No gráfico 13 estão apresentadas as respostas pelos grupos A, B e C sobre as articulações e execuções das Unidades de Ensino Médio e as Instituições Públicas e Privadas para favorecer a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

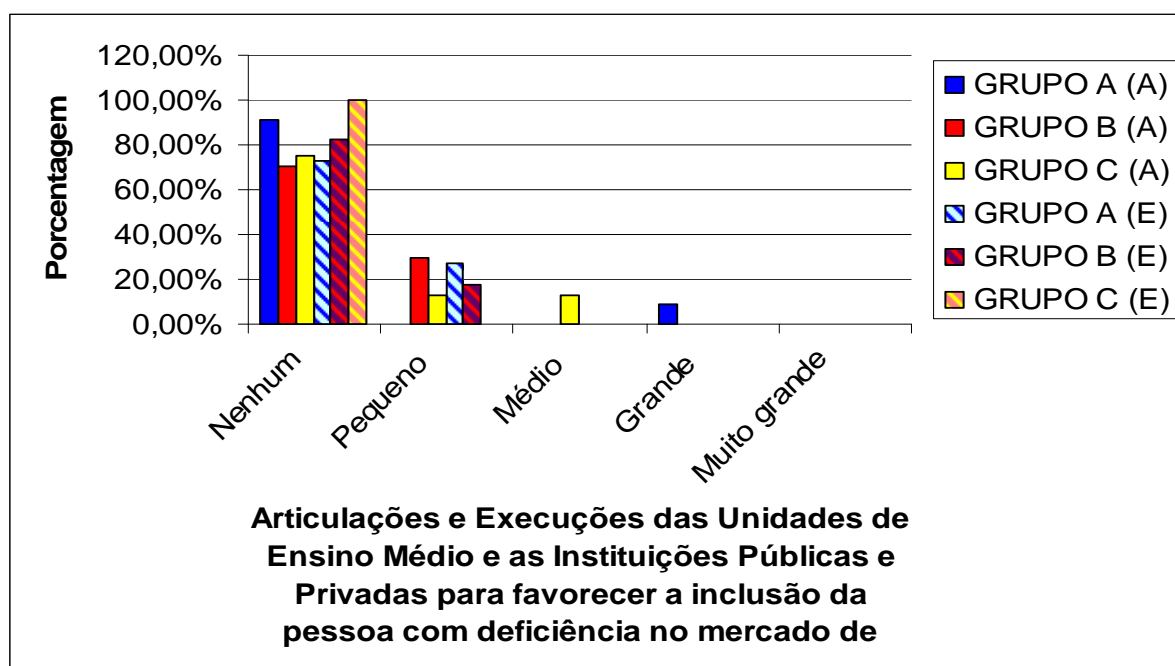


Gráfico 13, Artificações (A) e execuções (E) das Unidades de Ensino Médio e as instituições para favorecer a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

As respostas apresentadas pelos entrevistados sobre as articulações e execuções das Unidades de Ensino e as Instituições Públicas e Privadas para favorecer a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, revelam nenhuma preocupação com essa clientela no ensino médio. Segundo Severino (1986) é a partir do século XX que no Brasil ocorre o chamado entusiasmo pela educação e a escola passa a ser vista como redentora da humanidade. Dessa forma, as classes especiais foram organizadas em várias escolas públicas de toda a nação. Foi quando se percebeu que as crianças deficientes eram capazes de aprender se recebessem uma educação especial e organizada, e não somente receber cuidados por caridade.

É preciso uma mudança de toda sociedade em relação a articulações e execuções no ensino médio para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

É necessário, também, rever as estruturas formais de organização curricular e mesmo as exigências de cumprimento de um dado programa, principalmente os das organizações públicas e as instituições públicas e privadas. É importante rever seu capital humano, vinculados ao ensino médio, que segundo Kuhn *apud* Mader (1998), a diferença é algo inerente ao ser humano, havendo, portanto, uma valorização da diversidade.

Para assegurar a inclusão escolar de pessoas com deficiência é necessário obter informações e conhecimentos corretos sobre a pessoa com deficiência. Ao conhecer apropriadamente as características e potencialidades e, acima de tudo, saber quem é esse indivíduo, muito provavelmente favorecerá uma atuação mais fiel de articulações e execuções nas unidades de ensino médio.

Segundo Figueira (1993) é necessário que os órgãos competentes na educação estejam preparados para receber com naturalidade a criança na escola, estimular suas relações e sua participação em atividades escolares, nos esportes, nas comemorações em atividades em grupo e individuais.

Assim, as pessoas com deficiências em um processo de inclusão terão oportunidade de desenvolver aprendizagens acadêmicas no sentido mais restrito. Aspectos o que muito contribuirá para uma transição mais segura para o mercado de trabalho.

No gráfico 14 estão apresentadas as respostas pelos grupos A, B e C sobre a probabilidade de exercer cargos de comando em instituições, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

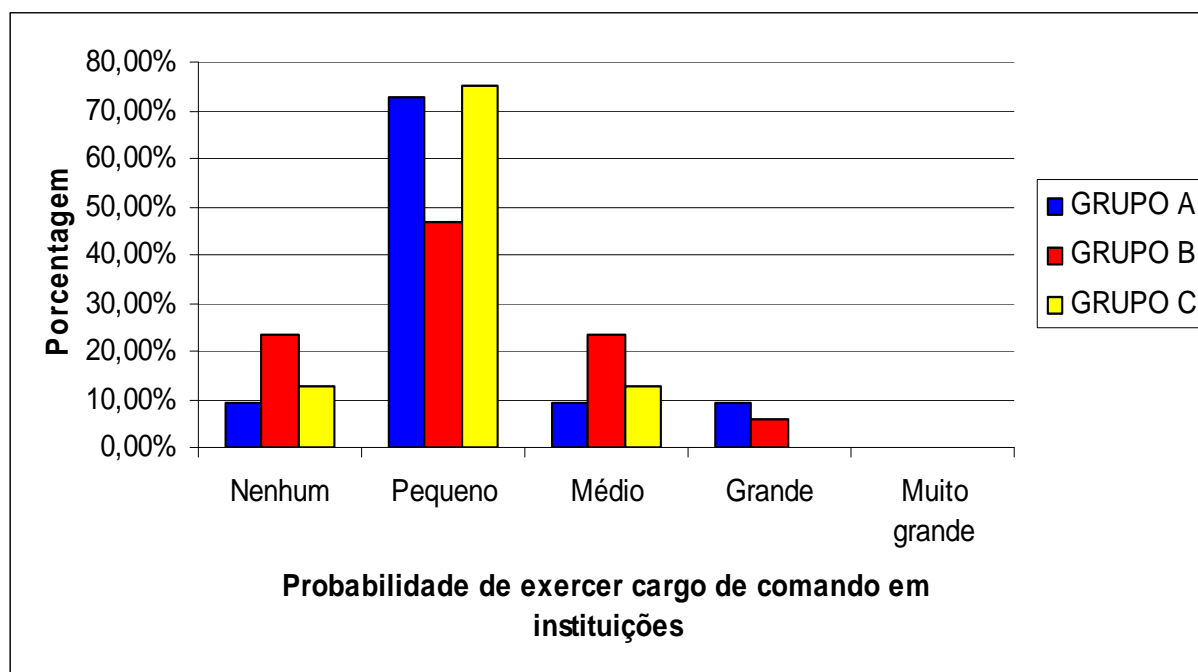


Gráfico 14, Probabilidade de exercer cargo de comando em instituições públicas e privadas.
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

As respostas apresentadas sobre as probabilidades da pessoa com deficiência exercer cargo de comando em instituições públicas e privadas revela que os entrevistados apontam uma percepção pequena dessa situação vir a acontecer.

Percebe-se que a deficiência não agrega doença. Essas são diferenças e limitações em ações ou procedimentos, mas há superações e condições de desenvolver atividades como qualquer pessoa de padrão normal.

Pessoas com características normais, às vezes, não são capazes de desenvolver certas habilidades, tal como uma pessoa com deficiência, que pode ser desenvolvidas em determinadas áreas de conhecimento ou de desenvolvimento.

Outro fator importante a ser observado é que, na análise da questão da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, observa-se que algumas empresas têm contratado pessoas deficientes. Verifica-se que há percepção de probabilidade de pessoas com deficiência exercerem cargos de comando.

Sabe-se que o desenvolvimento da pessoa tem início desde que ela deixa de ser bebê – por volta de dois anos de idade – até começar a se transformar em adulto. Esse desenvolvimento está relacionado às condições biológicas e àquelas proporcionadas pela sociedade. Nesse percurso de desenvolvimento, a criança passa por diferentes momentos em que a forma de agir, pensar e sentir sucede e se transforma segundo sua capacidade de aprender com as oportunidades que lhe são oferecidas.

Assim, é necessário que a pessoa com deficiência obtenha o conhecimento para exercer sua profissão. Nesse sentido instituições e escolas especiais trabalham para oferecer a essas pessoas os instrumentos necessários para se tornem trabalhadoras e por que não dizer futuros comandantes, como se percebe nas respostas.

6.4 POLÍTICAS PÚBLICAS

A expressão “políticas públicas” pode ser compreendida como “conjunto de ações coletivas voltadas para a garantia dos direitos sociais, configurando um compromisso público que visa dar conta de determinada demanda em diversas áreas” (PEREIRA apud GUARESCHI *et al.* 2004, p. 180).

São consideradas políticas públicas todo e qualquer tipo de formalização jurídico-legal e administrativa que possa garantir ganhos e direitos adquiridos para todo o conjunto da sociedade e não apenas para públicos-alvos específicos.

Essas políticas devem surgir por intermédio da união da sociedade civil organizada e o governo, ao planejar juntos a orientação, uso dos recursos públicos, formatos da atuação governamental, da sociedade em áreas específicas e os meios de prestação desses serviços à população.²³

Nos gráficos de 15 a 17 estão apresentadas as respostas dos grupos A, B e C em relação a categoria de análise Políticas Públicas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

²³ Fundação Bunge. http://www.fundacaobunge.org.br/site/dicionario_de_cidadania/?letras_range=6 Dicionário de Cidadania.

No gráfico 15 estão apresentadas as respostas pelos grupos A, B e C sobre o conhecimento sobre a Lei de Cotas, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

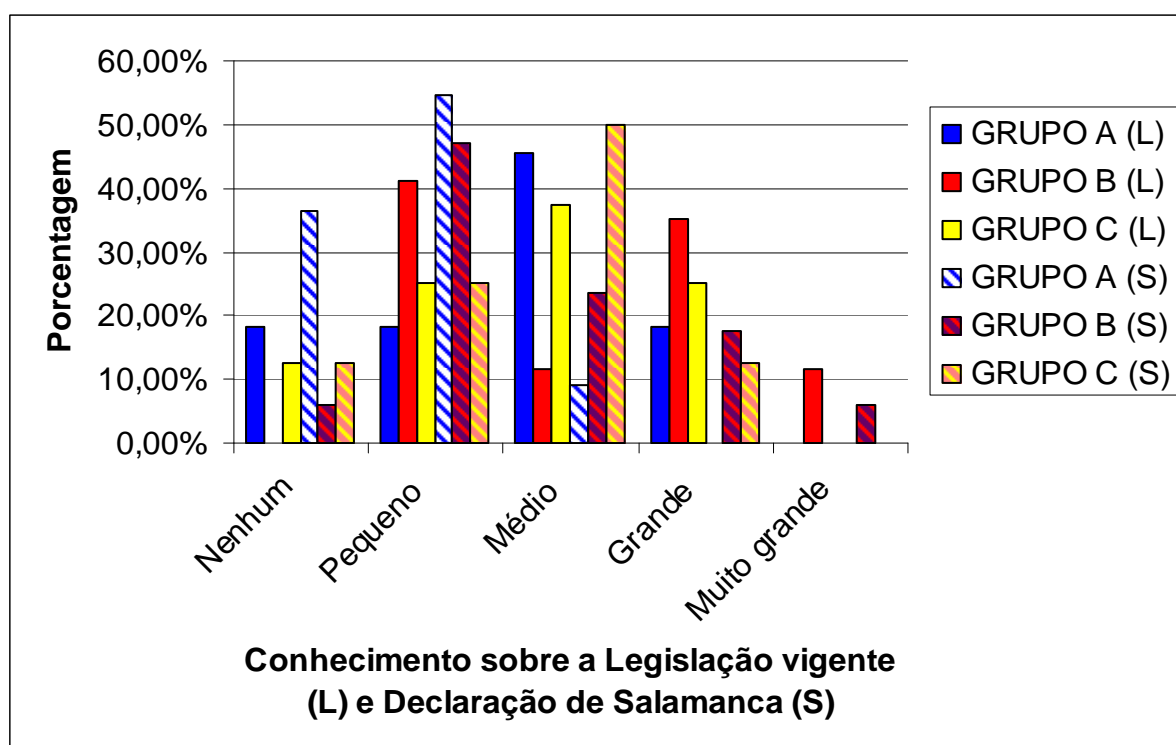


Gráfico 15, Conhecimento sobre a Legislação vigente (L) e a Declaração de Salamanca (S).
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

As respostas apresentadas pelos entrevistados sobre o Conhecimento da Legislação Vigente e a Declaração de Salamanca demonstram um conhecimento pequeno sobre essas Leis. Segundo Klein (1998), o trabalho tem sido um meio para a superação da deficiência e a autonomia, pois permitem integrar-se na sociedade. Nessa concretização do processo, participam vários profissionais visando conscientizar empresas com dificuldades para desenvolver projetos estruturados para o cumprimento das exigências da Lei de Cotas. O Brasil se preocupa e avança na criação de leis para incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O que se percebe no momento é que as mudanças no sentido de adaptar e incluir o deficiente no mercado de trabalho revela nesse índice de pequeno conhecimento, que nossos entrevistados até possuem conhecimento, e mesmo assim, na sua minoria apenas cumprem a legislação. Portanto, não permite que a pessoa com deficiente sinta-se integrada nesse processo.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei Complementar n. 8069 de 13 de julho de 1990, no artigo 66 assegura ao adolescente com deficiência trabalho protegido.

Nessa década, os documentos como a Declaração Mundial de Educação para Todos (1990), e a Declaração de Salamanca passaram a influenciar a formulação das políticas públicas de educação inclusiva. O aspecto pertinente dessa situação é que todos os entrevistados apresentam conhecimento sobre as leis vigentes, mas, suas verbalizações revelam que por serem leis que há anos estão implantadas, a maioria dos dirigentes, empregadores, formadores, associações e órgãos de classe apresentam conhecimento pequeno sobre as leis vigentes no país.

No gráfico 16 estão apresentadas as respostas pelos grupos A e B sobre o conhecimento das Políticas Públicas, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

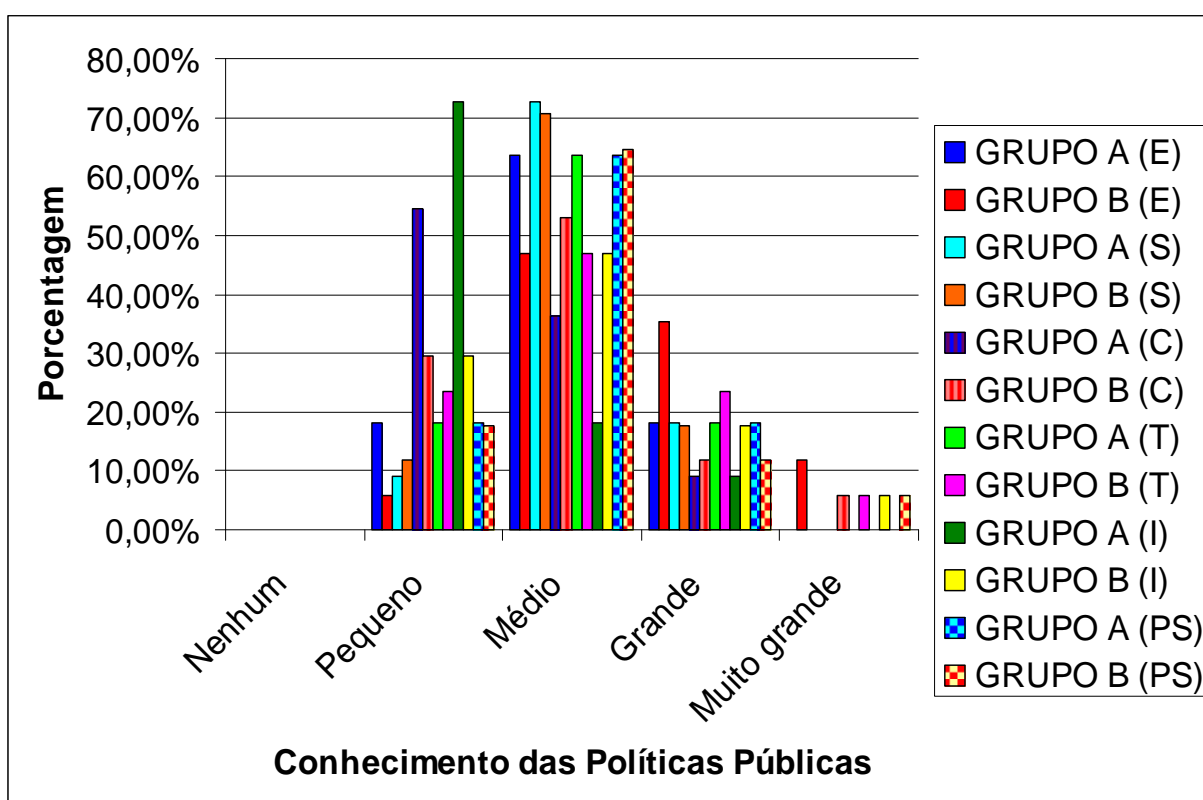


Gráfico 16, Conhecimento das Políticas Públicas (educação (E), saúde (S), cultura (C), trabalho (T), informática (I), previdência social (PS)).

Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

As respostas apresentadas pelos profissionais que integram os grupos A e B, fazem perceber que em apenas dois quesitos, cultura e informática, os entrevistados informam um percentual de nível de conhecimento pequeno sobre as políticas

públicas nas áreas da educação (E), saúde (S), cultura (C), trabalho (T), informática (I) e previdência social (PS). Os demais entrevistados afirmam ter um conhecimento médio em todos os quesitos apresentados (educação, saúde, cultura, trabalho, informática e previdência social).

Possuir um conhecimento sobre as políticas públicas é garantir à pessoa o direito dela estar inserida no processo produtivo, produzindo direta ou indiretamente os recursos que possa garantir a sua sobrevivência.

É necessário um conhecimento sobre as políticas públicas. De acordo com Guareschi *et al.* (2004) a expressão 'políticas públicas' "é um conjunto de ações coletivas que visam garantir os direitos sociais, sendo um aspecto de compromisso público, gerando ações coletivas no espaço público."

Esse processo de ações deve acontecer de forma participativa, concreta e coletiva; pois as políticas públicas vêm sendo construídas nas ações coletivas e concretizadas nos direitos sociais declarados e garantidos em lei.

É possível verificar a partir das informações declaradas por uma parcela significativa dos entrevistados (em que há um nível médio de conhecimento sobre as políticas públicas) que as leis são para serem cumpridas e executadas em sua essência, para tratar dos direitos dos cidadãos com deficiência e ainda, perceber se essas são ações coletivas concretizam os direitos sociais declarados e garantidos por lei.

Parece ser pertinente que os gestores tenham um conhecimento dessas políticas, a fim de exercer seu papel social na garantia do bem-estar.

É possível considerar que as leis a serem cumpridas e as ações práticas das diretrizes políticas foram fundamentadas para resolver questões gerais e específicas da sociedade. Sua administração é dever da nação, estado e município (HEIDEMANN, 2009).

Transparece a necessidade de se rever o cumprimento dessas leis. A Constituição Federal de 1988 afirma que é possível a proteção às pessoas com deficiência. É preciso considerar a asserção de que os deficientes têm garantia de seus direitos e é necessário garantir e respeitar essas ações sociais.

Diante desses argumentos, pode-se questionar: é possível imaginar que os empresários e representantes de entidades demorem a perceber a importância dessas ações sociais? E ainda, por conseguinte, qual a importância desse indivíduo no contexto social? E, por consequência cumprir a Lei de Cotas?

No gráfico 17 estão apresentadas as respostas pelos grupos A, B e C sobre o conhecimento sobre a Lei de Cotas, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

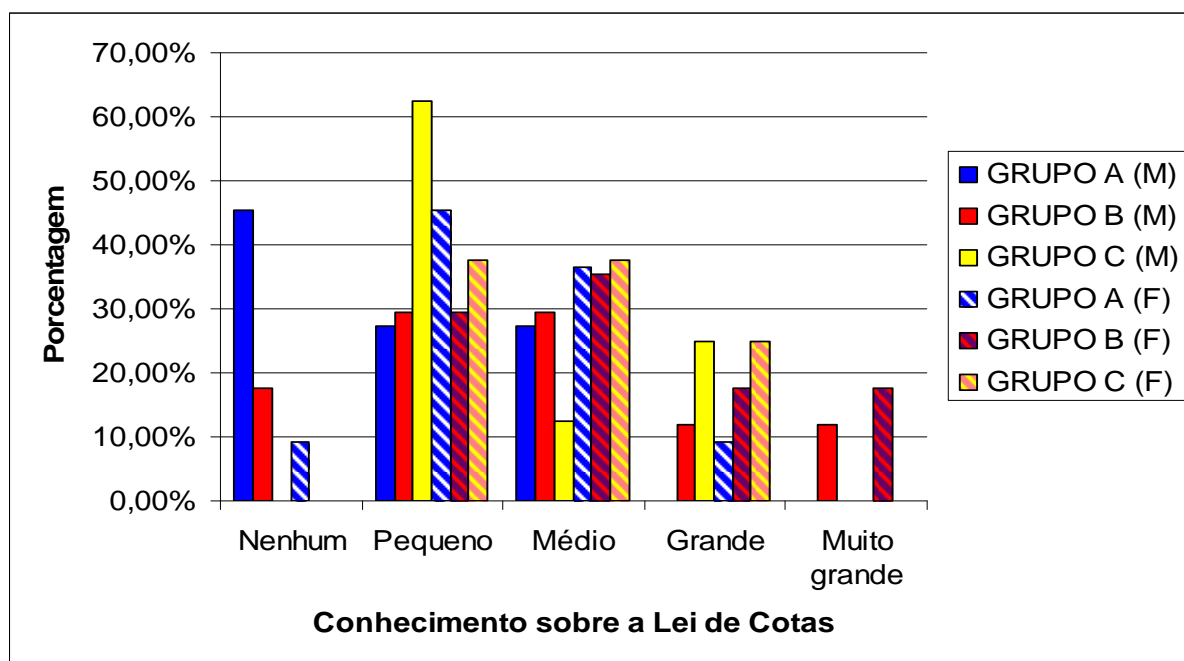


Gráfico 17, Conhecimento das Leis Federal e Municipal sobre a Lei de cotas.
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Os dados apresentados no gráfico demonstram que há um conhecimento pequeno sobre as leis de cotas. Esse conhecimento é ínfimo diante da necessidade de mudanças sociais.

Faz-se necessário conhecer as Leis em todas as esferas (federal, estadual e municipal). Delas advêm as políticas públicas que são consideradas atividades típicas do estado social de direito e consequência direta da necessidade de participação social em sua efetivação. Pode ser ainda, “a organização sistemática dos motivos fundamentais e dos objetivos que orientam os programas de governo, principalmente o do Estado de Santa Catarina, relacionados à resolução de problemas sociais” (BUCCI, 2002).

Assim, pode ser entendido que as políticas públicas deveriam ser as linhas de ação coletiva que concretiza os direitos sociais declarados e garantidos em lei.

De acordo com as respostas apresentadas contendo um conhecimento pequeno sobre lei de cotas, se faz necessário perguntar como se quer incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho se os agentes formadores, órgãos de classe e associações possuem pequeno conhecimento sobre a lei?

É possível verificar a falta de conhecimento sobre a interpretação da lei, pois alguns insucessos nessas contratações ocorrem por somente haver o fato do cumprimento para com a lei, sem o devido conhecimento e benefício dela, não só para a pessoa com deficiência, mas também para a empresa. Essa proximidade com o mundo, chamada de inclusão, deveria proporcionar às instituições, um entendimento e conhecimento que possibilitasse a inclusão do deficiente no mercado de trabalho. É algo que precisa ser garantido por quem tem responsabilidade de empregar as pessoas desse segmento.

Porém, o desconhecimento sobre a Lei de Cotas, esbarra também na formas de entendimento das políticas públicas.

Essas políticas deveriam ser planejadas e desenvolvidas diretamente pelo poder público e custeadas com os recursos provenientes do orçamento do estado, compreendido nos três níveis de governo (municipal, estadual e federal). Entretanto, o único referencial que se vê em relação à política de educação é o que vem garantir o atendimento aos alunos na rede pública de ensino.

Porém, esse fragmento não avança, pois se não há conhecimento por parte dos gerentes sobre os direitos das pessoas com deficiências (Lei de Cotas) como garantir direito de trabalho depois de estudar?

CONCLUSÃO

O objetivo principal deste trabalho foi identificar se as políticas de inclusão, enquanto instrumentos para o desenvolvimento regional contribuem para o processo de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nas instituições públicas e privadas na região da 26.^a Secretaria de Desenvolvimento Regional do Estado de Santa Catarina.

Considera-se que esse objetivo e os demais objetivos específicos foram atendidos, uma vez que, o estudo identificou que os representantes de organizações públicas e privadas têm uma participação no desenvolvimento social e inclusivo da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Muitas vezes, por preconceito, medo ou desconhecimento sobre quem é a pessoa com deficiência, deixa-se de buscar e acreditar no potencial dessa pessoa por não haver clareza da evolução sobre as habilidades e competências e, ainda, por associar na aparência física a concepção de que alguém sendo diferente do universo padronizado não possa promover condições eficazes de trabalho.

A inclusão e o desempenho da pessoa com deficiência são processos naturais. Segundo Morin (2001) há uma pré-formação e um desenvolvimento acadêmico e social satisfatório que permite um processo de implantação de mudanças que elevam as oportunidades sociais e as condições educacionais, com base nas potencialidades e no envolvimento da sociedade nos processos decisórios e até mesmo nas estratégias de desenvolvimento.

O desempenho das pessoas com deficiências tem índices significativos, o conhecimento deve ser contínuo e de qualidade para promover a inclusão do deficiente no mercado de trabalho. Para garantir essa ideia é necessário investir na produção e no conhecimento das interações, das habilidades e competência desse indivíduo. Entende-se que para a pessoa com deficiência desempenhar com competência a sua função é necessário que seja orientada a partir de suas potencialidades laborativas e que adquira um nível suficiente de desenvolvimento para o ingresso no mercado de trabalho.

As considerações foram abstraídas por meio das categorias de análise de inclusão social, mercado de trabalho, políticas públicas e desenvolvimento regional, para cerrar os resultados com precisão.

Há pessoas que acreditam que o deficiente é visto antes do ser, enquanto indivíduo. A ausência de informação confirma essa rotulação. Há um sistema que visa classificar esse deficiente. Também incentiva a prevenção que é a primeira medida veiculada quando se fala em deficiência; mas esquecem que o conhecimento sobre a deficiência transpassa a prevenção.

Entretanto, existe o direito de inclusão da pessoa com deficiência no processo produtivo, e também, a garantia de condições no contexto profissional e no mercado de trabalho.

A diversidade da Legislação Brasileira que aborda as ações governamentais referente à Política Nacional de Educação Especial (Lei Federal, Estadual e Municipal) demarca a aplicação das políticas públicas e as condições favorecedoras no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, não apenas como obrigatoriedade, mas como lei para gerar mão de obra qualificada, para permitir ao deficiente integração na sociedade.

Observa-se também a importância de um processo de implementação de mudanças com ênfase na contratação do deficiente, a fim de oportunizar condições de reconhecer na pessoa com deficiência um ser com potencialidades a serem desenvolvidas e, acima de tudo, que mereça igualdade de condições para ser cidadão ativo na sociedade.

A intenção deste estudo foi demonstrar que os representantes de instituições públicas e privadas buscam na interação da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, ações preventivas quanto a identificação das deficiências para conhecer quem é esse deficiente. Entretanto, isso não está claramente definido.

Constatou-se que os representantes pouco conhecem quem é o deficiente com condições de ser incluso no mercado de trabalho, embora acreditem no seu potencial e habilidade.

Na ação voltada para prevenção de problemas relacionados à contratação do deficiente para o mercado de trabalho é necessário transcender à necessidade de informações dos empregadores que contratam apenas para cumprir cotas. Os empregadores necessitam compreender e estar atento às capacidades, habilidades e competências da pessoa com deficiência. Se essas características fossem analisadas e avaliadas por quem contrata, certamente possibilitaria um rendimento maior à pessoa que não possui deficiência.

A pesquisa possibilitou constatar que muitas dificuldades de contratação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ocorrem por não haver um preparo relativo à aprendizagem e desenvolvimento escolar dessa pessoa.

Não há clareza no discurso dos representantes de instituições públicas e privadas sobre os resultados obtidos derivados da atuação do professor do ensino médio, das formas e técnicas específicas de ensinar e, ainda, do preparo desse segmento para o mercado de trabalho. Não há também nenhuma ação para a inclusão do aluno com deficiência no mercado de trabalho.

Importa salientar que o trabalho do professor precisa transcender as regras orientadas pelas instituições escolares (a de que o aluno com deficiência participe das atividades escolares sem se preocupar com o que o professor ensina). Esse aluno necessita que o professor ensine de uma forma adequada, ultrapassando a concepção do aprender. Isso significa contribuir para que o aluno desenvolva habilidades e competências para ser incluso no mercado de trabalho.

Conclui-se que mesmo ao considerar as aprendizagens nas mais diversas formas de ensinar é necessário lembrar que há falta de informação e conhecimento sobre quem é o que pode fazer a pessoa com deficiência. Esses dois aspectos precisam ser supridos.

Percebe-se por meio das respostas apresentadas pelos entrevistados que não há dificuldade de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Entretanto, na prática o que se percebeu foi o número reduzido de pessoas com deficiência trabalhando nas instituições públicas e privadas.

No entanto, o processo de inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho torna-se ineficaz sem a modificação das instituições públicas e privadas, das famílias e dos próprios deficientes.

É importante não atribuir à escola e aos empregadores envolvidos nesse processo o papel fundamental dessa tarefa.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é uma tarefa interativa. Terá mais probabilidade de sucesso e de soluções apropriadas se todos os segmentos sociais se comprometerem com ações específicas.

Nesse trabalho interativo com segmentos sociais, fatores como a saúde, educação, cultura e lazer podem contribuir para a promoção do desenvolvimento de uma região.

Os fatores ligados ao desenvolvimento regional apresentam-se na forma de concentração de renda, poder, cultura, conhecimento e acumulação de riqueza. Esses fatores econômicos e extraeconômicos do desenvolvimento estão ligados, de uma forma, ou de outra, a partir de suas funções.

Para a promoção desse desenvolvimento regional, é necessário que este desenvolvimento não ocorra apenas pelo fator do crescimento econômico (que, ao mesmo tempo, pode ocasionar desequilíbrios sociais quando não atinge alguns setores que promovem o bem estar social de uma população), mas a agregação de valor de recursos disponíveis e a exploração do capital humano e social.

É pertinente salientar que poucos cidadãos com deficiência definitiva ocupam vagas no mercado de trabalho. Não há infraestrutura necessária para que esse segmento exercer seus direitos.

A pessoa com deficiência é integrante de um grupo populacional com características específicas. A acessibilidade (em que o meio físico não pode ser fator prejudicial para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho) deixa falhas impedindo que a pessoa com deficiência assuma seu lugar na sociedade.

É premente dar continuidade ao estudo, pois há várias lacunas a ser supridas na abordagem da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Salienta-se a continuação de temáticas como: a) infraestruturas acessíveis para que o deficiente possa ser contratado e exercer uma atividade de trabalho; b) formação e capacitação dos profissionais do ensino médio para trabalhar com o aluno que apresenta a deficiência; c) preparação dos funcionários sem deficiência para trabalhar com o funcionário com deficiência; d) capacitação da pessoa com deficiência para trabalhar em instituições públicas e privadas; e) investigar qual a produtividade da pessoa com deficiência nas atividades exercidas; f) as legislações são cumpridas por parte das políticas públicas.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia Científica**: um guia para a produção do conhecimento científico. São Paulo: Atlas, 2004.

ASSIS, O. Q; PUSSOLI, L. **Pessoa deficiente**: direitos e garantias. São Paulo: Edipro, 1992.

ASSIS, O. Q; PUSSOLI, L; LACERDA, V. A. **Os direitos das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: Lúmen, 1994.

AZANHA, S. **Formação de professores**. Cadernos de Educação Especial. Brasília: n. 18, 2005.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Saberes e práticas da inclusão**: Desenvolvendo competências para o atendimento às necessidades educacionais de alunos com altas habilidades/superdotação. SEESP/MEC, 2003, p. 45.

BRASIL. **Declaração de Salamanca** e linha de ação sobre necessidades educacionais especiais. Brasília: UNESCO, 1994.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 05 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais n.^{os} 1/92 a 56/2007 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão n.^{os} 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008.

BRASIL. **Convenção da Guatemala**. Decreto 3.956/ 08 de outubro 2001. Promulga a convenção interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

BRASIL, **Estatuto da criança e do adolescente**: Lei Federal n. 8.069, de 13 de julho de 1990.

BRASIL. Ministério da Educação. Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. Conselho Deliberativo. Resolução CD/FNDE/n. 027 de 15 de Junho de 2007. Estabelece as orientações e diretrizes para assistência financeira suplementar a projetos de formação de gestores e educadores, no âmbito do **Programa**

Educação Inclusiva: Direito a Diversidade, da Secretaria de Educação Especial, no exercício de 2007.

BRASIL. Ministério Público Federal. **O Acesso de Alunos com Deficiência às Escolas e Classes Comuns da Rede Regular.** Fundação do Procurador Pedro Jorge de Melo e Silva (org.) 2. ed. rev. e atualiz. Brasília: Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, 2004.

BUCCI, Maria Paula Dollari. **Direito administrativo e políticas públicas.** São Paulo: Saraiva, 2002.

CARREIRA, Dorival. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: Mantoan, Maria Tereza Eglês et al. (org) **A integração de pessoas com deficiência:** contribuições para uma reflexão sobre o tema. São Paulo: Memnon, 1997. p. 24-31.

CORDE. **Declaração de Salamanca** e linha de ação sobre necessidades educacionais especiais. Brasília: CORDE, 1994.

DSM – IV – MANUAL DIAGNÓSTICO E ESTATÍSTICO DE TRANSTORNOS MENTAIS. Trad.: Claudia Dornelles. 4. ed. Porto Alegre; Artmed, 2003.

FRANCO, Augusto de. **Por que precisamos de Desenvolvimento Local Integrado e sustentável.** 2.ed. Instituto de Política. Brasília: Millennium, 2000.

FERREIRO, E. **Reflexões sobre a alfabetização.** São Paulo: Cortez, 1988.

FRIGOTTO, G. **Educação e crise do capitalismo real.** São Paulo: Cortez, 1995.

FUENZALIDA, Fernando. **O município em confronto com o estado nacional.** In. CHANLAT, Alain; FACHIN, Roberto. Governo Municipal na América Latina. Porto Alegre: Sulina, 1998.

GHIRALDELLI JÚNIOR, Paulo. **História da Educação.** São Paulo, Cortez, 2000.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONZÁLEZ, Eugenio e Cols. **Necessidades Educacionais Especiais:** intervenção psicoeducacional. Porto Alegre, Artmed, 2007.

GOVERNO DO ESTADO DE SANTA CATARINA. **Políticas de Educação Inclusiva**. Secretaria de Estado da Educação e do Desporto / Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social e da Família / Secretaria de Estado da Saúde / Fundação Catarinense de Educação Especial. Florianópolis, 2001.

GUGEL, Maria Aparecida *et al.* **Mudanças e inovações no mundo no trabalho que interferem na vida profissional da pessoa portadora de deficiência**. Disponível em www.pgt.mpt.gov.br. Acesso: 03/09/2008.

HEIDEMANN, Francisco G; SALM, José Francisco. **Políticas públicas e desenvolvimento**: bases epistemológicas e modelos de análise. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2009.

JOHNSON. Allan G. **Dicionário de sociologia**: guia prático da linguagem sociológica. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

KLEIN, M. Os discursos sobre surdez, trabalho e educação e a formação do surdo trabalhador. In: Skliar, Carlos (org). **A surdez**: um olhar sobre as diferenças. Porto Alegre: Meditação, 1998. p. 75-91.

KIRK, Samuel A; GALLAGHER, **Educação da criança Excepcional**. Petrópolis: Vozes, 2000.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e Trabalho**. Campinas, SP, autores associados, 2003.

LANDI, L. M. **Valores e sentimentos como pressupostos que permeiam a prática pedagógica**. Cadernos de Educação Especial. Brasília, v. 4. ano 3, 2001.

LAVILLE, C; DIONNE, J. **A construção do saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.

Lei da Acessibilidade – Decreto-lei 5296/02/12/2004 – Brasília: CORDE

LIRA, José Mejia; MENDOZA, Enrique Cabrero. **O município como eixo principal da descentralização do México**: análise das possibilidades e dos limites de uma proposta. In: CHANLAT, Alain; FACHIN, Roberto. Governo Municipal na América Latina. Porto Alegre: Sulina, 1998.

MADER, G. Integração da pessoa portadora de deficiência: a vivência de um novo paradigma. In: Mantoan, Maria Tereza Eglês et al. (org) **A integração de pessoas com deficiência**: contribuições para uma reflexão sobre o tema. São Paulo: Memnon, 1997. p. 44-50.

Manual – Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência e do Beneficiário Reabilitado no Mercado de Trabalho. Disponível em:
www.pgt.mgt.br/publicacoes2/outros/manual_ppd/conceitos.htm.

MARANHÃO, R. O. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

MARTINEZ, C. M. S. **Atividades e Brincadeiras na vida da criança com problemas no desenvolvimento no início dos anos 90**: a visão dos pais. Dissertação de Mestrado. UFSCAR, São Carlos, 1992.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A Pessoa Portadora de Deficiência e o Mercado de Trabalho**. Disponível em: www.entreamigos.com.br/textos/direitos/apessoa.htm. Acesso em 01 de fevereiro de 2008.

MAZZOTTA, M. J. S. **Educação Especial no Brasil**: História e políticas públicas. 4. ed. Cortez: São Paulo, 2003.

MORIN, E. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. 3. ed. São Paulo: Cortez/UNESCO, 2001.

OLIVEIRA, Z. M. R. **A criança e seu desenvolvimento**: perspectiva para se discutir o desenvolvimento infantil. São Paulo: Cortez, 1996.

Pacto de aprimoramento de gestão da política da assistência Social de Santa Catarina Aprovado em 5 de setembro de 2007 Pelo ceas/sc Biênio 2007-
www.sst.sc.gov.br Acesso: 15/10/2008.

PAULA, J. **Inclusão**: Mais que um desafio escolar, um desafio social. São Paulo: Jairo de Paula editora, 2004.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, Elson. M. **Urbanidade e Sustentabilidade de Espaços Públicos**. In: X Encontro Nacional da ANPUR, 2003, Belo Horizonte. Anais do X Encontro Nacional da ANPUR, 2003.

PEREIRA, Vitor Soares. In. Régio: Histórias do Desenvolvimento Regional. Florianópolis: Nova Era, 2001.

Prefeitura Municipal de Cascavel. **Carta de Cascavel**. Disponível em www.cascavel.pr.gov.br/appis/artigos/artCMga.htm. Acesso 01/02/2008.

POCHMANN, M. et al. **Atlas da exclusão social: a exclusão no mundo**. São Paulo: Cortez, 2004.

_____. **Atlas da exclusão social: agenda não liberal da inclusão social no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2005.

PUESCHEL, S. M. O. **Síndrome de Down: guia para pais e educadores**. Campinas: Papyrus, 1993.

Qualidade do Trabalho: O Grande Desafio. André Urani (Secretário Especial do Trabalho da Prefeitura do Rio de Janeiro). Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise – nº 4, abril 1997.

RIBEIRO, M. **Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho**. Disponível em: www.muitoespecial.com.br/noticias.asp?conteudo=1210. Acesso 01/02/2008.

_____. **Educação Especial: do querer ao fazer**. São Paulo: Avercamp, 2003.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia**. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 2006, p. 12-36.

SIEDENBERG, D. R. **Desenvolvimento regional**. In: DICIONÁRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2006, p. 71.

SILVA, J. A. da. **Curso de direito constitucional positivo**. 9.ed. São Paulo: Malheiros, 1994.

SILVA, S; VIZIM, M. **Educação especial**: múltiplas leituras e diferentes significados. Campinas, SP: Mercado das Letras: Associação de Leitura do Brasil – ALB, 2001.

SMITH, D. D. **Introdução à educação especial**: ensinar em tempos de inclusão. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

APÊNDICE

APÊNDICE A

FORMULÁRIO

Bloco A – Órgãos de Classe/Empregadores (constituído pelos seguintes representantes: Centro de Diretores Lojistas (CDL); Sindicato dos Trabalhadores Rurais; Associação Comercial e Industrial e Instituição Mantenedora de Ensino Superior)

1 Cargo ou função: _____

2 Idade: _____

3 Escolaridade: _____

() ensino fundamental incompleto

() ensino fundamental completo

() ensino médio incompleto

() ensino médio completo

() ensino superior incompleto

() ensino superior completo

() outro _____

4 Que tipo de conhecimento você possui sobre pessoas com deficiência?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

5 Qual é o seu conhecimento sobre a Lei Federal nº 8.123 de 25/07/1991, conhecida como Lei de reserva de mercado (de cotas) existente para contratação de pessoas com deficiência?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

6 Qual o grau de observância, pelas instituições públicas/privadas sobre a legislação vigente quanto à inclusão de pessoas com deficiência no momento da contratação de funcionários? Em caso afirmativo poderia dizer de que forma?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

7 Na sua opinião, os gestores de instituições públicas/privadas têm conhecimento sobre as políticas e ações governamentais referente a Declaração de Salamanca, onde se aborda a Política Nacional de Educação Especial?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

8 Na sua opinião, os gestores têm conhecimento da legislação vigente sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

9 Em relação às políticas públicas (educação, saúde, cultura, trabalho, informática, previdência social) de inclusão constantes no quadro a seguir, qual o grau de conhecimento dos gestores?

	Nenhum	Pequeno	Médio	Grande	Muito Grande
Educação					
Saúde					
Cultura					
Trabalho					
Informática					
Previdência Social					

10 A contratação de uma pessoa deficiente ocorre por causa do cumprimento da lei de cotas? Por quê?

sim não

11 As instituições públicas/privadas possuem alguma infraestrutura satisfatória para receber a pessoa com deficiência para trabalhar?

nenhum pequeno médio grande muito grande

12 As instituições públicas/privadas apresentam preparo para receber a pessoa com deficiência com acompanhamento por profissionais da área da saúde, como médico, psicólogo?

nenhum pequeno médio grande muito grande

13 Você possui contato com o funcionário que tem deficiência?

nenhum pequeno médio grande muito grande

14 Em relação à rejeição, na sua opinião, os outros funcionários demonstram alguma recusa a esse funcionário especificamente?

nenhum pequeno médio grande muito grande

15 Na sua opinião, há necessidade de realizar algum tipo de preparação nas instituições públicas/privadas para a inclusão desse funcionário?

nenhum pequeno médio grande muito grande

16 Como você avalia o desempenho do seu funcionário com deficiência contratado pela instituição pública/privada na função exercida pelo mesmo?

Péssimo Satisfatório Bom Muito Bom Ótimo

17 Qual seu grau de comprometimento para trabalhar com uma pessoa com deficiência?

nenhum pequeno médio grande muito grande

18 Você percebe se os funcionários com deficiência contratados para trabalhar na sua instituição privada/pública suprem a deficiência apresentando outra habilidade para exercer a função a qual desempenha?

nenhum pequeno médio grande muito grande

19 Qual o seu conhecimento sobre a existência de Lei estadual, municipal sobre Lei de cotas para a contratação de pessoas com deficiência?

nenhum pequeno médio grande muito grande

20 Você tem conhecimento sobre a existência de legislação municipal, estadual ou federal, que trata de incentivo ou benefício à contratação de pessoa deficiente?

nenhum pequeno médio grande muito grande

21 Em relação à instituição pública/privada não contratar deficientes, não por sua incapacidade, mas devido a maior probabilidade de sofrerem acidentes de trabalho e conseqüentemente aumentar os gastos da instituição, qual seu conhecimento sobre este fato?

nenhum pequeno médio grande muito grande

22 Na sua percepção, qual a probabilidade das pessoas deficientes ocuparem cargos de comando na instituição pública/privada? Por quê?

nenhum pequeno médio grande muito grande

23 Você tem conhecimento de situações na sua instituição pública/privada de funcionário com deficiência pedir demissão por sentir-se discriminado em relação ao grupo? Explique.

sim não

24 Existe algum item específico no seu plano de cargos e salários, onde o funcionário com deficiência possa ter pretensões profissionais na sua instituição pública/privada? Justifique.

sim não

25 O que é Desenvolvimento Regional?

26 Na sua percepção, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho poderá contribuir para o desenvolvimento regional?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

27 Na sua percepção, as Unidades de Ensino Médio desenvolvem alguma ação que favorecerá a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

28 Há alguma articulação entre as Unidades de Ensino Médio e as instituições públicas/privadas visando à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

Grupo B – Agentes formadores (constituído pelos seguintes dirigentes dos órgãos: Gerência de Educação (GERED); Coordenadoria de Educação Especial; Gestores de Unidades Escolares públicas; Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE); Associação de Pais e amigos dos Deficientes Auditivos e da Fala (APADAF) e Instituição Mantenedora de Ensino Superior.

1 Cargo ou função: _____

2 Idade: _____

3 Escolaridade: _____

() ensino fundamental incompleto

() ensino fundamental completo

() ensino médio incompleto

() ensino médio completo

() ensino superior incompleto

() ensino superior completo

() outro _____

4 Que tipo de conhecimento você possui sobre pessoas com deficiência?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

5 Qual é o seu conhecimento sobre a Lei Federal nº 8.123 de 25/07/1991, conhecida como Lei de reserva de mercado (de cotas) existente para contratação de pessoas com deficiência?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

6 Qual o grau de observância, pelas instituições públicas/privadas sobre a legislação vigente quanto à inclusão de pessoas com deficiência no momento da contratação de funcionários? Em caso afirmativo poderia dizer de que forma?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

7 Na sua opinião, os gestores de instituições públicas/privadas têm conhecimento sobre as políticas e ações governamentais referente a Declaração de Salamanca, onde se aborda a Política Nacional de Educação Especial?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

8 Na sua opinião, os gestores têm conhecimento da legislação vigente sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

9 Em relação às políticas públicas (educação, saúde, cultura, trabalho, informática, previdência social) de inclusão constantes no quadro a seguir, qual o grau de conhecimento dos gestores?

	Nenhum	Pequeno	Médio	Grande	Muito Grande
Educação					
Saúde					
Cultura					
Trabalho					
Informática					
Previdência Social					

10 A contratação de uma pessoa deficiente ocorre por causa do cumprimento da lei de cotas? Por quê?

sim não

11 As instituições públicas/privadas possuem alguma infraestrutura satisfatória para receber a pessoa com deficiência para trabalhar?

nenhum pequeno médio grande muito grande

12 As instituições públicas/privadas apresentam preparo para receber a pessoa com deficiência com acompanhamento por profissionais da área da saúde, como médico, psicólogo?

nenhum pequeno médio grande muito grande

13 Como você vê a aceitação dos funcionários das instituições públicas/privadas em relação ao funcionário com deficiência contratado?

nenhum pequeno médio grande muito grande

14 Em relação à rejeição, na sua opinião, os outros funcionários demonstram alguma recusa a esse funcionário especificamente?

nenhum pequeno médio grande muito grande

15 Na sua opinião, há necessidade de realizar algum tipo de preparação nas instituições públicas/privadas para a inclusão desse funcionário?

nenhum pequeno médio grande muito grande

16 Na sua instituição pública/privada, você tem conhecimento sobre qual é a função exercida por esse funcionário com deficiência?

nenhum pequeno médio grande muito grande

17 Como você avalia o desempenho do seu funcionário com deficiência contratado pela instituição pública/privada na função exercida pelo mesmo?

Péssimo Satisfatório Bom Muito Bom Ótimo

18 Você percebe se os funcionários com deficiência contratados para trabalhar na sua instituição privada/pública suprem a deficiência apresentando outra habilidade para exercer a função a qual desempenha?

nenhum pequeno médio grande muito grande

19 Qual o seu conhecimento sobre a existência de Lei estadual, municipal sobre Lei de cotas para a contratação de pessoas com deficiência?

nenhum pequeno médio grande muito grande

20 Você tem conhecimento sobre a existência de legislação municipal, estadual ou federal, que trata de incentivo ou benefício à contratação de pessoa deficiente?

nenhum pequeno médio grande muito grande

21 Em relação à instituição pública/privada não contratar deficientes, não por sua incapacidade, mas devido a maior probabilidade de sofrerem acidentes de trabalho e conseqüentemente aumentar os gastos da instituição, qual seu conhecimento sobre este fato?

nenhum pequeno médio grande muito grande

22 Na sua percepção, qual a probabilidade das pessoas deficientes ocuparem cargos de comando na instituição pública/privada? Por quê?

nenhum pequeno médio grande muito grande

23 Você tem conhecimento de situações na sua instituição pública/privada de funcionário com deficiência pedir demissão por sentir-se discriminado em relação ao grupo? Explique.

sim não

24 O que é Desenvolvimento Regional?

25 Na sua percepção, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho poderá contribuir para o desenvolvimento regional?

nenhum pequeno médio grande muito grande

26 Em que grau os currículos escolares das licenciaturas contribuem para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho? Quais as sugestões?

nenhum pequeno médio grande muito grande

27 Como avalia a formação dos professores que atuam no ensino médio na formação do aluno que apresenta deficiência?

nenhum pequeno médio grande muito grande

28 Qual o grau de frequência com que a Secretaria Estadual de Educação promove capacitação de docentes do ensino médio para formar os alunos que apresentam deficiência?

nenhum pequeno médio grande muito grande

29 Na sua percepção, as Unidades de Ensino Médio desenvolvem alguma ação que favorecerá a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

nenhum pequeno médio grande muito grande

30 O Projeto Político Pedagógico das Unidades de Ensino Médio contemplam ações específicas visando à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

nenhum pequeno médio grande muito grande

31 Quais as dificuldades percebidas, em relação à pessoa com deficiência quanto à inclusão no mercado de trabalho?

nenhum pequeno médio grande muito grande

32 Quais os benefícios percebidos, na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

nenhum pequeno médio grande muito grande

33 Há alguma articulação entre as Unidades de Ensino Médio e as instituições públicas/privadas visando à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

nenhum pequeno médio grande muito grande

34 Quanto à participação da família da pessoa com deficiência, qual o grau de comprometimento/acompanhamento na formação educacional?

nenhum pequeno médio grande muito grande

Grupo C – Deficientes/Associações (constituído pelos representantes de associações: Associação dos Deficientes; Secretaria de Desenvolvimento Regional (SDR) e Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e da Família).

1 Cargo ou função: _____

2 Idade: _____

3 Escolaridade: _____

ensino fundamental incompleto

ensino fundamental completo

ensino médio incompleto

ensino médio completo

ensino superior incompleto

ensino superior completo

outro _____

4 Que tipo de conhecimento você possui sobre pessoas com deficiência?

nenhum pequeno médio grande muito grande

5 Qual é o seu conhecimento sobre a Lei Federal nº 8.123 de 25/07/1991, conhecida como Lei de reserva de mercado (de cotas) existente para contratação de pessoas com deficiência?

nenhum pequeno médio grande muito grande

6 Qual o grau de observância, pelas instituições públicas/privadas sobre a legislação vigente quanto à inclusão de pessoas com deficiência no momento da contratação de funcionários? Em caso afirmativo poderia dizer de que forma?

nenhum pequeno médio grande muito grande

7 Na sua opinião, os gestores de instituições públicas/privadas têm conhecimento sobre as políticas e ações governamentais referente a Declaração de Salamanca, onde se aborda a Política Nacional de Educação Especial?

nenhum pequeno médio grande muito grande

8 Na sua opinião, os gestores têm conhecimento da legislação vigente sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

nenhum pequeno médio grande muito grande

9 A contratação de uma pessoa deficiente ocorre por causa do cumprimento da lei de cotas? Por quê?

sim não

10 As instituições públicas/privadas possuem alguma infraestrutura satisfatória para receber a pessoa com deficiência para trabalhar?

nenhum pequeno médio grande muito grande

11 As instituições públicas/privadas apresentam preparo para receber a pessoa com deficiência com acompanhamento por profissionais da área da saúde, como médico, psicólogo?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

12 Qual o seu conhecimento sobre a existência de Lei estadual, municipal sobre Lei de cotas para a contratação de pessoas com deficiência?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

13 Você tem conhecimento sobre a existência de legislação municipal, estadual ou federal, que trata de incentivo ou benefício à contratação de pessoa deficiente?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

14 Na sua percepção, qual a probabilidade das pessoas deficientes ocuparem cargos de comando na instituição pública/privada? Por quê?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

15 O que é Desenvolvimento Regional?

16 Na sua percepção, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho poderá contribuir para o desenvolvimento regional?

nenhum pequeno médio grande muito grande

17 Na sua percepção, os professores que atuam no ensino médio estão preparados para formar o aluno que apresenta deficiência?

nenhum pequeno médio grande muito grande

18 Na sua percepção, as Unidades de Ensino Médio desenvolvem alguma ação que favorecerá a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

nenhum pequeno médio grande muito grande

19 Quais os benefícios percebidos, na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

nenhum pequeno médio grande muito grande

20 Há alguma articulação entre as Unidades de Ensino Médio e as instituições públicas/privadas visando à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

nenhum pequeno médio grande muito grande

21 Quanto à participação da família da pessoa com deficiência, qual o grau de comprometimento/acompanhamento na formação educacional?

() nenhum () pequeno () médio () grande () muito grande

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)