

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS
PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

MARIBEL CECHINI DAHMER

A APRENDIZAGEM E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO VIA DE
INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO:
UM ESTUDO DO “PROJETO PILOTO NACIONAL DE INCENTIVO A APRENDIZAGEM DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA”

Orientador: Prof. Dr. Telmo Adams

São Leopoldo
2011
MARIBEL CECHINI DAHMER

**A APRENDIZAGEM E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO VIA DE
INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO:
UM ESTUDO DO “PROJETO PILOTO NACIONAL DE INCENTIVO A
APRENDIZAGEM DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA”**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a
obtenção de título de Mestre, pelo Programa de Pós-
Graduação em Educação da Universidade do Vale do Rio dos
Sinos – UNISINOS

Orientador: Dr. Telmo Adams

SÃO LEOPOLDO
2011

D131a

Dahmer, Maribel Cechini.

A aprendizagem e a qualificação profissional como via de inclusão social no mercado formal de trabalho : um estudo do “projeto piloto nacional de incentivo a aprendizagem da pessoa com deficiência” / Maribel Cechini Dahmer. – 2011.

119 f. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Educação, 2011.

“Orientador: Prof. Dr. Telmo Adams.”

1. Qualificações profissionais. 2. Formação profissional. 3. Educação para o trabalho. 4. Aprendizagem. 5. Comitê Estadual Pró-Inclusão-RS.
I. Título.

CDD 370.113
CDU 377

Catálogo na publicação: Bibliotecário Flávio Nunes - CRB 10/1298

MARIBEL CECHINI DAHMER

**A APRENDIZAGEM E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO VIA DE
INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO:
UM ESTUDO DO “PROJETO PILOTO NACIONAL DE INCENTIVO A
APRENDIZAGEM DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA”**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a
obtenção de título de Mestre, pelo Programa de Pós-
Graduação em Educação da Universidade do Vale do Rio dos
Sinos – UNISINOS

Aprovado em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Dr. Telmo Adams (Orientador) – Unisinos

Dr. Lúcio Jorge Hammes - Unipampa

Dra Edla Eglers - Unisinos

AGRADECIMENTO

Minha sincera gratidão

Aos espíritos de luz que me conduziram e iluminaram meus pensamentos e passos na transposição de mais um desafio.

A Professora Dra. Maria Clara Bueno Fischer, minha orientadora, por despender-me sempre a sua atenção e o seu tempo à consecução dessa dissertação mesmo quando em momentos tristes de minha vida;

Ao Professor Dr. Telmo Adams, que aceitou a continuar a me orientar e conduzir nesse estudo;

A todos os professores do mestrado que colaboraram para a construção de meu conhecimento.

As colegas e amigas Ana Claudia Godinho e Fernanda Lampert pela possibilidade do aprendizado na convivência de tão brilhantes pesquisadoras.

Ao meu marido Valtenir Dahmer pela compreensão durante todo esse tempo e por acreditar em mim.

RESUMO

A Pesquisa tem como objetivo analisar a Aprendizagem e Qualificação Profissional como via de inclusão social e permanência no mercado formal de trabalho no “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da Pessoa com Deficiência” dentro do contexto da “Lei das Cotas” ou “Reserva Legal de Cargos”, como importante frente de implementação de ações das políticas públicas de emprego deste segmento populacional, a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, no período de 2009 a 2010.

A experiência executada no Rio Grande do Sul é de responsabilidade da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego-RS e do “Comitê Estadual Pró-Inclusão-RS”, instituído com o objetivo de congregar entidades representativas dos diferentes tipos de deficiência, instituições qualificadoras de mão-de-obra, federações empresariais, associações não-governamentais e órgãos públicos vinculados à educação e à promoção social. Abordaremos a temática da aprendizagem e qualificação profissional na perspectiva de ações de capacitação profissional e na compreensão do desenvolvimento de competências e habilidades para a ampliação de condições de inclusão profissional no mercado formal de trabalho. A escolha metodológica, de abordagem qualitativa contemplando a observação, a análise de documentos coletados e de dados do campo empírico registrados em “diário de campo”, além do “Memorial das Reuniões do Comitê Pró-Inclusão-RS”. Análise discursiva baseou-se na obra de Laurence Bardin(2010). As bases teóricas referem-se a Paulo Freire (2001), educador cuja produção intelectual tem caráter interdisciplinar. Apresentamos as trajetórias e experiências de vidas de pessoas com deficiência na construção do diálogo social enquanto sujeitos de políticas de aprendizagem e qualificação profissional, re-significando sua história.

Palavras-chaves: aprendizagem, qualificação profissional, “comitê pró-inclusão”

ABSTRACT

This research has as its main objective to analyze Learning Process and Professional Qualification as means of social inclusion and permanence in the formal working market of the “National Pilot Project for the Motivation of People with Learning Disability” in the context of the “*Racial quotas law*” or “Legal Reserved Positions”, as an important act in the implementation of public employment policies of this population segment, carried out by the Brazilian Ministry of Labor in the period of 2009 and 2010. The experience, which took place in the State of Rio Grande do Sul, was held under the responsibility of the Regional Labor Superintendence and the “Pro-Inclusion Executive State Committee”, and it was established with the aim of gathering representative entities from different types of disabilities, institutions that deal with workers qualification, business federations, non-governmental organizations and public sectors related to education and social promotion. We will approach the learning process and professional qualification under the perspective of professional training in order to comprehend the development of competences and abilities for the support of conditions of professional inclusion in the formal working market. The methodology used is the qualitative approach, with data collected from participative research, based in observations and in researched documents collected from the empirical field – “field diary” and “Memorial of the of the Pro-Inclusion Committee Meetings”. The discursive analysis is based on the work of Laurence Bardin (2010). The theoretical background is based on the work of Paulo Freire (2001), educator whose intellectual production is interdisciplinary. We also present the trajectories and life experience of people with disabilities regarding the social dialog as subjects of professional learning and qualification policies, re-signifying their history.

Keywords: learning, professional qualification, “pro-inclusion executive state committee”

EPIGRAFE

Qualquer debate de metas educacionais carece de significados e importância frente a essa meta: que Auschwitz não se repita (Theodor Adorno, 1978p.82)

LISTA DE ABREVIATURAS

CORDE	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
COEPEDE	Conselho Estadual da Pessoa com Deficiência
BPC	Benefício de Prestação Continuada
FADERGS	Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas Para Pessoas Portadoras De Deficiência e Altas Habilidades do RS
FREC	Federação Riograndense de Entidades de e para Cegos
IBC	Instituto Benjamin Constant
IFs	Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organizações das Nações Unidas
PEA	População Economicamente Ativa
PPNES	Pessoa Portadoras de Necessidades Especiais
PcD	Pessoa com Deficiência
PLANFOR	Plano Nacional de Formação do Trabalhador
SEDH	Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da Republica
SEESP	Secretaria de Educação Especial
SETEC	Secretaria de Educação Profissional e tecnológica
SMED	Secretaria Municipal de Educação Porto Alegre
SRTE-RS	Superintendência Regional do Trabalho e do Emprego do RS
SUEPRO	Superintendência de Educação Profissional

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
1. A PERPECTIVA HISTORICA DA TEMATICA	16
1.1 A Declaração Universal dos Direitos Humanos	19
1.2 A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.....	22
1.3 O Ano de 2000 – Novo Século e a Identidade expressa em números.....	29
1.4 O Ministério do Trabalho e Emprego e a fiscalização do cumprimento da “Lei das Cotas”	31
1.5 “O Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da PcD”.....	34
2. A TRAJETORIA DE INCENTIVO A APRENDIZAGEM E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO POSSIBILIDADE DE INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO	42
3. POLITICAS PUBLICAS E PRÁTICAS SOCIAIS: CONSTRUINDO A MEMORIA DA AÇÃO DO “COMITÊ PRÓ-INCLUSÃO” – O ESTUDO DE CASO	62
3.1 – Eixo temático 1 – Barreiras no Processo de Inclusão Social.....	64
3.2 - Eixo temático 2 – Investimentos necessários para a inclusão social no mercado formal de trabalho.....	71
3.3 – Eixo temático 3 – Linhas de financiamento público para ações inclusivas de PcD.....	74
3.4 - Eixo Temático 4 – Instituições de ensino qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem e qualificação profissional	77
3.5 - Eixo temático 5 – Construções coletivas do “Comitê Pró-Inclusão”	83
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	84
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	85

INTRODUÇÃO

“A vida não está aí apenas para ser suportada ou vivida, mas para ser elaborada. Eventualmente reprogramada. Conscientemente executada. Não é preciso realizar nada de espetacular, mas que o mínimo seja o máximo que a gente conseguiu fazer consigo mesmo”.(Lya Luft,2010, p.157)

Considerações Gerais

A pesquisa tem como foco investigativo central analisar a compreensão da temática da aprendizagem e qualificação profissional como ações de capacitação profissional para inclusão social e permanência no mercado formal de trabalho, no contexto do “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem¹ da Pessoa com Deficiência”, a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, dentro da “*política de cotas*” ou “*reserva legal de cargos*”, como importante frente de implementação de ações das políticas públicas de emprego deste segmento populacional.

Muitos são os desafios na questão da qualificação profissional como política pública garantida aos chamados grupos vulneráveis, onde se entende por vulnerabilidade a dificuldade de acesso e permanência no mercado formal de trabalho, entre elas as PcD (VOGEL,2001).

¹ A aprendizagem referida no “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da PcD” refere-se ao Programa de Aprendizagem, antes chamado de Menor Aprendiz (para PcD, chamado de Programa de Aprendizagem), de acordo com o Decreto 5598, de 1º de dezembro de 2005, considera aprendiz a pessoa de 14 a 24 anos que está matriculada na escola regular. Para as PcD não se aplica o limite de idade. O aprendiz em complementação da escolarização regular, adquire a capacitação profissional organizada em tarefas de progressiva complexidade numa determinada ocupação com formação teórico-profissional que é constituída por atividades teóricas e práticas”. A aprendizagem é a formação técnico-profissional ministrada ao adolescente ou jovem segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de aprendizagem (segundo definição ECA art. 62). O Programa de Aprendizagem é um programa técnico -profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, período de duração, carga horária e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendiz, observando os parâmetros estabelecidos na Portaria TEM 615, de 13 de dezembro de 2007.

A formação profissional deste segmento da população brasileira é uma experiência recente. A inclusão escolar da PcD tem sido frequentemente abordada pela própria questão da função e do papel da educação. Em 1961, a inclusão escolar começou a ser abordada com a implantação da educação especial nas escolas regulares públicas precedendo à legislação sobre a inclusão social no trabalho formal.

No Brasil, somente em 1988 com a promulgação da nova Constituição Federal consolidaram-se conquistas de direitos, tornando-se um marco quanto aos fundamentos que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais e das ações públicas voltadas à PcD. Foram declaradas também, a oferta de matrícula compulsória em cursos regulares em estabelecimentos públicos e privados para PcD que tivessem condições de se integrarem no sistema educacional vigente. Estes avanços significativos foram impulsionados por movimentos e documentos internacionais que entre tantos estão a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (1975) e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência(1999).

A ausência de educação profissional das PcDs tem sido sistematicamente usada como argumento pelo empresariado como um dos fatores determinantes para justificar o descumprimento da “ Lei das Cotas”. Diante desta realidade expressa, o Ministério do Trabalho e Emprego, no ano de 2000, implantou fóruns, denominados “Fórum Pró-Trabalho” como ações para sensibilização e garantia do cumprimento da Lei 8213/91 – “Lei das Cotas” – e também para explicitar a trajetória histórica da questão da qualificação profissional como política pública, integrada à política pública de trabalho com a função de potencializar a inclusão social pela via do trabalho deste segmento da população.

Nesse sentido, buscando estabelecer uma forma de combinar todas as ações de Políticas Públicas de Emprego, Educação e Desenvolvimento ampliando a perspectiva de qualificação profissional para além do treinamento de habilidades específicas, o Ministério do Trabalho e Emprego ratifica o processo de cobrança nas empresas no que se refere ao

cumprimento da “Lei das Cotas” , pautando-se mais como um promotor de inclusão social e assim regionalizaram-se as ações de inclusão social no mercado formal do trabalho por meio dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate a Discriminação nas Superintendências Regionais de Trabalho (SRTE) .

Em 19 de novembro de 2008, ocorreu o lançamento nacional do “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da Pessoa com Deficiência”, com o propósito de incentivar a presença das PcD em programas de qualificação profissional. No estado do Rio Grande do Sul, a implantação ocorreu através do Seminário “Aprendizagem e Qualificação da Pessoa com Deficiência”, realizado em 28 de abril de 2009, em Porto Alegre. Nesta mesma data ocorreu o lançamento do “Comitê Pró-Inclusão-RS”² com o propósito de congregar instituições representativas dos diferentes tipos de deficiência, instituições qualificadoras de mão-de-obra, federações empresariais, associações não governamentais e órgãos públicos vinculados à educação e à promoção social, tendo como eixo central promover a aprendizagem e qualificação profissional.

Em 22 de junho de 2009 ocorreu a primeira reunião para efetivação da constituição do Comitê Pró-Inclusão com convite, por meio de ofício público, dirigido à sociedade do estado do Rio Grande do sul. As instituições presentes puderam falar de suas expectativas em relação à constituição do Comitê Pró-Inclusão e suas questões particulares sobre o assunto. Para promover a comunicação entre todos os membros do Comitê Pró-Inclusão”, definiu-se a criação de uma lista de discussão virtual, acordou-se o agendamento mensal para as reuniões e definiram-se três componentes do “Comitê Pró-Inclusão como responsáveis pela elaboração de um esboço do Regimento Interno do Comitê Pró-Inclusão.

E, para explicitar a trajetória histórica da questão da qualificação profissional como política pública para inclusão social no mercado formal de trabalho, traremos elementos para uma compreensão teórica de uma realidade emergente de sujeitos com

² Comitê Pró-Inclusão Estadual de Incentivo a Qualificação e Aprendizagem da PcD do Rio Grande do Sul. é um núcleo básico do projeto que visa em sua construção uma estrutura sem hierarquias, como espaço privilegiado para o desenvolvimento de práticas democráticas..Poderão integrar o Comitê, como convidados, sem direito a voto, personalidades, técnicos e outras instituições de direito público ou privado.

deficiência, nas ações de políticas públicas de cotas na qualificação profissional, que poderá revelar suas trajetórias e experiências de vida, marcadas por desafios, desenvolvimento de potencialidades e do reconhecimento do direito à diversidade e à diferença. Essa é uma temática que sempre vivenciei enquanto estudante e na minha trajetória profissional que é a qualificação para a vida profissional, mas que ainda não tinha vislumbrado como possibilidade de problematizá-la sob a forma de pesquisa.

A relevância social da temática da pesquisa esta na contextualização da discussão das vantagens do diálogo social na efetividade da luta por direitos sociais e como essas interações criam um novo patamar de participação democrática, ainda que considerando a realidade brasileira, muito mais teorizado que praticado, mas configurando um processo em consolidação da trajetória histórica da questão da qualificação profissional como política pública garantida as PcD.

Esta dissertação está vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Educação e à Linha de Pesquisa Educação, Desenvolvimento e Tecnologias da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos.

O meu interesse acadêmico na temática da aprendizagem e qualificação profissional, recomeçou no ano de 2008 quando decidi retornar a universidade para buscar os ressignificados de opções profissionais para minha inclusão no mercado de trabalho. Pesquisei sobre temas contemporâneos dentro de minha experiência profissional em educação continuada em contextos organizacionais em diferentes espaços formativos e em diferentes contextos singulares com atividades de demanda de políticas públicas de incentivo a capacitação profissional para os sujeitos que compõem os indicadores e perfil da considerada População Economicamente Ativa (PEA). Busquei a Universidade do Vale do Rio dos Sinos-Unisinos, onde me formei em Ciências Sociais – Bacharelado e Licenciatura - e também realizei especialização em Cooperativismo.

Assim, apresentei minha proposta de investigação de pesquisa para o Programa de Pós-Graduação - mestrado em Educação - com o título: “Educação Continuada em

contextos organizacionais para Pessoas com Deficiência: O Trabalho Humano como via de Inclusão Social” na linha de pesquisa Educação e Processos de Exclusão Social, hoje atualizada com o nome de Educação, Desenvolvimento e Tecnologias. Propus a configuração do cenário da realização deste estudo a “Escola da Acessibilidade - um projeto de inclusão social”, uma escola fundada no ano de 2004, por iniciativa da sociedade empresarial, no município de Porto Alegre/RS como uma instituição de ensino técnico não formal de natureza social e sem fins lucrativos com a pretensão de estabelecer franquias social para desenvolver a iniciativa.

Com o lançamento, no Município de Porto Alegre/RS, do “Projeto Piloto Nacional de Incentivo à aprendizagem da pessoa com deficiência”, reorganizei a proposta e o campo empírico da minha pesquisa.

A investigação esta estruturada a partir do problema de pesquisa que pode ser resumido na seguinte pergunta: Qual a importância da aprendizagem e qualificação profissional como via de inclusão social e permanência no mercado formal de trabalho dentro dentro da “Lei de cotas” no “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a aprendizagem da PcD”, no período de 2009 a 2010?

Com base no problema de pesquisa, o Objetivo Geral do estudo pode ser definido da seguinte forma: analisar como a “Lei das cotas” no “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a aprendizagem da PcD” propõe capacitar para a inclusão social e permanência no mercado de trabalho este segmento populacional?

Os Objetivos Específicos da pesquisa se expressam da seguinte maneira:

- Apresentar uma contextualização do cenário de condições sobre as ações que oportunizaram a implantação da política pública de incentivo à aprendizagem da PcD como via de inclusão social no mercado formal de trabalho no RS dentro da lei conhecida como “Lei de Reserva de Cotas”.

-

- Identificar a trajetória da implementação da política pública “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da Pessoa com Deficiência” sobre a temática da aprendizagem e qualificação profissional com participação efetiva dos setores público e privado e da sociedade civil organizada.
- Analisar a temática da aprendizagem e qualificação profissional da PcD no âmbito das diferentes proposições e concepções das instituições representativas que compõem o Comitê Pró-Inclusão” no “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da Pessoa com Deficiência”.

Para identificar e caracterizar os sujeitos das ações de políticas públicas de cotas neste estudo e de acordo com suas diferentes necessidades e potencialidades, apresentamos uma breve justificativa da utilização do termo *pessoa com deficiência* baseado em três fatores.

a.– O termo ou denominação “pessoa com deficiência” é hoje internacionalmente adotado.

“Pessoa com necessidades especiais” é um gênero que acolhe pessoas com deficiência, idosos, gestantes, ou qualquer pessoa e situação que exija tratamento diferenciado. Não é pertinente denominar “pessoa portadora de deficiência” pois há uma concordância de que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa. Este termo tem sua maior utilização na literatura jurídica brasileira (SASSAKI, 1997a, p.23)

b.– A terminologia “pessoa com deficiência” e sua significância contemporânea aborda a questão da deficiência sob uma perspectiva inclusiva. Segundo Sasaki, (1997b, p.24)

[...] os movimentos mundiais de pessoas com deficiência , incluindo os do Brasil, estão debatendo o nome pelo qual elas desejam ser chamadas. Mundialmente, já fecharam a questão: querem ser chamadas de “pessoas com deficiência” em todos os idiomas. E esse termo faz parte da Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, a ser aprovada pela Assembléia Geral da ONU em 2003 e a ser promulgada posteriormente através de lei nacional de todos os Países-Membros.

A variação terminológica/designações em referência aos sujeitos deste estudo obedecerá sempre o respeito às fontes que em sua grande variabilidade deverá ser compreendida como referentes à pessoa com deficiência. Os textos legais (MAINARDES, 2006) científicos assim como os conceitos adquirem legitimidade e formam um discurso de base política onde são construídos e precisam ser lidos dentro de um contexto de sua influência em relação ao tempo e ao local específico de sua produção.

c. - Para caracterizar a *deficiência* utilizaremos a definição estabelecida no Decreto 3298 de 1999 que dispõe sobre a Política Nacional para a integração da Pessoa com deficiência. Este decreto, no seu art. 3º., considera a:

I - **“Deficiência:** *como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (BRASIL, 1999);*

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

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

No seu artigo 4º., esse decreto estabelece as seguintes categorias para a deficiência:

I – **deficiência física, (DF)** – alteração completa ou parcial de um ou mais segmento do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física;

II – **deficiência auditiva (DA)** – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis;

III – **deficiência visual (DV)** – perda parcial ou total de visão;

IV – **deficiência mental (DM)** – funcionamento intelectual inferior à media, com manifestações antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas;

V – **deficiência múltipla, (DMU)** – associação de duas ou mais deficiências.

Este estudo contempla a aprendizagem e qualificação da PcD que possuem algumas dessas deficiências estabelecidas no decreto e também propomo-nos a refletir sobre os desafios que se apresentam na prática para a construção de ações reais de aprendizagem e qualificação profissional.

A metodologia e o Caminho Investigativo

A escolha metodológica é o estudo de caso de abordagem qualitativa com coleta de dados na pesquisa participante, com base na observação, nos documentos coletados e dados registrados no campo empírico - “diário de Campo” e “Ata Memória das Reuniões do Comitê Pró-Inclusão/RS”. Análise discursiva baseada na obra de Laurence Bardin(2010). As bases teóricas referem-se a Paulo Freire(2010), educador cuja produção intelectual tem caráter interdisciplinar considerando principalmente suas contribuições teórico - praticas, na qual revela a educação como uma prática libertadora.

A caminhada metodológica foi realizada conforme cronograma das ações previstas para essa pesquisa e centrar este estudo sobre qual a importância da

aprendizagem e qualificação profissional como via de inclusão social e permanência no mercado formal de trabalho na perspectiva do “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da Pessoa com Deficiência no RS” na “Lei das Cotas”, significou definir num primeiro momento, o campo empírico a ser adotado para concretização deste estudo.

O local propício para a investigação considerando a abrangência em nível nacional do “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da PcD”, exigiu que efetuássemos um recorte histórico e dentro da temática proposta para esta pesquisa, e assim, o texto ora apresentado é decorrente de uma pesquisa do tipo estudo de caso que teve como universo focado as reuniões Plenárias e Extraordinárias do “Comitê Pró-Inclusão-RS” no período dos anos de 2009 a 2010..

A pesquisa de campo foi dentro da observação participante, caracterizada como descritiva e exploratória, a partir de uma abordagem qualitativa, tendo em vista que a pesquisa em educação, na expressão de Menga Lüdke e Marli E.D.A. Andre, trata-se :

“de uma ocasião privilegiada onde se reúne o pensamento e a ação de uma pessoa, ou de um grupo, no esforço de elaborar o conhecimento de aspectos da realidade que deverão servir de composição de soluções propostas aos seus problemas” (1986, p.2)

A pesquisa qualitativa, para Joel Martins (2000, p.4), é entendida como forma de trabalho metodológico das Ciências Humanas, que se fundamentam no modo de ser do homem:

(...) a maneira como os indivíduos ou os grupos representam palavras para si mesmos utilizando suas formas de significados, compõem discursos reais, revelam e ocultam neles o que estão pensando ou dizendo, talvez desconhecido para eles mesmos, mais ou menos o que desejam mas, de qualquer forma, deixam um conjunto de traços verbais daqueles pensamentos que devem ser decifrados e restituídos, tanto quanto possível, na sua vivacidade representativa.(MARTIN,2000, P.4)

E, assim, buscamos focalizar esses conceitos que são produzidos pelas descrições, e que surge a partir dessa linguagem na fala dos participantes do “Comitê Pró-Inclusão” da PcD. MARTINS(2000), também expõe que as Ciências Humanas:

“não recebeu por herança um domínio já delineado, dimensionado em seu conjunto, portanto, tem a tarefa de elaborar, construir, analisar aquilo que o homem é naquele lugar, naquela cultura, naquele contexto social, vivendo, falando, trabalhando, envelhecendo e morrendo, para aquilo que habita este mesmo homem a conhecer (ou buscar conhecer) o que a vida é, em que consiste a essência do trabalho e das leis, e de que forma ele se habilita ou se torna capaz de falar” .(MARTINS,2000,P.52)

Assim, os fenômenos perceptível da pesquisa envolvem palavras, gestos, ações, símbolos, sinais, textos, discursos e precisam ser compreendidos e que segundo GAMBOA(2001) :

“Consiste em captar o significado dos fenômenos, saber ou desvendar seu sentido ou seus sentidos. A compreensão supões uma interpretação, uma maneira de conhecer seu significado que não se dá imediatamente; razão pela qual precisamos da interpretação”(2001,p.102).

Percebe-se então que a compreensão de um fenômeno só é possível com relação ao contexto em que está inserido, e assim, ainda em GAMBOA (2001):

(...) não há compreensão de um fenômeno isolado:[...] Um elemento é compreendido pelo sistema ao qual se integra e, reciprocamente, uma totalidade só é compreendida em função dos elementos que a integram [...] a produção científica é uma construção que serve de mediação entre o homem e a natureza, uma forma desenvolvida da relação ativa entre o sujeito e o objeto, na qual o homem, como sujeito, veicula a teoria e a prática, o pensar e o agir, num processo cognitivo-transformador da natureza. (GAMBOA, 2001 p.104)

E, dentro da pesquisa qualitativa completam Lüdke e André(1986) que :

“a pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento, e os dados coletados são predominantemente descritivos, além de uma preocupação muito maior com o processo do que com o produto. Dessa forma, considerando o processo como ocasião privilegiada, a preocupação do pesquisador é a de retratar a perspectiva dos participantes, pois o seu interesse ao pesquisar determinado problema é verificar o significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida, ou seja, verificar como ele se manifesta nas atividades, nos procedimentos e nas interações cotidianas.”(LÜDKE & ANDRE,1986, p.12)

Podemos dizer que o conhecimento qualitativo conduz à reflexão em busca de uma maior compreensão de determinada situação que proponha a uma ação e busca provocar a respeito das questões em foco, de suas origens, das suas causas, e a partir disso buscar caminhos em busca de soluções permitindo ter uma visão ampla da realidade de maneira contextualizada

Entendemos que enquanto pesquisadora quando queremos estudar algo singular que é tratar a importância da aprendizagem e a qualificação profissional da PcD analisando dentro de uma política pública – *lei das cotas* - em um projeto nacional constituído na expectativa de potencializar a inclusão profissional deste segmento populacional é algo que tem um valor em si mesmo. Efetuar uma inter-relação no método de pesquisa *estudo de caso* nos permitirá aprofundar e melhor compreender as várias dimensões desta ação, justificando assim a escolha por esta modalidade de trabalho.

A importância e atualidade da discussão acerca das políticas de cotas para PcD, bem como sua capacitação profissional direcionou nossa escolha por trabalhar com a metodologia qualitativa no qual consideramos dois fatores: o primeiro fator refere-se a possibilidade da ênfase aos aspectos subjetivos do comportamento humano visibilizando o mundo dos participantes da pesquisa representados por organizações representativas dentro deste interesse público. O outro aspecto refere-se a permissão da investigação de sentimentos, opiniões e conflitos desses participantes

O modo que utilizamos para alcançar essas falas se deu através da observação e registro em “Diário de Campo” da explanação verbal pública dos representantes titulares ou suplentes das organizações representativas participantes em condição de titular ou situação de suplência das reuniões mensais do “Comitê Pró-Inclusão”.

Utilizei como instrumentos de pesquisa o levantamento bibliográfico, documental e reflexão sobre o tema e minha inserção no campo empírico ocorreu após agendamento e entrevista com a auditora do trabalho e responsável pelo Núcleo de Igualdade no Trabalho na Superintendência Regional do Trabalho-RS, responsável pelo “Projeto Piloto Nacional de Aprendizagem da PcD” onde apresentei meu pré-projeto de pesquisa e fui orientada sobre as reuniões comitê serem públicas.

A visita, a aproximação e coleta de dados no campo empírico ocorreu através dos instrumentos da observação sistemática às reuniões mensais do “Comitê Pró-Inclusão” (com roteiro de observação” registradas no “diário-de-campo” e , para este estudo, contamos com documento produzido e fornecido pela SRTE-RS chamado “Ata Memória

de Reuniões do Comitê Pró-Inclusão” no período dos anos de 2009 e 2010, totalizando 10 reuniões Plenárias e 02 reuniões extraordinárias com pré pauta definidas ou indicadas por participantes do referido comitê.

Particpei ativamente de todos os encontros agendados pelo referido Comitê. E, assim, qualquer minuto fora desse envolvimento eram horas de não realizações para a composição da dissertação.

As reuniões do “Comitê Pró-Inclusão” eram vibrantes. São tantas instituições com composições diversas e representações distintas e reunidas para delimitar os espaços sociais de ocupações de suas representatividades. São realidades tão presentes e atuais mas que me reportam a tempos tão distantes onde as reivindicações eram justamente para ocupar esses espaços de discussão e enfrentamento de realidades prementes. Percebi que minha busca reportava-se a um saber que não estava expreso e é algo como “o saber da experiência”(LAROSSA,2005) que vislumbrava possibilidades concretas construídas na perspectiva de maiores resultados

Desta forma buscamos na constituição e na caracterização das ações propostas e encaminhadas pelas instituições que compõem o referido Comitê trazer aportes das histórias contextualizadas em relação a aprendizagem e qualificação profissional da PcD.

O “roteiro de observação” é representado com itens para atender aos objetivos da pesquisa e consistia no agrupamento de encaminhamento e posições dentro dos temas comuns referidos como pauta nas reuniões do Comitê. Realizei uma caracterização representada por eixos temáticos (Bardin,2010) e suas subdivisões que sinalizavam para uma realidade expressa nas reuniões do “Comitê Pró-Inclusão”.

Apresentamos a demonstração do número de vezes que as expressões e/ou ações referentes à aprendizagem e qualificação profissional aparecem em cada texto: nas visões das instituições representativas das PcD, instituições formadoras/qualificadoras para ministrar cursos e dos órgãos fiscalizadores da política pública.

Objetivando a captação dos detalhes e riquezas na fala de cada um dos participantes, estabelecemos categorias que nos direcionam na organização e interpretação dos dados coletados. Adotamos o método de análise de conteúdo proposto por Laurence Bardin(2010) que :

se configura em um conjunto de técnicas que possibilita, por meio de procedimentos sistemáticos de descrição de conteúdo, a realização de inferências acerca da produção e/ou recepção de determinada mensagem. Trata-se do desvendamento de significações de diferentes tipos de discursos e baseia-se em operações de desmembramento do texto em unidades, ou seja, descobrir os diferentes núcleos de sentido que constituem a comunicação, e posteriormente, realizar o seu reagrupamento em classes, categorias ou eixos.(BARDIN,2010,p.92)

Esse método de análise de conteúdo proposto por Bardin(2010), referência importante nesse trabalho, trata-se do desvendamento de significações de diferentes tipos de discursos e pode ser dividido em três fases: pré-análise, exploração dos resultados e interpretação dos mesmos. No período da pré-análise foram selecionados temas como unidade de registro e que passamos a denominar de eixos temáticos apresentados na seqüência :

Eixo temático 1 – Barreiras no processo de Inclusão laboral

- Desmistificação das questões relativas à aparência da PcD
- A participação da Família e a Inclusão Laboral da pcD
- Escolarização da PcD
- Capacitação laboral da PcD
- O Benefício d Prestação Continuada – BPC

Eixo Temático 2 – Investimentos necessários para a inclusão laboral

Eixo Temático 3 – Linhas de financiamento público para ações inclusivas de PcD

Eixo Temático 4 – Instituições de ensino qualificadas para ministrar cursos

Eixo Temático 5 – Construções coletivas do “Comitê Pró-Inclusão”

Estas inquietações, reproduzidas através dos eixos temáticos acima apontam para a pergunta orientadora da investigação: analisar como a “Lei das Cotas” no “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da PcD” propõe capacitar para a inclusão social e

permanência no mercado formal de trabalho este segmento populacional, no período dos anos de 2009 a 2010?

São com estes temas – eixos temáticos - apresentados acima, a que procuramos responder em diálogo com a literatura pertinente, com a visão dos representantes do Comitê Pró-Inclusão que desempenham seus papéis no processo de ensino aprendizagem da PcD. Buscamos apresentar os caminhos e as contribuições com que a aprendizagem e qualificação profissional pode levar a PcD a se tornar inclusiva no mercado formal de trabalho.

E, desta forma nos permitir realizar ações sem fechamentos ou sistemas acabados mas mostrar maneiras de estar no mundo interrogando-o , conforme MANSINI(2001,p.62) nos contempla com seus pensamentos nos dizendo “ *O mundo não é aquilo que eu penso, mas aquilo que vivo, sou aberto ao mundo, me comunico indubitavelmente com ele, mas não o possuo*”

A dissertação para atingir os objetivos foi estruturada em quatro capítulos.

O primeiro capítulo descreve e analisa as ações das políticas públicas de empregabilidade para PcD existentes atualmente no Brasil com destaque para a Lei 8213/91(BRASIL,1991) conhecida como “Lei de Reserva de Cotas” que estabelece fração percentual mínima de contratação de PcD para empresas com mais de cem empregados, assim como a Lei 7853/89 (BRASIL,1989), que estabelece normas gerais dos direitos das PcD, e, em especial, normas relativas a sua acessibilidade, assim como, o Decreto 3298/99(BRASIL/1999) que compreende o conjunto de orientações que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais da PcD. Essas leis se constituem em políticas públicas no processo de inclusão da diversidade no ambiente de trabalho e serviram como parâmetros para implantação do “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da PcD”.

O segundo capítulo contém uma resenha sobre o trajetória da implementação e das experiências de ações de qualificação profissional de PcD pautadas em observância da

legislação vigente e dentro da proposta de visibilizar as primeiras experiências neste processo de busca de qualificação profissional para as PcD, resgatando contextos da participação do Ministério do Trabalho e Emprego.

No terceiro capítulo apresento o “estudo de caso”, à análise de dados, coletados em campo, ou seja, no universo focado: as reuniões plenárias do “Comitê Pró-Inclusão”. Quanto ao método de análise de conteúdo proposto para o tratamento dos dados e informações constantes no material documental, utilizei como referencial metodológico as proposições de Laurence Bardin(2010), que se configura em um conjunto de técnicas que possibilita, por meio de procedimentos sistemáticos de descrição de conteúdo, a realização de inferências acerca da produção e/ou recepção de determinada mensagem. Trata-se do desvendamento de significações de diferentes tipos de discursos em operações de desmembramento do texto em unidades, ou seja, descobrir os diferentes núcleos de sentido que constituem a comunicação, e posteriormente realizar o seu agrupamento em classes, categorias, eixos.

Nas considerações finais recupero o caminho percorrido no campo investigativo avaliando as dificuldades da pesquisa e apresento as particularidades que configuraram o conhecimento aqui relatado com a relevância dessa pesquisa para a área da educação.

1. A PERSPECTIVA HISTÓRICA DA TEMÁTICA

Por que e para que ensinar determinados conceitos? Por que e para que estimular determinados comportamentos? Por que e para que exigir determinadas atitudes?

Há sentido na resposta quando se afirma que é porque essa escolha vai permitir que avance o processo de democratização da sociedade, que os indivíduos exerçam seus direitos, vivam com dignidade, desenvolvam sua criatividade, juntos, na reafirmação constante do compromisso com a realização do bem público, comum a todos, que, não pode ser apropriado isoladamente por ninguém.

Rios (2001)

Neste capítulo realizamos uma contextualização sócio-histórica da integração de políticas públicas de inclusão social de PcD no mercado formal de trabalho até a constituição da *Lei das Cotas* ou *Reserva Legal de Cargos*, com identificação nas ações dos setores público e privado e da sociedade civil organizada nas diversas fases que oportunizaram a implementação do atual “Projeto Piloto Nacional de Incentivo à Aprendizagem da Pessoa com Deficiência no estado do Rio Grande do Sul”.

Abordaremos a temática da aprendizagem e qualificação profissional na perspectiva de ações de capacitação profissional e na compreensão do desenvolvimento de competências e habilidades para a ampliação das condições de inclusão social no mercado formal de trabalho de pessoas com deficiência.

Para compreender os marcos históricos da capacitação profissional para a inclusão social e permanência no mercado formal de trabalho elegemos os aspectos legais que remetem a princípios, leis e direitos como um dos pontos de referência fundamentais que a sociedade teceu ao longo da história para garantir um tratamento igual a todos. Apresentamos também a implementação e concretização das políticas públicas estabelecidas em convenções e portarias como articulação entre o governo e a sociedade.

No Brasil, conforme o Ministério do Trabalho e Emprego, já em 1996, o país dispunha de uma das mais avançadas legislações mundiais de proteção e apoio às pessoas com deficiência, no que se refere ao acesso ao mercado de trabalho. Destaca-se a “Lei de

Cotas” ou, mais especificamente, a Lei 8213/91, regulamentada pelo Decreto 3298/99, a Lei 7853/89 - Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência ou Lei da CORDE³ – e a Lei 8112/90 para instituições públicas. Por meio dessas leis, o exercício do direito para iguais oportunidades de trabalho foi reconhecido e garantido formalmente ao estabelecerem a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência. Entretanto, revela-se também, neste período, um alto grau de descumprimento da legislação vigente.

A inclusão social das PcD no mercado formal de trabalho foi legalizado somente após a Segunda Guerra Mundial, em decorrência do retorno de ex-combatentes mutilados e acometidos de outras deficiências, intensificando o atendimento de reabilitação.

Nesse contexto, desde a década de 1940, a Europa adota um sistema de cotas de emprego para os ex-combatentes, aplicáveis também a outras pessoas com deficiência. Esse sistema num primeiro momento configurou-se como uma caridade social do Estado, pois se fundamentou na concepção de que as PcD não seriam capazes de cuidar e si mesmas ou fazer escolhas para sua próprias vidas, favorecendo a veiculação de uma imagem negativa dessas pessoas, se comparada àquelas que não possuem deficiência.

Em contraponto, Sasaki (1997) defende que as pessoas com deficiência não sejam objetos de ações caridosas, mas sim consideradas como sujeitos de direito. O longo caminho que compõe a inclusão social das pessoas com deficiência, segundo o autor, é composto de quatro fases:

-

³ Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência é o órgão responsável pela gestão de políticas voltadas para integração da PcD no âmbito federal. É órgão de assessoramento da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, que tem como eixo a defesa de direitos e a promoção da cidadania.

- Exclusão – corresponde a um período em que “os portadores de necessidades especiais eram tratados com desleixo, como se fossem animais, rotulados como demônios, e eram totalmente isolados do convívio social” (SASSAKI, 1997, p.16);
- Segregação – nesta fase, os portadores de necessidades especiais passaram a ser atendidos em grandes instituições onde eram prestados todos os tipos de serviços necessários. O aspecto negativo desse tipo de atendimento é que as pessoas eram separadas do convívio social geral por meio da internação em manicômios, asilos, escolas especializadas e centros de reabilitação (SASSAKI, 1997, p.17);
- Integração – corresponde à terceira fase, concernente ao período em que as crianças e os jovens com deficiência, mais aptos, eram encaminhados às escolas comuns, e aqueles que conseguissem acompanhar as aulas permaneciam na instituição (SASSAKI, 1997, p.17);
- Inclusão – na última fase, o mundo do trabalho tende a não ter mais dois lados. Surge a figura da empresa inclusiva. Estas empresas, hoje, proporcionam as condições necessárias e suficientes para o desempenho profissional de seus trabalhadores, que têm necessidades especiais diversificadas (SASSAKI, 1997, p.19).

No contexto acima, mostra-se a possibilidade empregatícia da PcD onde progressivamente o preconceito e a segregação paternalista cederam espaço à idéia de integração e atualmente de inclusão social.

Sasaki(2003) admite que houve um despertar da sociedade para a reflexão sobre questões que envolvem os novos conceitos e movimentos dentro de uma proposta de sociedade inclusiva traduzido em fóruns, conferências, seminários, debates estimulando uma revisão do modo como eram tratadas as PcD.

Construir uma sociedade inclusiva nas questões de aprendizagem e qualificação profissional, aberta a todos os grupos, que possibilite a participação de todas as pessoas, independentemente do sexo, idade, crença, etnia, raça, orientação sexual ou deficiência e que sejam, necessariamente reconhecidas como cidadãs e a todas sejam facultados os direitos civis, sociais, econômicos e culturais, eliminando quaisquer formas de discriminação e segregação perpassa pela reconstrução de um caminho de ensino-aprendizagem e considerando as PcD, a partir dos conhecimentos e vivências que cada indivíduo traz na sua história e na participação da vida comunitária.

A realização do ensino-aprendizagem para a inclusão trabalhista da PcD, conforme Teresinha Rios(2001,p.29) nos afirma, faz sentido nas políticas públicas, como caminhos que suavizam esses passos dentro de uma formação que se pretendesse facilitadora do desenvolvimento de discussões e debates que instrumentalizasse os diferentes atores sociais na luta pela efetivação de direitos na busca por uma vida melhor na sociedade em se tratando da legislação para o trabalho da PcD.

No cenário internacional, o marco referencial com a finalidade de promover e divulgar os direitos na luta pela cidadania plena para este segmento da população é referendado a Declaração Universal dos Direitos conforme analisamos abaixo.

1.1 – A Declaração Universal dos Direitos Humanos

Após a Segunda Guerra Mundial, devido ao grande número de pessoas mutiladas, cegas e acometidas de outras deficiências, houve mundialmente a intensificação do atendimento de reabilitação. Foi neste contexto que em 10 de dezembro de 1948 a Assembléia Geral das Nações Unidas formulou a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Nela, são enumerados os direitos que todos os seres humanos possuem. Está dividida em trinta artigos, e o documento reconhece valores que fundamentam a liberdade, a justiça, a paz no mundo e a dignidade e igualdade inerentes à humanidade.

O documento reconheceu, instituiu e universalizou os direitos sociais de todos os seres humanos com a defesa dos princípios fundamentais extensivos a *todos* os homens, ao estabelecer:

Art. I – Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Art. II - Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição (ONU, 1948, p.02).

.....

Art. VI – Toda pessoa tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecida como pessoa perante a lei (ONU,1948, p.02).

A declaração ratifica, também, a valorização da educação, como consta no artigo 26, itens 1, 2 e 3.

Artigo XXVI

1. Todo ser humano tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, esta baseada no mérito.
2. A instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelo direitos humanos e pelas liberdades fundamentais. A instrução promoverá a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos, e coadjuvará as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.
3. Os pais têm prioridade de direito na escolha do gênero de instrução que será ministrada a seus filhos (ONU,1948, p.03).

Assim, no ano de 1948 portanto, há mais de sessenta anos, os direitos a educação e ao trabalho eram reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, bem como outros direitos sociais sendo assim considerada, na literatura e nos estudos acadêmicos, como o primeiro marco jurídico internacional de todos os direitos.

Dos processos de lutas que culminaram na Declaração dos Direitos Humanos a cidadania instaura-se a partir dos direitos do cidadão. Desse momento em diante todos os tipos de luta foram travados para que se ampliasse o conceito e a

prática de cidadania e o mundo ocidental o estendesse para mulheres, crianças, minorias nacionais, étnicas, sexuais, etárias. Nesse sentido pode-se afirmar que, na sua concepção mais ampla, cidadania é a expressão concreta do exercício da democracia.(PINSKY,2003).

E, Segundo Marshall (1967), os direitos são divididos em:

- direitos civis – tiveram sua origem no século XVIII e referem-se aos direitos individuais: à vida, à liberdade pessoal e de pensamento, à propriedade e liberdade econômica e religiosa, à igualdade perante a lei;
- direitos políticos – surgiram no século seguinte, designando os direitos de participação no destino da sociedade, mediante a garantia de direitos eleitorais, como votar e ser votado, e de liberdade de associação a partidos . Os direitos civis e políticos não asseguram a democracia sem os direitos sociais.
- direitos sociais – são aqueles que garantem a participação do indivíduo na riqueza coletiva, isto é, direito à educação, ao trabalho, ao salário justo igual por trabalho igual , à saúde, à previdência social (em caso de doença), a uma renda condizente, a uma vida digna e a uma velhice tranqüila. Sua conquista foi reconhecida pelas Nações Unidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos e constitui uma conquista da civilização.

No Brasil, a incorporação da Carta da Declaração Universal dos Direitos Humanos ocorreu após a promulgação da Constituição Federal de 1988, o que significa um atraso de 40 anos em relação aos países que aderiram de imediato à Declaração Universal dos Direitos Humanos. O percurso histórico brasileiro demonstra as implicações para a democracia de um período de vinte anos de ditadura militar. Nesse cenário, entre os anos de 1985 a 1988, havia uma busca por uma nova Constituição capaz de oferecer condições concretas para a realização de um país democrático e igualitário. Desse modo, iniciou-se o resgate das bases da cidadania brasileira.

1.2 – A Constituição da República Federal do Brasil de 1988

A Constituição da República Federal do Brasil, de 1988, foi um marco quanto aos fundamentos das ações públicas voltadas à PcD. Consolidaram-se conquistas na carta de direitos de nossa história, pois esta elege como fundamentos legais e constitucionais a identificação de direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, a saber: *a cidadania e a dignidade humana* (art. 1º, incisos II e III).

A promulgação da Constituição Federal de 1988, definida como a “Carta Cidadã”, em razão dos ganhos sociais alcançados, surgiu também como um marco nas políticas sociais do país e a assistência foi incorporada à seguridade social, sendo considerada como um direito indispensável ao exercício da cidadania.

Instituiu-se a renda mínima vitalícia para os idosos e pessoas carentes portadoras de deficiências, provocando mudanças no âmbito legal com ações iniciais específicas, assegurando também às PcD o acesso ao mercado de trabalho formal e descentraliza a responsabilidade da inclusão social das PcD, o que até então estava sob a tutela das instituições especializadas. Desse modo, o Estado articula-se à sociedade civil e a instituições privadas no processo de inclusão social.

Além disso, a Constituição de 1988 destaca-se como a mais democrática da história do país. As eleições para o Congresso, que a elaborou, foram celebradas num ambiente de ampla liberdade política e participação popular, que se manteve durante o funcionamento da Constituinte (1987/1988). Os diversos movimentos sociais tiveram oportunidades de apresentar suas demandas e muitas delas foram incorporadas ao texto constitucional.

Em razão disso, a Constituição de 1988 inicia com a declaração dos princípios – Título I – e dos direitos fundamentais – Título II da República Federativa do Brasil. Ao destacar esses conteúdos no início do texto constitucional, o legislador constituinte acentua a vinculação do Poder Público aos direitos humanos fundamentais, compreendendo todas as demais normas constituintes como instrumentos de sua realização. Nessa perspectiva,

assegura e fez constar uma série de direitos das PcD. Para regulamentá-los, estabeleceu a competência para legislar de forma concorrente entre a União, os Estados, Distrito Federal e municípios e a competência comum para a execução entre os federados, estabelecendo:

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios:

II – cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24. Compete a União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XIV – proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1988, p.04)

Assim, verifica-se que após a promulgação da Constituição Federativa de 1988 houve mudanças no âmbito legal e também foram aprovadas as Leis Infraconstitucionais que constituem-se em leis ou normas com força de lei de Estado, vinculadas à Constituição. Em 1988 a Constituição Federal Brasileira incorporou garantias às PcD, proibindo a discriminação de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado, a saúde, a assistência social e o atendimento educacional especializado, além de garantir a reserva de um percentual de cargos públicos para a PcD.(BAHIA,2006). Em seu ar. 5º., parágrafo 2º., a lei 8112 de 11 de dezembro de 1990 traz que:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para o provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis

com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.(BRASIL,1990).

Verifica-se que a legislação, ao tratar do ingresso ao serviço público pela via do concurso, estabelece referência percentual máxima sem definir ou prever um percentual mínimo dando uma margem de grande variabilidade na aplicação da lei, configurando práticas distintas.O mesmo não ocorre com relação ao setor privado, em que as regras são mais objetivas, como veremos a seguir.

Compõem-se sobre a política nacional da inclusão social da PcD, as Leis:

- a) Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989;
- b) Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991;
- c) Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999.

- a) A Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989 trata-se de uma lei pioneira e um marco na política nacional, denominada também como “direito das pessoas com deficiência”. Considerado o mais amplo e completo texto sobre a questão da inclusão social da PcD no mercado formal de trabalho. O documento estabelece normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais e dispõe sobre a obrigatoriedade da inclusão no sistema educacional da educação especial. Cria a Coordenação Nacional para a Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, cuja função é implementar a política prevista na Lei 7853/89 e orientar a sua atuação no exercício de sua atribuição normativa e reguladora das ações no âmbito federal, assim como a ação articuladora de políticas públicas existentes nas esferas governamentais. Nesse sentido, dispõe sobre: o apoio às pessoas portadoras de deficiência; a sua integração social; a atuação do Ministério Público; a definição de crimes; e outras providências. Ainda, neste período histórico, vale também destacar a polêmica Lei Orgânica de Assistências Sociais (LOAS), que garante o benefício de prestação continuada (BPC) de 1 (um) salário mínimo mensal à PcD que não tenha condições de subsistência.

Além desses aspectos, estão contempladas as reivindicações do movimento das PcD, os instrumentos para a ação governamental na área, os parâmetros legais para o reconhecimento do direito coletivo e difuso, necessários aos avanços na luta contra o preconceito e a discriminação. Estabelece também em seu artigo 17:

Art. 17. Serão incluídas no censo demográfico de 1990, e nos subsequentes, questões concernentes à problemática da pessoa portadora de deficiência, objetivando o conhecimento atualizado do número de pessoas portadoras de deficiência no País.(BRASIL/1990)

E, assim, em cumprimento da Lei, conhecemos a realidade da PcD a partir do ano de 1990. Em “O Universo dos Portadores de Necessidades Especiais”, Vogel (2001) analisa:

A População das pessoas portadoras de necessidades especiais é muito pouco conhecida. Os dados censitários não são esclarecedores a respeito dela. Ninguém conseguiria, portanto, traçar hoje um mapa minimamente preciso desse universo. Quem e quantas são? Como se distribuem, no espaço da sociedade brasileira? Em que categorias sociais se encontram e segundo que proporções? Crescem com taxas similares às da população brasileira como um todo? Ou, ao invés, vêm aumentando, quem sabe diminuindo? Que fatores são responsáveis pela sua gênese como PPNEs e qual tende a sua trajetória, individual e social (carreira)? Qual o seu nível de instrução? Em que setores econômicos trabalham, desempenhando que tipo de atividades? Qual o seu grau de acesso às diversas políticas públicas nacionais? Como concebem a sociedade, na qual estão inseridas, e que expectativas têm com relação a ela? Quais são e como são vividos os seus dramas específicos? Como sua existência repercute no mundo social, ao seu redor? (p.130)

Ainda segundo Vogel (2001), no mesmo período, a caracterização da deficiência obedecia a uma classificação técnica construída pelo Conselho Estadual para Assuntos da Deficiência de São Paulo – CEAPD. A Organização Mundial da Saúde - OMS, por sua vez, considerava:

[...] cerca de 10% da população brasileira, ou seja, aproximadamente 15 milhões de pessoas, são portadoras, em algum grau, de algum tipo de deficiência. Existem várias tipologias. Houve, nesse campo, um processo de ampliação. As classificações foram se tornando mais e mais abrangentes, cobrindo uma gama cada vez maior de necessidades especiais (VOGEL, 2001, p.130).

Ao analisar as ações das políticas públicas de empregabilidade para PcD, na Lei 7853(BRASIL,1989) percebe-se o estabelecimento de normas gerais dos direitos das PcD e apontamos como aspectos de grande relevância previsto por esta lei: na área de formação profissional e do trabalho, a lei define que o Governo assegure apoio à formação e orientação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados a formação profissional; estabelece a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor a PcD, nas atividades da Administração Pública e do setor privado.

Um outro aspecto de grande relevância previsto por esta lei é a abordagem da formação dos “recursos humanos” para atuação profissional junto as PcD em todas as áreas do convívio social. Considera-se avanço expressivo da Lei a adoção desses procedimentos pois neste período, as atividades de formação e colocação profissional de

PcD ainda se encontravam bastante restritas à atuação das instituições de e para PcD especializadas em trabalhar, em sua maioria, de modo assistencialista.

- a) Com a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. É conhecida como “Lei das Cotas” ou “Reserva Legal de Cargos”.

A “política de cotas” vem sendo o principal mecanismo legal disponível para a inclusão social da PcD no mercado formal de trabalho. A legislação estabeleceu a obrigatoriedade de que as empresas com cem (100) ou mais empregados preencham uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência, estipula pisos percentuais de contratação de empregados diferenciados, condicionando o número de empregados da empresa. A “reserva legal de cargos” depende do número geral de empregados que a empresa tem em seu quadro, na seguinte proporção, conforme estabelece no Art. 93 da Lei 8213/91: de 100 a 200 empregados 2%; de 200 a 500 são 3%, de 501 a 1000 são 4% e de 1001 em diante são 5%.

Historicamente, as políticas públicas de atenção a inclusão social das PcD no mercado formal de trabalho no Brasil apresentam cunho paternalista e tutelar relacionado à mera distribuição de benefícios e sem reconhecer os direitos das PcD como cidadãos. Foi a partir da década de 1990, com o fortalecimento do movimento das entidades representativas deste segmento populacional pela autonomia e inclusão social no mercado formal de trabalho que as políticas públicas voltadas a essa área passaram a investir em outras estratégias.

De acordo com estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas (NERI,2003), 47% das PcD severa dependiam de benefícios sociais. Enquanto 32% da população geral brasileira viviam abaixo da linha da pobreza com renda per capita menor que meio salário mínimo nacional, a porção se elevava a 41,6% quando o público específico eram PcD.(IBGE,2000).

Os dados acima representam uma parcela significativa da população em situação desigual, ao lado dos sensíveis ônus que as limitações dessa população constituem para a lógica de mercado, faz com que o tema da deficiência e sua inclusão no mercado formal de trabalho seja presença constante nas discussões acerca dos desafios a serem enfrentados em nosso país. Pelas razões apresentadas acima, destacamos a observância apresentada na importância da formulação e monitoramento de políticas públicas específicas a essa área, e a análise de como esse processo vem sendo realizado

- b) Em 20 de dezembro de 1999, foi aprovado o Decreto 3298/99, que regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. Esta dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que compreende o conjunto de orientações que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Este decreto implementa os mecanismos para a concretização da legislação e acrescenta avanços significativos na educação profissional e inclusão no trabalho, além de outras ações, tais como, a implantação de programas de formação e qualificação profissional voltados a PcD no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional – PLANFOR⁴ – que estabelece no artigo “*do acesso ao trabalho*”.

Art. 45. Serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional (PLANFOR) (BRASIL, 1999).

E, assim, a PcD foi incluída nas políticas adotadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego para o combate ao desemprego. Determina também o cumprimento da cota definida na Lei 8213/91, além de definir o que é a “pessoa portadora de deficiência habilitada” (Art. 36, incisos 2º e 3º) e a forma de fiscalização, avaliação e controle das empresas, que passam a ser competências do Ministério do Trabalho e Emprego.

⁴ PLANFOR – Plano Nacional de Formação do Trabalhador – vigorou no Brasil, no período de 1995 a 2003. Trata-se de uma importante frente de implementação de políticas públicas de emprego por meio de um plano estruturado pelo Ministério do Trabalho direcionado à educação profissional das classes trabalhadoras. A educação profissional ganha novo enfoque, onde as ações de qualificação profissional ganham a função de potencializar a inclusão social pelo trabalho.

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada.

[...]

S 2º. Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que conclui curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

S 3º. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (BRASIL, 1999, p.04).

O Decreto 3298/1999 pode ser considerado emblemático na evolução da legislação brasileira voltada para as PcD. A instituição da “Política Nacional para a integração da PcD” pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a criação do “Conselho Nacional dos Direitos da PcD (Conade) no âmbito do Ministério da Justiça, como órgão superior de deliberação colegiada e a implementação da Coordenadoria Nacional para a Integração da PcD (Corde) no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos revelam, entre outros itens abordados no referido decreto, o amadurecimento do Governo no que diz respeito a elaboração, a aprovação e fiscalização da legislação pertinente às PcD.

Diante do exposto acima sobre a legislação brasileira de garantir a inclusão no mercado formal de trabalho, podem ser inferidas as seguintes afirmações:

- A legislação brasileira pode ser considerada avançada mas o conjunto de leis vigente garante, tão somente, a obrigatoriedade para a inclusão profissional de PcD;
- Para que as leis sejam plenamente cumpridas tanto o poder público quanto a sociedade em geral devem ser responsáveis pelas ações que garantam essa inclusão;
- O Estado deve desenvolver, por meio de políticas públicas, condições para a geração de trabalho e renda;

A sociedade civil organizada dentro de suas representatividades devem criar, em seu espaço institucional, condições de empregabilidades

E com o aumento da heterogeneidade deste grupo populacional fez-se necessário um estudo atualizado que revelasse o estado da arte da empregabilidade de PcD no Brasil. Os diferentes tipos de deficiências possuem características das mais variadas, requerendo cuidados e políticas também diferenciadas e nesse sentido, é fundamental conhecermos alguns dados de referência que foram sinalizados pelo Censo Demográfico do IBGE apontou em relação a PcD.

1.3 – O ano de 2000 – Novo Século e a identidade expressa em números

E o ano de 2000 significou para a população de PcD no Brasil, mais do que um novo século. O país participou do esforço empreendido pela ONU para melhor visibilizar o grau de informações oficiais produzidas pelos países membros, unificando as classificações-chaves, como atividades econômicas e ocupações, escolhendo um núcleo comum de perguntas que passaram a orientar os censos populacionais.

A promoção da empregabilidade de PcD é um fator preponderante para que se alcance o objetivo maior, de inclusão desse segmento populacional na sociedade e reunir um tema de relevância social com o uso de procedimentos estatísticos adequados proporciona um maior conhecimento sobre seus determinantes.

No ano de 2000, também pela primeira vez em sua história, o Censo Brasileiro adotou critérios estabelecidos pela OMS (Organização Mundial da Saúde) para classificação de PcD, aumentando o detalhamento de suas características e, conforme adoção de instrumentos de coletas de informações recomendados pela OMS nos demonstra:

A OMS informam que 24,5% milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência, totalizando 14,5% da população. Deste contingente, 15,22% milhões tinham entre 15 a 59 anos, faixa etária condizente com a identificação da PEA.

Apenas 9 milhões de pessoas com deficiência estavam trabalhando no País e 23% das pessoas com deficiência em idade de trabalhar sobrevivem com uma renda mensal de até um salário mínimo (IBGE, 2000)

Em NERI(2003)⁵ que reuniu dados da RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais) com dados do censo do ano de 2000 apresentou a empregabilidade da PcD no Brasil. Os registros administrativos, como os da RAIS têm importante papel a desempenhar no monitoramento da efetividade de cláusulas sociais da legislação. Eles informam a posição oficial de agentes em relação as suas obrigações legais. No caso em análise, temos o cumprimento de estabelecimentos produtivos frente à política de cotas traçada.

E, assim também junto com dados oficiais sinalizados e referendados citados acima, há dentre os 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil eram PcD, representando 2,05% do total de empregados, pouco acima da cota mínima estabelecida legalmente, sendo que 45% do emprego formal estão em empresas de menor porte, não sujeitas a legislação. O autor aponta que, segundo estimativa da RAIS, existiriam 31.979 estabelecimentos com mais de cem empregados que, se atendessem adequadamente à lei de cotas, ofereceriam mais de 500 mil postos de trabalho, o que ainda assim seria insuficiente e só atenderia a 3,7% da população com deficiência em idade adequada e em condições para o trabalho. Tais dados apontam considerável descumprimento, cerca de 10 anos após a regulamentação da lei.

O Universo de PcD considerado no Censo Demográfico de 2000, com análise em NERI(2003), se distribuiu da seguinte forma: deficiência mental (11,5%); tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia (0,44%); falta de um membro ou parte dele (5,32%); alguma dificuldade de enxergar (75,16%); alguma dificuldade de ouvir (19%); alguma dificuldade de caminhar (22,7%); grande dificuldade de enxergar, de ouvir, grande dificuldade de caminhar, incapaz de ouvir(0,68%); incapaz de caminhar (2,3%); incapaz de enxergar (0,6%). Os dados, analisados ainda referendado acima informa que existiam 24,5 milhões de portadores de deficiências que corresponde a 14,5% da população brasileira.

⁵ NERI, Marcelo. Retratos da Deficiência no Brasil. disponível em <http://www.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/PPD_Sumario_Executivo.pdf> acesso em 16/08/2010

Os dados do censo permitiram também que a visibilidade percentual deste segmento populacional apontando as causas das diferentes deficiências relacionando ao ciclo da vida. Os números demonstram a deficiência de pessoas que estão no início do ciclo da vida, dentre aqueles de 0 a 21 anos relacionam-se a deficiência gerada por acidentes automobilísticos e por causas de ferimentos por armas de fogo; para a população economicamente ativa, dos 21 anos aos 40 anos, continuam os acidentes automobilísticos, as violências em gerais e acidentes de trabalho; nas faces finais do ciclo da vida são as deficiências adquiridas e estabelecidas em alguma doença durante o percurso de sua vida. As deficiências típicas de nascença permaneceram em percentuais de progressos aceitáveis pela Organização Mundial da Saúde.

Os dados do Censo de 2000 em relação ao tema em questão foi a possibilidade de apontar a natureza da deficiência, permitindo captar suas causas, bem como avaliar a fase da vida quando essas acometem os indivíduos. A partir destes dados foi possível traçar planos, políticas e investimentos públicos setoriais para este segmento populacional. Estes dados são ilustrativos e de muito significativos para pontuar reivindicações e garantir direitos.

1.4 – O Ministério do Trabalho e Emprego e a fiscalização do Cumprimento da “Lei das Cotas”.

O Trabalho decente preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), é direito de todos, incluindo acessibilidade, segurança e saúde. A prática do trabalho decente é o meio mais eficaz de romper com o ciclo da marginalização, pobreza e exclusão social, especialmente das PcD, as quais necessitam de ações afirmativas⁶ para sua

⁶ Ações afirmativas – trata-se de adoção temporária de medidas especiais – legislativas, administrativas e judiciais – para promover e acelerar o processo de igualdade de oportunidades, em diferentes âmbitos, para grupos historicamente discriminados. São ações corretivas que têm como objetivo reduzir defasagens entre o ideal igualitário, consagrado nas normas e na legislação, e um sistema de relações sociais marcado pelas desigualdades e hierarquias. A discriminação positiva refere-se ao conjunto de medidas de ação positiva adotado como política pública, para uma transformação ampla e planejada, a fim de assegurar a igualdade de oportunidades a todos os cidadãos e cidadãs.

adequada inclusão e manutenção no emprego. Essas ações especiais compensatórias de proteção, com o incentivo à educação profissional por meio da aprendizagem/qualificação de PcD, facilitam o emprego dessas pessoas, possibilitando a melhora de sua qualidade de vida e a da comunidade em que vivem.

O desenvolvimento de políticas impulsoras da igualdade no trabalho e do combate à discriminação integra a chamada Agenda Nacional do Trabalho Decente, que faz parte, por sua vez, da Agenda Hemisférica para a Promoção do Trabalho Decente, aprovada na XVI Reunião Regional das Américas (OIT), em Brasília, em maio de 2006.

No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) coordena as ações de inserção e inclusão de PcD no mercado de trabalho desde 2005, por meio das ações fiscais no cumprimento da legislação vigente, incluindo a Lei 8213/1991(cota de PcD nas empresas) e a Lei 10097/2000 (cota de aprendizes nas empresas).

O Ministério Público do Trabalho mantém uma Comissão Permanente de Estudos para a Inclusão de PcD no mercado de trabalho que, além de editar material institucional para a preparação interna de seus Membros, articula com os demais Ministérios Públicos, órgãos governamentais e não-governamentais na busca de soluções dos problemas legais e práticos da aplicação da lei. Integra também, como Conselheiro, o Conselho Nacional das Pessoas Portadoras de Deficiência –CONADE -, que discute questões que permeiam cada grupo organizado de deficiência. Deste conselho emanam deliberações e encaminhamentos que podem alterar concepções eventualmente mal formuladas e conduzidas.

O Procurador do Trabalho no Estado atua, inicialmente, através de audiências públicas, com a intenção de conscientizar o empresariado sobre a necessidade do cumprimento da lei. Estabelecidos os contatos preliminares para subsidiar a atuação, passa-se à identificação das empresas que estão obrigadas ao cumprimento da reserva legal. Essa listagem pode ser obtida junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, que tem condições,

de acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), de identificar empresas por número de empregados, por ramos de atividade e por localização.

Em seguida, expedem-se ofícios às empresas, requisitando informações sobre o número atual de empregados e documentação comprobatória do cumprimento da reserva legal. A atuação conjunta da DRT evita o chamamento dúplice de empresas.

O Ministério Público do Trabalho proporá ao empregador o cumprimento da cota, através da assinatura de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta. Havendo necessidade, normalmente por não encontrar no mercado de trabalho profissional capacitado disponível, conceder-se-à prazo, que varia de seis meses a dois anos, para a fixação de vagas para PcD e contratação do trabalhador.

Visando a preparação e inclusão do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho, em face das exigências de escolarização, formação e capacitação profissional, o Procurador também poderá ser o interlocutor entre os empresário e as instituições de/para PcD, no momento do surgimento de vagas de trabalho na empresa que já ajustou sua conduta com o Ministério Público.

Para corresponder a demanda de educação profissional das PcD, o Ministério do Trabalho e Emprego, no ano de 2000, implantou fóruns, denominados “Fórum Pró-Trabalho” como ações para sensibilização e garantia do cumprimento da Lei 8213/91 – “Lei das Cotas” -, com participação das entidades representativas das PcD, instituições formadoras de mão-de-obra e poder público, pautando-se mais como um promotor de inclusão social, regionalizaram-se as ações de inclusão social no mercado formal do trabalho por meio dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate a Discriminação nas Superintendências Regionais de Trabalho (SRTE) .

A exposição acima, sintetiza o processo que desencadeou a necessidade de construção do “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da Pessoa com deficiência” tendo como eixo central a inclusão de PcD no mercado formal de trabalho através da qualificação profissional e pela construção do “Comitê Pró-Inclusão” com

iniciativas coletivas e pela união de esforços será possível o pleno desenvolvimento do projeto piloto.

1.5 – “O Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da Pessoa com Deficiência”

E, conforme dados oficiais relatados na ocasião do lançamento do “Projeto Piloto Nacional de Incentivo à Aprendizagem da PcD”, o Estado do Rio Grande do Sul foi o segundo estado brasileiro eleito para sua implantação sendo considerado para esta ação o número expressivo de reivindicações e concessões de benefícios previdenciários conseguidos pela articulação e defesa dos direitos expressos nas ações das entidades representativas das PcD.

O Estado do Rio Grande do Norte foi o primeiro estado brasileiro a implantar o referido projeto acima. As razões apontadas para este procedimento esta expressa no elevado número de PcD com relação direta aos acidentes de trabalho gerados por atividades profissionais voltadas a produção econômica deste estado.

Na intenção de trazer orientações dentro da proposta de ação do “Projeto Piloto Nacional de Aprendizagem da PcD” o Ministério do Trabalho e Emprego formulou uma cartilha com orientações sobre o tema definindo as ações previstas para execução do referido projeto, ratificando que por se tratar de um projeto piloto estará sujeito a alterações que de fizerem justificadas para tal. As orientações e ações foram assim constituídas.

- a) Quanto a obrigação de oferecer cursos profissionais: Segundo estabelece o art. 28, S 2º, do Decreto 3298/1999, as instituições públicas e privadas que ministram educação profissional estão obrigadas a disponibilizar cursos profissionais de nível básico para as PcD. Essas instituições e as empresas devem transpor a limitação, compreendendo principalmente o potencial laborativo de cada trabalhador (a) com deficiência.

- b) Quanto a Habilitação profissional: Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à PcD, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados à determinada profissão ou ocupação (Art.28; S 3º. do Decreto 3298/1999)
- c) Quanto a Flexibilização da exigência de escolaridade: A matrícula da PcD nos cursos de qualificação profissional deve ser condicionada à sua capacidade de aproveitamento e não ao seu nível de escolaridade (art.28, s 2º, do decreto 3298/1999). Especificamente para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência intelectual deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização (Art.3º, parágrafo único, do Decreto 5598/2005).
- d) Quanto a acessibilidade e comunicação, dispõe que:
- A qualificação profissional deve ser acessível a todos os tipos de deficiência, e não somente às mais leves.
 - As instituições e escolas de educação profissional, quando necessário, deverão oferecer serviços de apoio especializado para atender às peculiaridades da
 - pessoa com deficiência, conforme estabelece Art. 29 do Decreto 3298/1999. Devem ser adaptados o material pedagógico, os equipamentos e o currículo.
 - Os professores, instrutores e profissionais especializados necessitam ser capacitados para o atendimento desse grupo.
 - As barreiras arquitetônicas, ambientais e de comunicação precisam ser eliminadas.
 - Os cursos devem disponibilizar os recursos e serviços que permitem ampliar as habilidades funcionais de pessoas com deficiência
 - Os cursos devem oferecer a tecnologia assistiva ⁷ necessária para a inserção de todos os tipos de deficiência, tais como: intérprete de LIBRAS⁸, material em

⁷ Tecnologia Assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social

⁸ Língua Brasileira de Sinais (Libras) – sistema de sinais criado pela comunidade surda para comunicar-se, por meio do canal gestual. Possui estrutura e gramática próprios.

Braille, sintetizadores de voz, piso tátil, corrimão, auxílios para as pessoas com deficiência física, acessibilidade da estrutura física, metodologia capaz de inserir as pessoas com deficiência intelectual.

e) Quanto a Aprendizagem como instrumento de inclusão das deficiências severas: Esse contrato de trabalho especial é um instrumento importante de inclusão, principalmente das pessoas com deficiência severas. A modalidade conjuga tanto a formação teórica como a prática, vinculando, já no processo de qualificação, o aprendiz à empresa (Art. 428, S 4º, da CLT). A perspectiva de desenvolver aprendizado dentro da empresa permite que:

- por conta de um tempo ampliado dentro de treinamento, que sejam avaliadas, sem pressão, as condições de trabalho e as habilidades e potencialidades deste segmento;
 - esse aspecto da prática ofereça à PcD um prazo maior para se incorporar às rotinas da empresa e assim tornar-se confiante no seu potencial laborativo;
 - as empresas, durante esse período, conhecendo as limitações e potencialidades do aprendiz com deficiência, usufruam de um prazo maior para adaptar o posto, a organização e o ambiente de trabalho às características psicofisiológicas das pessoas com deficiência, como determina a NR 17-ERGONOMIA;
 - esse tempo de adaptação torne-se viável quando elas precisarem preencher rapidamente suas vagas;
 - de outra parte, a presença do aprendiz com deficiência na empresa contribua para quebrar o mito da impossibilidade de incluir no trabalho as deficiências mais severas;
 - os aprendizes tenham garantido o salário mínimo/hora, FGTS, férias, dentre outro
-

direitos trabalhistas, regulados no Decreto 5598/2005

f) Quanto a Aprendizagem sem limite máximo de idade : Para as pessoas com deficiência, não há previsão de idade máxima para celebração do contrato de aprendizagem (Art. 2º, parágrafo único, do Decreto 5598/2005).

g) Instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem os sistemas nacionais de aprendizagem:

- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);
- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC)
- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);
- Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP).
- as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas;
- as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (arts. 429 e 430 da CLT).

h) Quanto as Instituições sem fins lucrativos

- A legislação prevê, no Art. 430, I e II, da CLT, que, na hipótese do Sistema S não disponibilizar cursos suficientes para atender à demanda, esta poderá ser suprida
- pelas escolas técnicas e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional.
- As organizações não-governamentais têm se ocupado da socialização e da profissionalização das pessoas com deficiência de forma relevante. Por conta da proximidade com esse segmento, há um acúmulo de conhecimento sobre as deficiências que pode facilitar os processos de inclusão no trabalho. Os critérios de validade dos cursos de aprendizagem estão delineados na Portaria 615/2007.

i) Quanto a Importância das parcerias no incentivo à aprendizagem PcD: A Superintendência do Trabalho e Emprego deverá promover o diálogo entre:

- instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem (Sistema S e outras supracitadas);
- instituições representativas de pessoas com deficiência;
- sindicatos patronais e de trabalhadores das categorias econômicas fiscalizadas;
- Ministério da Previdência/INSS – reabilitação; - Ministério Público Estadual
- Ministério Público do Trabalho

j) Quanto aos Recursos para a regularização da cota de empregados com deficiência:

- Na ação fiscal com foco na Lei de Reserva de Cargos, o AFT constata dificuldades da empresa em completar sua cota de empregados com deficiência, em razão da falta de qualificação dos candidatos, e pode oferecer o instituto legal da aprendizagem como forma de superação desse obstáculo.
- Com o término do processo de habilitação profissional, essas pessoas devidamente qualificadas não terão mais óbice para serem contratadas como empregados e, assim, passarem a ser computadas na cota dos empregados com deficiência.
- Mesmo que a empresa esteja com a cota de 5% (cota mínima) de aprendizes preenchidas, poderá ampliá-la, já que o Art. 429 prevê que esta cota pode variar até 15% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

H) Quanto ao Prazo para cumprimento da “Lei das Cotas”: quando for concedida a dilatação de prazo para a empresa promover a qualificação/aprendizagem e, conseqüentemente, para integralizar sua cota de empregados com deficiência, o AFT deve acordar o que segue:

- o prazo não poderá ser superior a dois anos e durante esse período, a empresa deverá promover as adequações necessárias no ambiente e na organização do trabalho, de forma a promover a inclusão e tornar tais ambientes acessíveis.

Igualmente, desenvolverá ações internas visando combater o preconceito e a discriminação em relação às pessoas com deficiência;

- a cota mínima de empregados com deficiência, ao final do processo de qualificação/aprendizagem, deverá estar completa.

i) Quanto as “cotas distintas”

- A cota de aprendizagem não se confunde com a cota de empregados com deficiência.
- O (a) aprendiz com deficiência não poder ser considerado(a) na cota de empregados com deficiência. Somente quando concluído o progresso de qualificação/aprendizagem, se ele(a) for devidamente contratado(a) como empregado(a), passará a contar para a cota de pessoas com deficiência.
- Não poderá haver superposição de cotas, mas o adiamento do contrato da pessoa com deficiência, enquanto durar a aprendizagem. Nessa etapa inicial, o empregador estará preenchendo apenas a cota de aprendizes.

Nos movimentos representados acima caracterizados na forma de Declarações, Leis, Decretos nos permite acompanhar a representação da soma de uma gama de movimentos políticos que estão presentes muitos elementos que traduzem um contexto que reflete as influências traduzidas na forma da produção de textos, que conforme (MAINARDES e MARCONDES,2009,p.305) são impregnados pela visão de mundo local e pessoal dos atores que interpretam e ressignificam os textos legais.

Este contexto de prática é como uma ”peça teatral”. Temos as palavras do texto da peça, mas a sua realidade apenas toma vida quando alguém as representa. E este é um processo de interpretação e criatividade ocorrendo assim uma análise contextualizada

da trajetórias de programas e políticas sociais e educacionais desde sua formulação inicial até a sua implementação no contexto da prática e seus efeitos que contempla percepções dentro de um ciclo de políticas impulsionadas pela sociedade organizada na busca e garantia de seus direitos.

No decorrer desse capítulo foram apresentados alguns caminhos que estão presentes na formulação das políticas públicas para inclusão das PcD na aprendizagem e qualificação profissional como possibilidade de atuação laboral, bem como os Movimentos Sociais que, principalmente no decorrer do século XX, lutaram para influenciar a produção de textos políticos e que tencionaram e tencionam o Estado e a sociedade como um todo, pela formulação e promulgação de leis que combatam a discriminação deste segmento populacional.

De acordo, com a “Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência”, chamada de “Convenção da Guatemala”, o conceito de *deficiência* é definido por :

Uma 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 ou social” (art. 1, no. 1)

A Convenção de Guatemala também conceitua a discriminação contra as PcD como:

“toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das PcD de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais” (art.1,no.2,“a”)

E, conforme NERI(2003,0.139), alguns dos principais problemas das PcD têm origem na sociedade, ou seja, decorrem de barreiras sociais e não das barreiras funcionais decorrentes da sua limitação. Cita por exemplo: uma pessoa paraplégica estaria impedida de freqüentar as aulas em uma escola onde não existe rampa e nem pessoas aptas a ajudá-la com transporte no trajeto casa-escola-casa. A partir da remoção dessas barreiras sociais,

entre elas, criação de condições arquitetônica, de transporte e um pouco de solidariedade ou apoio familiar, essa pessoa passaria a exercer atividades escolares normais, ou seja, mediante algumas acomodações, a PcD sairia da categoria de desvantagens em relação as demais.

Nessa perspectiva, a inclusão social da PcD se esbarra nas barreiras funcionais decorrentes de problemas orgânicos e nas barreiras de origens sociais, tais como, preconceito, discriminação e o mito da ineficiência. Romper essas barreiras, por nós classificadas, requer esforços políticos consideráveis.

2 – A TRAJETÓRIA DO INCENTIVO A APRENDIZAGEM E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO POSSIBILIDADE DE INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO DA PcD

O ensino não é um movimento de transmissão que termina quando a coisa que se transmite é recebida, mas o começo do cultivo de uma mente de forma que o que foi semeado crescerá. (RIOS, 2001, p.52)

Neste capítulo traçamos alguns aspectos históricos relacionados a trajetória da implementação e das experiências de ações de aprendizagem e qualificação profissional da PcD pautadas nas observações da legislação vigente e dentro da proposta de visibilizar as primeiras experiências neste processo resgatando contextos de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, que não é uma ação recente, e condiz com a intervenção direta de políticas públicas destinadas a esta finalidade.

Abordamos seus aspectos mais significativos, estabelecendo algumas relações entre eles, bem como ressaltando experiências até então alcançadas nas esferas municipais, estaduais e federais.

2.1 – A Pessoa com Deficiência e o Plano Nacional de Formação do Trabalhador (PLANFOR)

Dentre as ações visíveis de ações de capacitação profissional da PcD resgatamos a primeira experiência no PLANFOR (Plano Nacional de Formação do Trabalhador) que vigorou no Brasil, no período de 1995 até 2003. O PLANFOR significou uma importante frente de implementação de políticas públicas de emprego por meio de um plano estruturado pelo Ministério do Trabalho e Emprego direcionado à educação profissional das classes trabalhadoras e em particular aos grupos socialmente mais vulneráveis. A educação profissional ganhou um novo enfoque, onde as ações de qualificação profissional exerciam a função de potencializar a inclusão social pelo trabalho

e nesse sentido, o PLANFOR foi concebido como uma forma de combinar todas as ações de Políticas Públicas de Emprego, Educação e Desenvolvimento.

Entretanto, as iniciativas foram alvos de críticas por educadores e pesquisadores da Educação. Nesse sentido, Frigotto (1998) ressalta o caráter compensatório, descontínuo e assistencialista das ações do programa:

[...] O governo criou o Fundo de Assistência ao Trabalhador (FAT) e, mediante Plano Nacional de Educação Profissional (PLANFOR), deslocou a formação profissional básica dos jovens e adultos com risco de desemprego ou desempregados do Ministério da Educação para o Ministério do Trabalho, reduzindo-a a projetos e atividades pontuais, tópicas, dentro de uma perspectiva compensatória de “Assistência” e de caráter descontínuo (FRIGOTTO, 1998, p.11).

As PcD foram contempladas com um programa específico denominado de “Programa Nacional de Educação Profissional para a Pessoa Portadora de Necessidades Especiais”, ao qual convém dedicar uma breve apreciação.

Assim, em cumprimento ao Decreto 3298/99 que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, após doze anos para sua aprovação, ocorre a concretização da legislação em programas de formação e qualificação profissional no Programa Nacional de Formação do Trabalhador – PLANFOR – a implantação de formação e qualificação profissional com ações para a PcD.

O Planfor, no período de 1996 a 1999, qualificou um total de 62.100 mil treinandos com necessidades especiais significando expressiva dimensão quantitativa considerando que os dados históricos de até então expressavam a dificuldade de acesso das PcD à rede de educação profissional regular, assim como a quase inexistência de programas de capacitação profissional voltados para esse segmento da população.

Foram, também criados “balcões de empregos para as PcD”, nas Unidades do SINE, em alguns estados. Essa medida foi considerada uma das mais importantes para a inserção das PcD no mercado de trabalho, pois a intermediação não é apenas necessária

mas sim é uma condição indispensável, dada a realidade deste segmento populacional no Brasil.

Neste sentido em Vogel(2001,p.127) é apontado a participação e a pressão das entidades representativas sobre os responsáveis pelas leis que salvaguardam os direitos das PcD e foram adotadas medidas com o objetivo de ampliar suas possibilidades no mercado de trabalho. Tais medidas foram consideradas como ações afirmativas, e variavam, no entanto, de contexto para contexto , em virtude da maior ou menor agilidade com que se dá a regulamentação dos dispositivos constitucionais.

Joaquim Barbosa Gomes (2001,p.40) apresenta um conceito bastante abrangente que define as ações afirmativas como:

(...) as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.

Segundo ensina Joaquim Barbosa Gomes, as ações afirmativas são, assim: medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos/minorias discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a garantia de direitos fundamentais, na construção da realização de efetiva igualdade constitucional.

Percebe-se que em um primeiro momento, as ações afirmativas, instigaram e encorajaram as autoridades públicas, sem as obrigar, a tomar decisões em prol de grupos excluídos, considerando a raça, cor, sexo, Pcd e origem nacional das pessoas, fatores que, até então, consideravam-se irrelevantes. A pressão organizada desses grupos, evidenciou as injustiças e impulsionou o estímulo a políticas públicas compensatórias de acesso à educação e ao mercado de trabalho.

Nas décadas de 1960 até 1980, tendo em conta o aumento da pressão dos grupos discriminados, adotaram-se cotas rígidas, obrigatórias, que vieram a compor nas escolas, no mercado de trabalho e em outros setores da vida social um quadro mais representativo da diversidade dos povos.

Chega-se, assim, à conclusão de que as ações afirmativas contêm elementos de compensação, de mobilização dos grupos privados, à pró-atividade do Estado na direção dessa compensação e à materialização da igualdade e podem representar um corte de observação da realidade.

As preocupações de natureza qualitativa também foram contempladas na avaliação do PLANFOR para as PcD e demonstração de ações coordenadas entre as instituições especializadas, as Secretarias de Trabalho, de Educação, as Comissões de Emprego e as demais instituições de educação profissional.

É possível notar que o PLANFOR foi pensado como uma nova política de educação profissional no país, fora da educação profissional oportunizada enquanto ensino formal. Porém, o referido programa apresenta como resultados significativos, a prioridade garantida aos chamados grupos com vulnerabilidade social em que se entende por vulnerabilidade a dificuldade de acesso e permanência no mercado formal de trabalho e a outras possibilidades de qualificação profissional por razões de pobreza, baixa escolaridade e fatores relacionados a gênero, raça/cor, ou necessidades especiais.(VOGEL,2001). Para as PcD, com sua histórica dificuldade de acesso à rede de educação profissional regular, significou ser possível implementar uma cultura de qualificação profissional que incluía a diversidade.

A apresentação dos resultados do PLANFOR no período de 1995-1998 ocorreu no I Congresso Brasileiro de Educação Profissional em Brasília, de 10 a 12 de dezembro de 1998. O balanço figurou como componente de fortalecimento de uma Política Pública de Trabalho e Renda, para ressaltar as dimensões quantitativas, atingidas pelas ações, que “devem ser consolidadas, ampliadas e aprimoradas tendo em vista a construção de uma nova institucionalidade da Educação Profissional no País” (VOGEL,2001,p.130).

Na ocasião, foram apresentadas três experiências para PcD consideradas inovadoras. Apresentamos brevemente as três experiências para PcD considerando a expressividade e características de cada uma dessas experiências, conforme abaixo:

Com Título de “Telecurso 2000”⁹ é referendado a primeira experiência que apresentou como caracterização um programa de ensino fundamental destinado a participantes jovens e adultos surdos que apresentasse nível de conhecimento equivalentes às quatro primeiras séries do ensino básico.

No decorrer da implementação das ações de qualificação profissional, foram utilizados recursos instrucionais adequados ao perfil dos participantes, à metodologia, às características de cada ação educativa e às técnicas instrucionais selecionadas. Utilizou a metodologia de ensino a distância, conjugando multimeios com legendas (TV, vídeo, programa TC 2000, livro do aluno e impressos) e procedimentos pedagógicos com a cultura das pessoas surdas.

O projeto contou com a participação de instituições especializadas para a definição das formas mais adequadas de elaborar legendas e utilizar aulas legendadas, assim como para a tarefa de capacitar os orientadores de aprendizagem para atuar com esse seguindo dentro de suas especificidades. O programa foi coordenado por professores bilíngües (português e libras).

⁹ O **Telecurso** é um sistema educacional de educação a distância [brasileiro](#) mantido pela [Fundação Roberto Marinho](#) e pelo sistema [FIESP](#), sendo exibido pela [Rede Globo](#). O programa consiste em *tele-aulas* das últimas séries do ensino fundamental (antigo 1º Grau) e do ensino médio (2º grau) que podem ser assistidas em casa ou em tele-salas.. Em 1995, foram criadas as salas de aula, em que o professor (mediador de aprendizagem) faz uso da Metodologia Telessala e que ainda são equipadas com aparelhos de DVD/vídeo, TV, mapas, livros, dicionários e outros materiais didáticos. Elas, normalmente, são instaladas em associações de moradores, igrejas ou escolas, a partir de convênios firmados entre a Fundação Roberto Marinho, governos, prefeituras ou iniciativa privada. Foi aí que o Telecurso deixou de ser sinônimo de programa de televisão para virar política pública. Desde então, já foram implementadas mais de 30 mil salas de aula no país, beneficiando cerca de 6 milhões de alunos.

A segunda experiência surgiu a partir da necessidade de capacitar dirigentes e corpo técnico de todas as Apaes, bem como instituições congêneres, para o enfrentamento dos desafios impostos pela nova institucionalidade de educação profissional das PcD no Brasil e foi denominada “Formação de formadores para profissionais que atuam na qualificação dos portadores de necessidades especiais”.

Após considerar os resultados decorrentes do processo de identificação das necessidades de Formação de Formadores, a constituição de um ponto de partida para a sua realização ocorreu através de um levantamento que contemplou: o diagnóstico das diversas formas de atendimento na área de preparação para o trabalho das PcD objetivando a compreensão das variáveis de natureza técnico-conceitual e administrativo-funcional e quais mecanismos adotar para a sensibilização da sociedade para a inserção das PcD no mercado de trabalho. Os resultados da análise diagnosticada produziram dados necessários para as discussões sobre a formulação do projeto “formação de Formadores” (VOGEL,2001p.131).

A terceira experiência “Qualificação de Portadores de Deficiência Visual para a área de Telefonia” desenvolvido na cidade do Rio de Janeiro, faz-se importante exemplificar, de forma detalhada, em razão de suas características e da importante inovação por ela introduzida quando reuniu a combinação dos fatores educacionais, trabalhistas, sociais e culturais, de modo participativo. Na composição para a participação nas ações de Formação Profissional para PcD a compatibilização das ações foram assim elaboradas, conforme VOGEL(2001,p.132):

- especificamente em relação à seleção dos participantes, a sua composição apresentou como perfil do participante: pessoas com deficiência visual, totalizando a capacitação de 465 pessoas para a área de telefonia; Cabe registro o fato de existirem que no ano de 2001 vinte deficientes visuais atuando como radioperadores em uma só empresa de *pages*, o que permitiu vislumbrar, na

- época, o potencial da nova profissão para esses trabalhadores. Abriu um novo campo de atividade – operador de telechamada- para PcD, numa conjuntura de redução de postos de trabalho.
- nos conteúdos programáticos : o projeto compreendeu , além dos conteúdos inerentes à profissão, atividades voltadas ao desenvolvimento pessoal, valorização profissional, relação interpessoal, noções de cidadania;
- as metodologias adotadas permitiram a adequação ao ritmo de aprendizagem de cada participante. Materiais variados constituíram recursos de apoio ao programa que integrou, na sua dimensão avaliativa, profissionais e família. O acompanhamento e a adaptação de equipamentos, quando necessário, constituíram estratégias adotadas pelo programa, visando sua maior eficácia.

Durante seis meses esse trabalho compreendeu a cooperação entre:

- a equipe responsável pela área de Formação e Acompanhamento Profissional do Instituto Benjamin Constant (IBC). Ao IBC coube a tarefa de qualificar os treinandos, bem como articular e acompanhar todas as etapas do processo de
- capacitação das PcD; contato com a empresa; demonstração da viabilidade do empreendimento (uma PcD fez o teste com o sistema operacional Dosvox¹⁰)

¹⁰ Sistema destinado a auxiliar o deficiente visual no uso de microcomputadores da linha PC, por meio de sintetizador de voz. Possui as seguintes ferramentas computacionais: um sintetizador de voz de bolso que permite ao deficiente visual ter acesso a qualquer computador compatível com IBM-PC, mesmo que ele não possua placa de som; sistema operacional complementar ao DOS, destinado a produzir a saída sonoras; sistema de fala em língua portuguesa; editor e editor de texto; diversos programas para uso geral para cego, como por exemplo, caderno de telefones,

- o Núcleo de Computação Eletrônica da Universidade do Rio de Janeiro –UFRJ que coube trabalhar em conjunto com os técnicos da empresa para a necessária adaptação do sistema operacional utilizado na Mobitel.
- a empresa de Recursos Humanos Person – Recrutamento, Seleção e Treinamento, realizou o treinamento específico para a atividade profissional a ser exercida, além do apoio às PcD, junto com o IBC, em todas as etapas do processo, incluindo o acompanhamento posterior, visando a correção e a superação das dificuldades iniciais, encontradas no exercício da nova atividade.
- a empresa empregadora : Mobitel Telecomunicações S.A.

Essa experiência, de forma específica, contribuiu e revelou-se ser bem sucedida em todos os aspectos relevantes para o PLANFOR: abriu um novo campo de atividade para PcD, o de operador de radiochamada, numa conjuntura de redução de postos de trabalho com foco na demanda do mercado e perfil da clientela; produziu uma importante articulação constitucional do setor público na representação do Instituto Benjamin Constant com a iniciativa privada representada pelas empresas Person – Recrutamento, Seleção e Treinamento e Mobitel Telecomunicações S.A.; utilizou uma tecnologia específica, representando um avanço conceitual, desenvolvida em conjunto com a Universidade do Rio de Janeiro-UFRJ- constituindo assim, uma parceria, adaptando-a às exigências da profissão que se criava.

Na análise de Vogel(2001.p.142) aponta que os debates das experiências citadas acima, as discussões evidenciaram a complexidade dos processos de qualificação profissional para este segmento populacional, pelas limitações inerentes à sua condição e pela falta de tecnologias adequadas ao enfrentamento dessa tarefa educacional específica..

Outro ponto significativo apontado pela autora que considerou um dos mais sérios obstáculos à inserção no mercado de trabalho da PcD refere-se a sua baixa escolaridade. Ratificou também o problema da certificação especial em face das exigências do mercado de trabalho Vogel(2001,p.146)), e propõe que as instituições especializadas adotassem estratégias mais proativas de articulação com instituições formadoras, “visando incorporar aos programas de qualificação profissional em geral, procedimentos e recursos que os tornem acessíveis às Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais”.

Outro efeito, de igual relevância apontada por VOGEL(2001) como uma questão importante, a qual não foi discutida com maior profundidade, foi a do impacto do PLANFOR sobre o universo das instituições voltadas para o atendimento de PcD. E, neste sentido, um dos efeitos marcantes do PLANFOR foi:

“...o de obrigar as instituições executoras a repensar e redimensionar algumas de suas atividades e setores, diante da necessidade de aperfeiçoar os seus quadros técnicos e rever os seus padrões de organização e mobilização, para atender aos requisitos indispensáveis à operacionalização do Programa.(Vogel,2001.p.135)

O PLANFOR e ainda, dentro da avaliação das experiências inovadoras de qualificação profissional de PcD, representou um significativo salto qualitativo para a profissionalização deste segmento populacional . Conforme Vogel (2001):

Graças ao PLANFOR, houve portadores de deficiência que tiveram acesso a algum programa de qualificação ou a algum programa social do Governo pela primeira vez. Este fato proporcionou-lhes um sentimento expresso de inclusão no âmbito da cidadania, pelo simples fato de se perceberem alvos de uma política pública destinada aos trabalhadores brasileiros, gerando uma imediata mudança de postura, provocada pelo vislumbre de possibilidades futuras, além de um sensível incremento de auto-estima e da esperança, produtos significativos vistos da perspectiva de quem convive cotidianamente com os sérios entraves suscitados pelo estigma da deficiência (VOGEL, 2001, p.133).

Em “Esboço da história da educação profissional para pessoas portadoras de necessidades especiais” (VOGEL,2001,p.124), evidencia-se que planos criados e gestados no Ministério do Trabalho e Emprego não são iniciativas recentes. Já em 1840, o então Ministério da Justiça e dos Negócios Interiores instituiu as Escolas de Aprendizes Artífices como espaço para a formação de jovens pobres para inserção no mercado de trabalho. Vogel (2001, p. 124) apresenta o seguinte levantamento:

Especificamente em relação ao atendimento escolar de formação profissional da PcD , seu início no Brasil data de 12 de setembro de 1854, quando D.Pedro II fundou a primeira escola para cegos na cidade do Rio de Janeiro: o Imperial Instituto dos Meninos cegos, transformado na 1.ª República, no atual Instituto Benjamin Constante (IBC) que continha em suas ações de formação profissional

[...] cabia,além de fornecer educação formal,”prepara os alunos, segundo suas capacidades individuais, para o exercício de uma arte, um ofício, de uma profissão liberal” (jornal do comercio,n.2.419, de 20 de setembro de 1854).(VOGEL, 2001, p.126)

As ações de formação profissional constituía na instalação de oficinas, nas quais oferecia treinamento em atividades profissionais, consideradas elementares ou de habilitação semi-qualificada e as atividades consistiam essencialmente no adestramento manual, compreendendo a confecção de vassouras, espanadores, escovas, objetos de vime, além de empalhação e colchoaria, estofaria, encadernação e afinação de piano.

Atualmente o Instituto Benjamin Constante é um centro de referência nacional para questões relativas a deficiência visual contando em sua estrutura com uma escola que proporciona educação infantil e fundamental até a oitava série, reabilita e produz material impresso em Braille e presta ainda consulta oftalmológica.

Ainda no século XIX, em 26 de setembro de 1857, pela Lei n. 839 fundou-se, também no Rio de Janeiro, o Imperial Instituto dos Meninos Surdos, hoje Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) que conforme relata Marcos José Silveira

Mazzotta(1999,p.29) essa instituição se caracterizou, desde seu início, por ser um estabelecimento voltado à “educação literária” e o “ensino profissionalizante” de meninos surdos-mudos com idade de 14 e 17 anos. Aos poucos, por força de modificação no regimento interno, o Imperial Instituto dos Meninos Surdos, introduziu no seu currículo atividades voltadas para o aprendizado profissional mas também nesse caso, as atividades eram de cunho basicamente manual e semi-qualificadas, entre elas encadernação e sapataria.

Com a fundação da Sociedade Pestalozzi do estado do Rio de Janeiro, em 1946, esta instituição de caráter filantrópico, destinada ao “amparo de crianças e adolescentes com deficiência mental, reeducando-os para uma possibilidade de vida melhor” também foi pioneira na orientação pré-profissionalizante de jovens deficientes mentais através de *oficinas pedagógicas* (uma das modalidades adotadas pela educação especial para a preparação das pessoas com deficiência mental para o mundo do trabalho). O SENAI colaborou na instalação das primeiras oficinas, doando, também, as primeiras máquinas para a oficina de carpintaria. O movimento se expandiu, com a fundação da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), em 1954 ocorrendo um desdobramento das oficinas pedagógicas que ressurgiu, modernamente, com as *oficinas de trabalho protegido*, destinadas àqueles, que, por força das limitações impostas pelo grau de deficiência, não tem condições de ingressar no mercado competitivo, ou desenvolver atividades profissionais de forma autônoma.

A partir de 1950, houve um aumento na impressão de livros em Braille, na Fundação para o Livro de Cego no Brasil, hoje chamada Fundação Doriva Nowill para cegos. Essa instituição expandiu suas atividades para além de produzir e distribuir livros impressos em sistemas braile, passando a atuar no campo da educação, reabilitação e bem-estar social das pessoas cegas e portadoras de visão subnormal com a finalidade de “integração do deficiente visual na comunidade como pessoa auto-suficiente e produtiva.

Ainda no ano de 1950 ocorreu o acesso dos portadores de deficiência visual à educação de nível superior, obtiveram habilitações profissionais legalmente reconhecidas, passando a exercer ocupações, tais como as de professor, advogado, administrador. Esse

tipo de qualificação, no entanto, permanecia raro, pois o ensino superior era, como ainda é hoje, freqüentado por muito poucos sujeitos com deficiência. .

Na década de 1960 com o apoio do governo, os serviços de reabilitação cresceram e se desenvolveram. Em 1961, com a homologação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB n. 4024/61) a educação da PcD passou a ser integrada ao sistema regular de ensino. Esta integração não ocorreu, como previsto, e o atendimento educacional da PcD ficou sob a responsabilidade de instituições particulares subvencionadas pelo governo.

Em 1989, foi criada a CORDE (Coordenadoria Nacional para a Integração da PcD) , por meio do Decreto n. 7853 de 24 de outubro de 1989, órgão que se incumbem dos planos e programas que compõem a Política Nacional para Integração da PcD, assim como, propor medidas que garantam a sua completa implantação e o seu adequado desenvolvimento, além de acompanhar a execução dessa política.

Após a promulgação em 1988, da Constituição Federal onde é resgatado as bases da cidadania são aprovadas as leis infraconstitucionais, já abordadas anteriormente. E, falamos até agora dos aspectos legais para abordar os conceitos e percepções reverentes aos indivíduos com deficiência, assim como, sua trajetória em busca de uma visibilidade que permita a construção e a consolidação do direito à cidadania.

Verifica-se que a ausência de um plano de implementação, com estratégias claras e definidas de uma política de inclusão faz com que a sociedade exija da escola formal que ajam não apenas para cumprir as determinações da lei. E isso requer um investimento de trabalho de sensibilização de toda a sociedade e de capacitação de recursos humanos que saibam lidar com as diversidades. Tem implicações direta nos investimentos públicos destinados a educação.

A inclusão de PcD, assim como de qualquer outro grupo de pessoas excluídas da sociedade é um processo que implica em desafios da convivência e com o conviver com as diversidade humana.

Nesse percurso que contempla legislações e ações organizadas para sua execução é concebido o “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da pessoa Com Deficiência”

2.2 – A Pessoa com Deficiência e os desafios do “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem e Qualificação Profissional”

Dentro do contexto da “Lei das Cotas” ou “Reserva Legal de Cargos”, o “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da Pessoa com Deficiência” tem como propósito atuar como importante frente de implementação de ações das políticas públicas de emprego deste segmento populacional, a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego.

A experiência executada no Rio Grande do Sul é de responsabilidade da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego-RS e do “Comitê Estadual Pró-Inclusão-RS”, instituído com o objetivo de congregar entidades representativas dos diferentes tipos de deficiência, instituições qualificadoras de mão-de-obra, federações empresariais, associações não-governamentais e órgãos públicos vinculados à educação e à promoção social.

A Plenária do Comitê Pró-Inclusão, em 11 de março de 2010, devidamente convocada para esse fim, após debates e votação, aprovou o “Regimento Interno do Comitê Pró-Inclusão”.

Em seu Regimento Interno, definiu na sua organização estrutural, no Art. 5º: “***A Plenária é a instância máxima deliberativa do Comitê***”.(Grifo nosso) . Percebe-se aí um canal articulador de políticas públicas que estimula o compartilhamento de um número significativo de idéias, dentre elas a da democracia construída com a participação de todos, e suas ações fundamentam-se no reconhecimento da dignidade de cada um. Dessa maneira, nos aproximamos das experiências que sustentam que a organização e a cooperação oferecem caminhos para estruturação de um futuro otimista sobre a participação da PcD na sociedade.

E, assim abordamos a constituição e a caracterização das cinco Instituições eleitas para a coordenação do “Comitê Gestor Estadual Pró-Inclusão” para identificar os processos de orientação político pedagógico buscando conhecer a estrutura organizacional, bem como os objetivos e as práticas de cada instituição com identificação nas ações dos setores público e privado e da sociedade civil organizada.

Deste modo iremos problematizar os olhares e os diálogos envolvendo representações de âmbito federal, estadual, sociedade civil organizada e instituições formadoras de educação profissional. Propomos analisar como a “Lei das Cotas” no “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da PcD” e qual a importância da aprendizagem e qualificação profissional como via de inclusão social no mercado formal de trabalho.

A Eleição da Coordenação do “Comitê Gestor Estadual Pró-Inclusão” ocorreu em 08 de abril de 2010 , para um período de dois anos e ficou assim definida:

Representantes do Governo:

Governo Federal –

- **Ministério do Trabalho e Emprego - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do RS – SRTE-RS**

Atuação junto ao “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da PcD”: Coordena as ações de inserção e inclusão de PcD’s no mercado formal de trabalho desde 2005 com ações fiscais no cumprimento da legislação vigente incluindo a Lei 8213/1991 (cota de pessoas com deficiência nas empresas) e a Lei 10097/000 (cota de aprendizes com deficiência nas empresas).

Governo Estadual

- **Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas Portadoras de Deficiência e Altas Habilidades do RS – FADERS**

É órgão de Execução e Coordenação da Política Pública Estadual para Pessoas Portadores de Deficiência e Pessoas Portadoras de Altas Habilidades no

Estado do Rio Grande do Sul, que passou por três mudanças no âmbito legal e normativo:

No 1º. Tempo institucional: Fundação Rio-Grandense de Atendimento ao Excepcional –FAERGS – de 23 de outubro de 1973 a 20 de janeiro de 1988 - .Constituída por força de reivindicações de algumas lideranças especialmente o movimento Apaiano (APAEs), vinculada e supervisionada pela Secretaria Estadual de Educação do RS com o objetivo da pesquisa, profilaxia e o atendimento ao excepcional nas áreas de saúde, educação, trabalho e previdência social.

No ano de 1981, considerado como o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência pela ONU, a FAERGS foi coordenadora da Comissão Estadual que se reuniu com órgãos públicos e privados com o objetivo de debater temas como: prevenção, conscientização, educação, reabilitação, capacitação profissional e remoção de barreiras arquitetônicas. Nos anos de 1981 a 1983, estabeleceu um trabalho conjunto com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, para realizar cursos adicionais ao ensino de segundo grau nas áreas de deficiência mental , visual e auditiva; em 1986, em parceria com a Pontifício Universidade Católica do Rio Grande do Sul, realizou cursos nas mesmas áreas como extensão universitária.

No 2º. Tempo Institucional: - de 21 de janeiro de 1988 a 5 de setembro de 2001 –FADERS - . Em 1991, foi criado o primeiro curso de pós-graduação na área de Supervisão em Educação Especial realizado com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Foram mantidos cursos de capacitação de professores nas áreas de deficiência mental, auditiva e visual, realizados em parceria com universidades.

A FADERS iniciou, nesta época, um movimento de mobilização da opinião pública como forma de impedir o processo de extinção, em uma ação conjunta com os próprios funcionários da instituição, a comunidade em geral e a União Estadual de Entidades de e para deficientes.

Em Setembro de 1991, o Governo do Estado oficializou a proposta, enviando para a Assembléia Legislativa um Projeto de Lei que tinha como pauta a extinção da FADERS. A campanha de mobilização intensificou-se em todo o estado do Rio Grande do Sul, tendo sido recolhidas 20.000 assinaturas em um baixo-assinado contra sua extinção. Apesar do esforço da Secretaria da Educação, o projeto de extinção foi vetado pelo Poder Legislativo.

Com a aprovação do Decreto 3298/99 que dispões sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência é implementado os mecanismos para a concretização da legislação e em 23 de agosto de 1999, foi instituída a Política Pública Estadual para Pessoas Portadoras de Deficiência e Pessoas Portadoras de Altas Habilidades, tornando-se o órgão público responsável pela articulação do Estado como gestor das políticas públicas para esse segmento social.

Salientamos que ao longo dos anos, a vinculação com a Secretaria de Educação foi mantida em todas as reformulações da FADERS sendo também gestora da Educação Especial no Estado do Rio Grande do Sul, desde sua criação em 1973 até 1992, quando foi criado o departamento de educação especial na Secretaria de Educação do Estado.

No 3º. Tempo Institucional – de 06 de setembro de 2001 a presente data – tem missão de propor, articular, coordenar e promover, em conjunto com a sociedade a implantação de políticas públicas que garantam a cidadania da Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais e Pessoas Portadoras de Altas Habilidades, em todas às áreas de atuação do Estado.

Por Decreto Estadual desde 04 de maio de 2007, a FADERS fica vinculada a Secretaria da Justiça e do Desenvolvimento Social do Estado do Rio Grande do Sul e não mais a Secretaria Estadual da Educação.

Sua atuação junto ao “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da Pessoa com Deficiência”, atua com a perspectiva baseada no atendimento, capacitação e

pesquisa nas seguintes áreas: educação,saúde,ingresso e permanência no trabalho e geração de renda,cidadania e direitos, acessibilidade e assistência social .Cada área, desenvolvida por um determinado centro especializado e possui clientela específicas.

O SECAP – Serviço de Capacitação Profissional – esta registrado no Ministério da Educação, por meio do Programa de Aprendizagem do Governo Federal. Seu objetivo principal é a qualificação profissional do aprendiz, de acordo com a realidade e a necessidade do mercado de trabalho.Recebe PcD física e/ou mental e/ou sensorial, que apresentem idade igual ou superior a 14 anos, para participar do processo de formação profissional em um dos dois cursos existentes: Auxiliar de Serviços Gerais e Auxiliar Administrativo. Os cursos são cadastrados no Ministério da Educação para que se possibilite a contratação do aluno por meio do Programa de Aprendizagem.Ambos os cursos tem carga horária teórica de 400 horas/aula. O componente teórico de cada curso é realizado nas dependências do Secap e o componente prático,em diversas empresas privadas do Estado do Rio Grande do Sul, que tenha convênio com a Fadergs, por meio do Programa de Aprendizagem. Os cursos são formados pelos conteúdos do núcleo básico com temas sobre ética, legislação, mundo do trabalho, saúde do trabalhador,gestão ambiental, português e matemática. No núcleo específico, temas específicos para cada curso.Os conteúdos do núcleo básico foram elaborados por orientação do Conselho Municipal da Criança e Adolescente (CMDCA) e os do núcleo específico foram baseados na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Durante o período do curso teórico, os aprendizes são avaliados processualmente até serem considerados aptos para ingressar no período prático do Programa de Aprendizagem, que ocorre no próprio local de trabalho. O Secap tem 12 alunos incluídos no Programa de Aprendizagem . Após o período de curso teórico, os aprendizes são incluídos em empresas públicas e/ou privadas para a continuação da sua formação, nas práticas assistidas e supervisionadas, por meio do “Programa de Aprendizagem na empresa”. O período de capacitação prática pode ter duração de até dois anos. Após esse período, o aluno apto para as atividades profissionais pode ser efetivado pela empresa que participou de sua formação.

Representantes das Instituições Qualificadas para Ministrar Cursos de Aprendizagem

- **Representação: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial –SENAI-RS**

Na primeira metade do século XX, foram decisivos a ação e o empenho do Ministério do Trabalho para a criação do sistema “S”, começando pelo Senai em 1942. Assim, neste ano, por iniciativa do empresariado da industrial é criado o SENAI.

A atuação do SENAI junto ao “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da PcD” :O Programa SENAI de Ações Inclusivas desde 2001 já qualificou 2.030 alunos com deficiência.e oferece tanto turmas fechadas de alunos com deficiência como abertas, dependendo das características da deficiência. Desenvolveu um Projeto Piloto para contemplar às PcD’s intelectuais um curso para 11 alunos de escolas publicas no município de São Leopoldo-RS em parceria com a APAE. Para a deficiência intelectual, o SENAI não tem exigido escolaridade e sim, condições de aproveitamento e autonomia. Nas turmas abertas são garantidas 2 vagas para PcDs e os encaminhamentos são feitos pelas entidades que participam do GAL – Grupo de Apoio Local.Nas turmas abertas são garantidas 2 vagas para PcDs e os encaminhamentos são feitos pelas entidades que participam do GAL – Grupo de Apoio Local.

Representante do Governo Municipal

- **Secretaria Municipal de Ensino do Município de Porto Alegre-RS – SMED-PORTO ALEGRE –RS**

A SMED-Porto Alegre-RS é gestora da Rede Municipal de Ensino com a Inclusão de alunos com necessidades educacionais especiais.

Sua atuação junto ao “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da PcD”: Seus Fundamentos legais : A Educação Especial, como modalidade da educação escolar, organiza-se a fim de cumprir os dispositivos legais, os quais também devem traduzir-se em princípios políticos e pedagógicos que contemplem a diversidade e incluam as crianças,jovens e adultos da Rede Municipal de Ensino.

Historicamente os alunos com necessidades educacionais especiais são matriculados na rede regular de ensino e ao mesmo tempo pode realizar-se na escola especial, sempre que, em função das condições específicas destes, não for possível a sua inclusão no ensino comum (LDB 9394/96). Nesse sentido, a SMED/Porto Alegre concebe as quatro escolas especiais e a escola bilíngüe de surdos como espaços de escolarização inclusivos. Datas históricas, nos anos de:

1990 – Redimensionamento da proposta de integração. As classes especiais foram extintas gradualmente e os alunos incluídos nas classes comuns. Foi instituído uma Escola Especial e o Serviço de Educação Precoce e Psicopedagogia inicial, para o atendimento das crianças de 0 a 6 anos, com necessidades educacionais especiais.

1995 – Implantação das Salas de Integração e Recursos, inicialmente em quatro escolas de Ensino Fundamental, procurando abranger as diversas regiões. Hoje, estão em funcionamento 39 Salas de Integração e Recursos.

1996 – Implantação do Projeto de Estágio de Apoio à Inclusão, inicialmente nas escolas de Educação Infantil. Gradualmente o projeto foi ampliado para as escolas de Ensino Fundamental. Hoje, são oferecidas 138 vagas para estagiários que atuam em parceria com o professor e/ou monitor, buscando promover a inclusão de alunos com necessidades educacionais especiais.

1997 – Implantação do Programa do Trabalho Educativo para a inclusão de jovens com deficiência mental no mercado de trabalho – espaços do serviço público municipal.

2008 – Criação da Escola Municipal de Ensino Fundamental de Surdos Bilíngüe, por demanda da comunidade surda, através do Orçamento Participativo.

2009 – Implantação da Sala de Integração e Recursos para o atendimento educacional especializado dos alunos da Educação Infantil e Ensino Fundamental com Altas Habilidades/Superdotação;

2010 – a rede pública municipal atende 3195 alunos com necessidades educacionais especiais. Os serviços de apoio à inclusão têm sido ampliados gradualmente.

A tomada de decisão sobre o espaço mais adequado para educação dos alunos com necessidades educacionais especiais é determinada por uma avaliação pedagógica, não estando, portanto, condicionada ao diagnóstico médico (CID)

Representante das Instituições Representativas das Pessoas Com Deficiência

- **Representação estadual: Conselho Estadual da Pessoa com Deficiência do RS – COEPEDE-RS**

A criação de conselhos para diferentes assuntos e a adoção do referendo Em nível estadual encontramos o Conselho Estadual para assuntos da PcD , com a função de acompanhar, avaliar e propor políticas públicas, promovendo a divulgação dos estudos técnicos na administração pública estadual. Faz campanhas de conscientização e sensibilização em parceria com órgãos da sociedade civil ou estaduais, e também presta apoio, orientando e estímulo à criação de Conselhos Municipais. Em síntese, os Conselhos Estaduais e Municipais têm a função zelar pelos direitos da PcD.

Tem como missão coordenar, executar e articular Políticas Públicas da PcD's, busca em sua atuação articular, deliberar, formular e fiscalizar a execução da política pública estadual , no que trata do segmento da s PcD's e da tribuna livre são exemplos de conquistas legais, que foram bandeiras de lutas dos movimentos sociais e agora foram incorporadas na Carta Magna e em Constituições Estaduais e Leis Orgânicas Municipais.

E assim, devidamente empossadas as organizações representativas eleitas para a coordenação estadual do “Comitê Pró-Inclusão”, assumem compromisso e reafirmam suas atribuições junto ao referido Comitê com a responsabilidade pela implementação do “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da Pessoa com Deficiência”

3 – POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS SOCIAIS: CONSTRUINDO A MEMÓRIA DA AÇÃO DO “COMITÊ PRÓ-INCLUSÃO”

“Aprender é preciso, para viver. É preciso aprender a viver. E este viver não é algo abstrato, mas algo que transcorre na polis, na sociedade organizada, na relação com os outros”
(Rios,2001:62)

No terceiro capítulo apresento o “estudo de caso”, à análise de dados, coletados em campo, ou seja, no universo focado: as reuniões plenárias do “Comitê Pró-Inclusão”. Quanto ao método de análise de conteúdo proposto para o tratamento dos dados e informações constantes no material documental, utilizei como referencial metodológico as proposições de Laurence Bardin(2010). Trata-se do desvendamento de significações de diferentes tipos de discursos em operações de desmembramento do texto em unidades, ou seja, descobrir os diferentes núcleos de sentido que constituem a comunicação, e posteriormente realizar o seu agrupamento em classes, categorias ou eixos.

Na execução dessa etapa do trabalho, apresentamos destaques e análises das observações das ações, com base nos documentos coletados e dados registrados no campo empírico – “diário de campo” e “Memoria das Reuniões do Comitê Pró-Inclusão”. Nesse sentido, valorizaram-se os registros produzidos no diário de campo das reuniões do Comitê Pró-Inclusão, no período de 2009 a 2010, sem alterar os tempos verbais ou outras desinências da escrita que elaboramos no período de acompanhamento dessas reuniões .

A finalidade é reunir a trajetória da implementação de uma política pública sobre a temática da aprendizagem e qualificação profissional com participação efetiva dos setores público e privado e da sociedade civil organizada.

Buscamos compreender como as relações sociais se diferenciam quando envolvem as representações institucionais na construção da política pública que propõe intervenções textuais e que também carregam possibilidades e limitações materiais onde:

- Estabelecimento da parceria público/privada, para aproveitar experiências e projetos bem-sucedidos e eliminar a sobreposição de ações.
- Espaço de construção de políticas públicas que de forma democrática acolhe pensamentos diversos e os reúne para o bem comum – ouvindo e discutindo com a participação de todos os representantes da sociedade.

Traremos elementos para a compreensão teórica de uma realidade emergente que poderá identificar as prioridades do público-alvo das ações de política de acordo com suas diferentes necessidades e potencialidades. As trajetórias e experiências de vida de PcD, marcadas por desafios, desenvolvimento de potencialidades e da busca do reconhecimento do direito à diversidade que é um assunto complexo, pois trata-se de grupos em situações claramente desiguais.

Iniciamos com a organização de temas comuns às instituições que compõem o Comitê Pró-Inclusão, assim como as questões abertas com comentários pessoais que trouxeram mensagens significativas. Para melhor compreensão, agrupamos e transparecemos as manifestações das Instituições que serviu como base para a análise das temáticas extraídas do material selecionado durante o período das reuniões do “comitê Pró-Inclusão nos anos de 2009 a 2010.

Para facilitar a compreensão das falas, as informações foram organizadas e agrupadas por temas, sintetizando a fala de cada representação que manifestou interesse em se pronunciar. E, por vezes, estas falas conter muitos detalhes, reservamos as expressões significativas de interesse para o nosso estudo, foram registradas de acordo com os temas no presente caso. O tema como unidade de registro é o que passamos a denominar de eixos temáticos que são apresentados na seqüência:

4.1 - Eixo temático 1 – Barreiras no Processo de Inclusão laboral

Embora existam leis e programas próprios para a inclusão social das PcD , tanto no âmbito educacional quanto no laboral, ainda são necessárias medidas de caráter punitivo, a exemplo das vultosas multas as organizações que descumprem o que estabelece a *Lei Das Cotas*. Existem também outros fatores que dificultam esse processo de inclusão laboral.

Na primeira reunião convocatória para constituição do “Comitê Pró-Inclusão” realizada em 22 de junho de 2009 ocorreu uma exposição sobre o processo que desencadeou a necessidade da construção do referido comitê . Na continuidade todas as representatividades das instituições puderam falar sobre suas expectativas em relação ao Comitê Pró-Inclusão considerando que o eixo central diz respeito à inclusão das PcD no mercado de trabalho, através da qualificação e aprendizagem.

Entre elas, as instituições representativas das PcD em sua unanimidade consideraram importante abordar e constatamos o tema:

- *Desmistificação das questões relativas à aparência da PcD*

[...] As Instituições representativas dos segmentos das pessoas com deficiência –deficientes físicos, visuais, mentais e multideficientes salientaram a necessidade de desmistificação das questões relativas à aparência da PcD. Os olhares sobre as PcD são sempre vinculados à concepções relativas a produtividade e ao padrão estético. Estas qualidades não define adequadamente as suas condições de desenvolvimento interferindo no tratamento por eles recebidos em sua possível inclusão no mercado formal de trabalho.(Conforme registro na Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão dia 22.06.2009) .

Percebe-se o quanto os princípios da sociedade inclusiva, ver o outro da forma como ele é , não pela sua aparência, mas como um ser humano digno de respeito com suas diferenças é considerado como uma batalha diária.

Os diferente tipos de deficiência, possuem características das mais variadas, o que requer cuidados e políticas diferenciadas e quando falamos de uma sociedade inclusiva, o

convívio e o respeito com as diferenças são características fundamentais. No entanto é consenso dentro deste Comitê o encaminhamento de ações para a desmistificação destes conceitos preconceituosos como uma ação prioritária para a inclusão laboral deste segmento populacional.

- *A Participação da Família e a inclusão laboral da PCD*

É enfatizado como fundamental a participação da família para o processo de crescimento, desenvolvimento saudável e autonomia de qualquer indivíduo.

[...] A família devem entenderem e acreditarem em seus filhos. Os docentes e profissionais que atuam na capacitação profissional expõem claramente o descaso de alguns pais com a formação profissional e inclusão laboral de seus filhos. Registram que a família é muito importante pela mudança de olhar sobre a PcD mas as vezes estas famílias são tão complicadas que não se comprometem com a formação profissional e demonstram bastante dúvidas de que seu filho com deficiência tenha potencialidades quando chega o momento do ingresso no mercado de trabalho. Percebem exclusivamente a figura materna como responsável pelo apoio necessário aos enfrentamentos das dificuldades no ingresso na formação laboral. Percebem a necessidade das instituições trabalharem com as famílias para juntos estabelecerem parcerias sistemáticas para que ocorra as condições da inclusão laboral e superação aos limites e impossibilidades que ela tenha pela frente pois assim haveria o suporte completo e efetivo, minimizando as chances do insucesso. (falas das instituições formadoras e representativas dos PcD conforme registro na Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão” dia 22.06.2009)

- *Escolarização da PcD*

As oportunidades de acesso à escolarização às PcD é recente e muitas vezes só tiveram acesso ao conhecimento por meio do apoio da família ou da comunidade local. A baixa escolaridade e a precariedade de conhecimentos básicos podem tornar-se um empecilho na contratação, conforme salienta Silva(2007):

A baixa escolaridade ,indubitavelmente, é um dos principais argumentos utilizados pelos empregadores na hora de fechar as portas

do mercado de trabalho para as pessoas portadoras de deficiência , uma vez que os mesmos exigem formação mínima de Ensino Médio completo para busca da oportunidade de trabalho.Tal condição, a título de conhecimento, equivale a 11 anos de estudos (8 de Ensino Fundamental e mais 3 do Ensino Médio), meta esta alcançada, até agora, por apenas 9,3% das pessoas portadoras de deficiência .(SILVA,2007,p.12))

[...] Devemos acreditar na possibilidade e agirmos pois essa questão é pouco discutida e a questão da inclusão está relacionada a questão muito mais anteriores, ligadas ao que a escola pode oferecer como formação para os alunos com deficiência.Iso não tem a ver com a formação de professor e sim tem a ver com a inclusão.A escola precisa entender das diferenças, porque são as diferenças que estabelecem os desafios. A educação inclusiva está buscando dar conta para a inclusão da PcD. É um processo em construção.(fala representativa dos profissionais que atuação como capacitores das PcD , falas das instituições formadoras e representativas dos PcD em registro na Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão” dia 22.06.2009)

[...] É preciso fazer uma leitura e interpretação distinguindo vários aspectos que envolvem essa temática e principalmente analisarmos as atuais políticas públicas educacionais entendidas como inclusivas.Temos uma legislação avançada em relação a PcD mas na educação a nossa história demonstra que as práticas são geralmente assistencialistas e excludentes.(fala de professora do ensino formal tendo em sala de aula PcD , em registro na Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão” dia 22.06.2009)

[...] constatei que as propostas para uma educação inclusiva reporta-se a exigência do professor fazer cursos de especializações. Mas será que isto é central? Vejo especializações em educação inclusiva para o nível básico, nas quais os professores comuns vão aprender como é que se ensina ao deficiente mental, ao deficiente físico, ao deficiente auditivo... uma coisa maluca! .(fala de representante de instituição formadora de educação profissional técnica com exigência de acolher as PcD para sua formação profissional. em registro na Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão” dia 22.06.2009)

Percebe-se que a escolarização da PcD a nível básico, perpassa neste grupo, pela discussão sobre a formação dos professores : que eles não teriam que aprender tudo sobre deficiência(?). Permanece a constatação de que tivemos um avanço no sentido de entender que a educação é um direito de todos e a garantia de acesso e de permanência na escola e um ensino de qualidade para todos e principalmente para a PcD tem sido a luta de vários segmentos da sociedade.

Podemos entender que esse profissional se dedica à docência a partir do seu saber-fazer, dos conhecimentos que possui, das suas experiências, crenças e ações de trabalho. E ao transpor esta nova realidade do mundo do trabalho nesse seu saber-fazer como professor, deve rever seus conceitos sobre educação, e sobretudo considerar que o papel do educador é o de facilitador, mediando o processo de construção do conhecimento.

Paulo Freire (1983) nos ensinou a apurar o nosso olhar como educadores e ver o olhar dos educandos com outro olhar. E aprender juntos a olhar a realidade, destacando as condições de vida do educando, de sua família, como sobrevive, seu emprego, seu trabalho. Sua prática pedagógica reflete a concepção de educação que ainda hoje buscamos compreender, fundamentada numa pedagogia do diálogo; aprender com o outro se tornou condição para o processo de aprendizagem e de transformação social.

- *Capacitação laboral da PcD*

Assim como a escolarização da Pcd é uma realidade recente a sua preparação para o mercado de trabalho também:

[...] Enfatiza-se a importância dos cursos fornecerem metodologia e os suportes necessários para que as PcD, diante de dificuldades, não desistam do curso. (fala de instituições representativas da PcD em registro na Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão” dia 05.10.2009)

[...] Nesse sentido, os instrutores devem ter conhecimentos mínimos de cada uma das deficiências, e os professores necessitam ter acesso a cursos de capacitação: os instrutores dos cursos de qualificação precisam dominar LIBRAS(Língua Brasileira de Sinais). Os intérpretes, se não tiverem domínio da área de conhecimento dos cursos, podem comprometer a apreensão do seu conteúdo pelos surdos. É apresentado como reivindicação que os cursos de formação profissional devem disponibilizar os recursos e serviços que permitem ampliar as habilidades funcionais de PcD. Entre outros, devem oferecer a tecnologia assistiva necessária para a inserção de todos os tipos de deficiência, como, por exemplo: intérprete de Língua Brasileira de Sinais(LIBRAS), material em Braille, sintetizadores de voz, piso tátil, corrimão, auxílios para PcD física, acessibilidade da

estrutura física, metodologia capaz de inserir as PcD intelectual. (fala da representação do COEPEDE em registro na Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão” dia 22.06.2009) .

A aprendizagem e qualificação profissional deve ser acessível a todos os tipos de deficiência e não somente as mais leves. Para tanto, as instituições e escolas de educação profissional , quando necessário, deverão oferecer serviços de apoio especializado para atender às peculiaridades da PcD, conforme estabelece art. 29 do Decreto 3298/1999:

[...] Devem ser adaptados o material pedagógico, equipamento e currículo. Os professores, instrutores e profissionais especializados necessitam ser capacitados para atendimento desse grupo. (fala de instituições representativas da PcD em registro na Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão” dia 05 de outubro de 2009)

Diante do exposto a acima, a representante da Secretaria Estadual de Educação Especial do RS – SEDUC -, informa que em 2009 foram desenvolvidas seis ações voltadas para os professores que atuam na educação profissional. Em 2010, serão feitos cursos para professores e coordenadores dos cursos técnicos sobre acessibilidade (registro em diário de campo em 05.10. 2009)

Somente a partir do Decreto 3298/1999 que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da PcD e implementa os mecanismos de concretização da legislação e acrescenta avanços significativos na educação profissional deste segmento.

O aluno com deficiência matriculado ou egresso do Ensino Fundamental ou médio, de instituição pública ou privada, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado formal de trabalho.

A educação profissional deverá ser fornecida nos níveis básicos, técnicos e tecnológicos, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho; assegura que a matrícula da PcD nos cursos de qualificação profissional deve ser condicionada à sua capacidade de aproveitamento e não ao seu nível de escolaridade devendo ocorrer a flexibilização da exigência de escolaridade.

Ainda no referido decreto em seu art.28 inciso 3º., define Habilitação Profissional como o processo destinado a propiciar a PcD, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados à determinada profissão ou ocupação; a aprendizagem deve pensar em currículos que privilegiem as potencialidades e habilidades dos sujeitos. Os currículos devem ser flexíveis e adaptados. É fundamental que seja elaborado o momento da prática nos cursos de aprendizagem. Sugere-se a formação de parcerias entre instituições vinculadas às pessoas com deficiência, instituições profissionalizantes e empresas.

A Inclusão e permanência da PcD no mercado de trabalho pressupõem a capacitação profissional. Assim, conforme Tanaka e Manzini (2005):

[...] a simples existência de leis, por si só, não se constitui em uma medida segura para garantir o acesso e a permanência da PcD no trabalho. Mesmo que o seu direito ao trabalho já esteja assegurado por lei, na prática, a jornada ainda é bastante longa, pois existem alguns fatores que precisam ser analisados antes de se pensar em uma inserção efetiva e eficiente dessa população no mercado de trabalho. Dentre eles, o preparo profissional e social da PcD que está buscando o mercado de trabalho e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la como funcionária, para que não ocorra o risco de admiti-la simplesmente por benevolência ou mera obrigatoriedade de lei. (TANAKA & MANZINI, 2005, P.48)

As mensagens apresentadas acima, assim como nas outras explicações, confirmam as preocupações e reflexões apontadas em nosso estudo, concernentes aos vários aspectos que envolvem a aprendizagem e qualificação profissional da PcD. Evidencia-se a necessidade de investimento, norteadá por uma política de formação continuada do professor/instrutor, aliada ao uso de recursos materiais e tecnológicos; assim como de ambiente adequado ao desenvolvimento de atividades diferenciadas. Além disso, é essencial atentar para adaptações físicas e de equipamentos, conforme a necessidade da PcD. É o que pressupõem os princípios da sociedade inclusiva, ver o outro da forma como ele é, não pela sua aparência, mas como um ser humano digno de respeito, com suas diferenças.

- *O Benefício da Prestação Continuada - BPC*

Um dos fatores que podem ser considerados como barreira para a inclusão laboral da PcD é o Benefício de Prestação Continuada (BPC). É um dos temas mais citados pelas Instituições representativas de PcD é a insegurança de quem recebe o benefício em perdê-lo é grande, no caso de uma tentativa de trabalhar. Um dos destaques foi de que a PcD é

[...] apenas objeto de projeto de lei, pois hoje a mesma perde o BPC, ao ser contratada; Após os debates, foi deliberado que a Coordenação do Comitê deverá apresentar na próxima reunião esboço de documento a ser encaminhado às autoridades competentes sobre a necessidade de alterar a legislação relativa à concessão do Benefício da Prestação Continuada. (fala das entidades representativas da PcD na 1ª. Reunião do Comitê Pró-Inclusão em registro na Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão” dia 22.06.2009)

Para maiores esclarecimento foi realizada uma reunião com pauta exclusiva sobre este tema que contou com a presença e a explanação dos responsáveis do INSS sobre os critérios de avaliação médica e social, adotados pela Previdência Social para a Concessão do Benefício da Prestação Continuada – BPC. Foi apresentado a nova sistemática de concessão do benefício e foram feitos questionamentos pelos presentes, em especial sobre as possibilidades concretas de uma que entrou no mercado de trabalho poder retornar, quando desempregada. Na legislação vigente a PcD quando beneficiária do BPC ao exercer atividade profissional remunerada perde o direito ao recebimento do benefício extinguindo a possibilidade de uma nova solicitação.

Foram abordados outros temas de interesse das entidades representativas – Surdos – sobre o BPC e informam que:

[...] nos últimos cinco anos, surgem demandas para o serviço social nos programas de acolhimento referentes ao INSS (perícia médica: deficientes auditivos buscando auxílio-doença), onde é fundamental a presença de intérprete de LIBRAS. Muitos surdos, em razão da impossibilidade de comunicação, não conseguem renovar ou ativar o benefício a que têm direito por deter a condição de assegurado. Os médicos peritos têm negado esse auxílio ao deficiente auditivo, o que acaba por prejudicar o assegurado. Outro fato que está ocorrendo diz respeito aos formulários do BPC em que os surdos vão até a agência da previdência buscar informações e orientações e, já na portaria enfrentam a barreira da comunicação por não haver intérprete de LIBRAS. Aquele que consegue

ultrapassar essa primeira barreira defronta-se com a ausência de intérprete para mediar a comunicação de que necessita. No plantão do Serviço Social da Sociedade de Surdos foi recebido de um usuário a informação de ter ido mais de cinco vezes no INSS para tentar comunicar que estava trabalhando e não precisaria mais do benefício e não conseguiu encaminhar por falta de intérprete. Na própria marcação de perícia médica através do fone 135, quando é solicitado acompanhamento de intérprete, o atendimento já informa que não é permitida a entrada de intérprete na sala de consulta médica. Várias intervenções ressaltaram que a legislação referente a concessão do BPC frente ao ingresso/saída do trabalho e aprendizagem deve ser revista de forma a incentivar a profissionalização da PcD. (fala da representante de instituição representativa da PcD surda aos representantes do INSS responsáveis pelo setor de Benefício de Prestação Continuada, conforme registro em Ata memória de reunião do Comitê Pró-Inclusão do dia 13.05.2010.)

O Comitê considerou ser necessário o aprofundamento da discussão, antes do encaminhamento de moção às autoridades competentes.

4.2 - Eixo temático 2 – Investimentos necessários para a inclusão laboral

As falas sobre o processo de inclusão social da PcD , tanto na escola como no trabalho, reforça a necessidade de vários investimentos. É citado como o principal investidor o governo, como esfera pública que financia diretamente o “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da PcD”, além da participação família e das empresas. Em destaque:

[...] Destacou-se o investimento em ações que visem melhorar as condições de locomoção e acesso a locais e informações – braille, leitor de telas, entre outras; as condições de locomoção e acesso principalmente em espaços públicos, capacitando condutores de transporte coletivo, cobradores, taxistas (atualmente na cidade de Porto Alegre/RS tem vinte “tele-taxi” com veículos adaptados para o traslado da pessoa com deficiência) e do transporte escolar; relatam que historicamente, o acesso da PcD aos sistemas de transportes urbanos é associado a adaptação de veículos, tendo como símbolo o acesso do usuário de cadeiras de rodas, por meio de elevadores, aos diversos tipos de veículos utilizados no Brasil e que esta visão impediu uma abordagem mais adequada do problema , desconsiderando os outros tipos de deficiência existentes e a necessidades específicas.(fala de representantes das instituições de PcD e do COEPEDE, conforme Ata memória de reunião do dia 05.10.2009)

Neste momento o Comitê Pró-Inclusão foi informado da realização de levantamento das necessidades para o desenvolvimento de tecnologias assistivas pelo representante da Secretaria de Ciência e Tecnologia do Estado do Rio Grande do Sul.

Outra questão considerada muito importante e a nível emergencial é a adoção pública da cobrança e viabilização da acessibilidade universal na concepção de desenho universal. O Desenho Universal (Matarazzo,2010) é um conceito que tem como objetivo definir projetos, produtos e ambientes que atendam a toda a diversidade humana:crianças, adultos altos e baixos, anões, idosos, gestantes, obesos, pessoas com deficiência e com mobilidade reduzida.É um conceito que defende um mundo de acessos universais, sem segregações.Assim, é necessário que se apliquem aos equipamentos coletivos nas referencias dos sete princípios do Desenho Universal:

- 1º. Igualitário – usos equiparável para pessoas com diferentes capacidades;
- 2º. Adaptável – uso flexível, com leque amplo de preferência e habilidades;
- 3º. Obvio – simples e intuitivo, de fácil compreensão;
- 4º. Conhecido – a informação deve ser facilmente perceptível;
- 5º. Seguro – tolerante ao erro (diminuindo riscos de ações involuntários)
- 6º. Sem esforço – com pouca exigência de esforço físico;
- 7º. Abrangente – tamanho e espaço adequados para o acesso e o uso

São também pauta constantes – o desenho universal -dentro da expectativa de serem fundamentais para o processo de inclusão social, tanto na escola quanto no trabalho, pois possibilitam a adaptação das PcD. Incluem-se nas tecnologias assistivas as adaptações dos materiais didáticos para facilitar a aprendizagem da PcD. Nas escolas soa comuns a adaptação do material didático e já é uma realidade dos cursos de capacitação. Nas empresas é que o material didático utilizado na capacitação dos PcD também precisa ser adaptado, desde a forma de escrita que deve ser simplificada , com predominância de ilustrações e aumento do tamanho das fontes.

Acreditamos ser ilustrativo para apontar a complexidade referente à dificuldade da ausência ou escassez de material didático para PcD. Consideramos como exemplo a

dificuldade da PcD, no caso visual, em acessar conteúdos específicos oferecidos pelas instituições de ensino ou as informações disponibilizadas pelas empresas.

A falta de materiais em braile enfrenta um problema crucial, que é o do custo e como alternativa pelo processo de transcrição dos materiais, para ilustrar, “ *uma resma de folhas para impressão em braile custa em torno de mil reais e a máquina de escrever, também adaptada ao sistema braile, pode custar entre dois a três mil reais*”. E segundo a direção do Centro para Deficiente Visual de Brasília coloca: “ *as despesas são ainda maiores porque a produção de um material em braile requer tempo e habilidade. Cada folha escrita em tinta é equivalente a três ou quatro no sistema braile. A Constituição Federal , por exemplo, é um único em tinta. A edição em braile possui 18 volumes*”.

Percebe-se que talvez esteja aí uma das respostas para o problema da produção dos livros braile, seu alto custo e cuidados redobrados na sua transcrição fiel e original. Associado ao custo de produção outro aspecto levantado é sobre o acondicionamento do material braile.

Em VOGEL(1996), assevera que o volume que a transcrição de textos implica, e em consequência, o espaço necessário para acolher tais obras são problemas que mais cedo ou mais tarde se farão sentir também no âmbito financeiro. Tais impressos são de rápida deterioração por causa da compressão, e evitá-la traria novamente problemas espaciais. Além da compressão , o manuseio é outro aspecto que também contribui para o aplainamento do revelo pontilhado.

Percebe-se que embora a atual política educacional esteja preocupada com a inclusão da PcD no sistema de ensino em classe regulares assim como sua aprendizagem e qualificação profissional para o mercado formal de trabalho há uma ausência de investimentos públicos para potencializar estas ações.

4.3 - Eixo temático 3 – linhas de financiamento público para ações inclusivas de PcD

Para pensar sobre o financiamento de projetos junto as instituições de formação/qualificação para as PcD os representantes da Rede Técnica Federal destacaram a possibilidade de diálogo com demais Ministérios, que teria obrigação por lei destinar parte de seu orçamento para investir em propostas que visem a inclusão de PcD.

Assim, ocorreu uma reunião com convocação extraordinária para apresentação de representantes de diversos ministérios do governo federal sobre financiamento público de ações inclusivas para PcD.

[...] A SEESP – Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação – disponibiliza recursos financeiros para projetos vinculados à formação para o trabalho de PcDs a partir da análise de propostas encaminhadas pelas Secretarias de Educação dos Estados e do Distrito Federal. A referida secretaria definiu que: serão aprovados projetos coerentes com a atual Política de Educação Especial, ou seja, na perspectiva da Educação Inclusiva; e as propostas encaminhadas poderão promover a estrutura e a formação de professores vinculados a cursos e programas para capacitação profissional geral, em ações que tornem suas práticas profissionais inclusivas.(fala da consultora da SEESP/MEC, que apresentou as linhas de financiamento para projetos de inclusão da PcD nos diversos Ministérios, conforme registro em Ata Memória de reunião do Comitê Pró-Inclusão do dia 14.09.2009).

Deliberou-se que o Comitê Pró-Inclusão iria aproximar-se da SEC-RS para que o projeto contemplasse as demandas apontadas pelas instituições que compõem este Comitê, fortalecendo o trabalho integrado das várias instituições.

Nesse sentido, dois programas buscam a integração entre educação e inclusão social das PcDs: o Programa Incluir da Secretaria de Ensino Superior – SESU e Secretaria de Educação Especial – SEESP; e o Programa de Acessibilidade na Educação Superior (Incluir), que propõe ações que garantem o acesso pleno de pessoas com deficiência às instituições federais de ensino superior (IFES).

As diversas Instituições que compõem o Comitê Pró-inclusão recomendaram a aproximação com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul- UFRGS. O objetivo do

contato seria apresentar uma demanda de projetos de extensão em áreas de interesse: RH, educação, ergonomia e acessibilidade.

[...] A Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica - SETEC – formulou a Ação TEC NEP, Educação, Tecnologia e Profissionalização para Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais. O Programa oferece cursos de níveis básico, técnico e tecnológico, incluindo cursos que habilitem ou reabilitem alunos em atividades laborais, em Instituições Federais de Educação Tecnológica (Ifet), às pessoas com necessidades educativas especiais. Tem como público-alvo professores, servidores e estudantes de Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia - IFs e, organizações não-governamentais - ONGs. Dirige-se a recursos humanos de instituições dos sistemas federal, estadual e municipal de ensino. Para implementar o Programa em uma cidade, os prefeitos podem fazer uma parceria com o MEC/SETEC, por meio de suas secretarias municipais de educação, trabalho e emprego e de ciência e tecnologia.(conforme registro em Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão no dia 14.09.2009)

[...] O Ministério das Cidades, por meio do Programa Brasil Acessível, tem como centro das atenções o deslocamento das pessoas, privilegiando as que possuem restrição de mobilidade. As ações previstas neste programa são: Capacitação de Pessoal;Adequação dos sistemas de transportes; Eliminação de barreiras; Difusão do conceito de desenho universal no planejamento de sistemas de transportes e equipamentos públicos; Estímulo à integração das ações de Governo; Sensibilização da sociedade; Estímulo à organização das PcDs; e Estímulo ao desenvolvimento tecnológico. (conforme registro em Ata Memoria de reunião do Comitê Pró-Inclusão do dia 14.09.2009)

Também participam das reuniões do Comitê Pró-Inclusão a Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República SEDH e a CORDE – Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Este é o órgão de Assessoria da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, responsável pela gestão de políticas voltadas para integração da pessoa com deficiência, tendo como eixo focal a defesa de direitos e a promoção da cidadania.

[...] A CORDE transfere recursos alocados a programas de trabalho aprovados na Lei Orçamentária para entidades públicas ou privadas situadas proximamente às populações assistidas ou atendidas pelo programa com o propósito de realizar ações públicas de interesse comum(conforme registro em Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão do dia 14.092009)

Por fim, nesta mesma data citada nos registros acima foi exposto que o Ministério da Ciência e Tecnologia, por meio da Secretaria de Ciência e Tecnologia para a Inclusão – SECIS disponibiliza recursos para financiamento de tecnologia assistiva.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - Campus Bento Gonçalves tem representação no Comitê Pró-Inclusão e nas reuniões, a instituição apresentou os representantes do Programa TEC-NEP, os quais se comprometeram a enviar ao Comitê Pró-Inclusão a relação das escolas onde já foi implantado esse Programa para que as entidades possam acioná-las.

A Secretaria Estadual do Rio Grande do Sul de Educação – Educação Especial informou:

[...] que a Educação Profissional fica a cargo de outra Superintendência da SEC, a SUEPRO, além de esclarecer que as verbas encaminhadas pelo MEC foram utilizadas para qualificação dos profissionais da rede estadual, com menção a alguns cursos em andamento e programados, como o curso de LIBRAS, que está ocorrendo no município de São Luiz Gonzaga-RS, com a participação

de 100 professores e que será ministrado para outros 300 do ensino técnico.(conforme registro Ata Memória de Reunião do dia 14.09.2009) .

Nesta reunião extraordinária do dia 14 de setembro de 2009 do Comitê Pró-Inclusão compareceu o representante da Procuradoria do Trabalho da 4ª. Região, em Porto Alegre que enfatizou os seguintes aspectos:

[...] O pioneirismo do Ministério Público do Trabalho no processo de cobrança das empresas no que se refere ao cumprimento da Lei de Cotas; A complexidade do processo de inclusão no trabalho desse segmento, que envolve várias dimensões sociais, como educação, acessibilidade urbana, entre outras; A necessidade do acionamento de vários Ministérios Públicos e Justiças para a garantia desses direitos;O destaque à Reunião da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE – na qual, por conta das questões mencionadas anteriormente, foi recomendado o estímulo à qualificação das PcDs; A informação de que, em razão de questionamentos feitos pelo Tribunal de Contas, os

procuradores, nos acordos firmados com empresas, não podem mais destinar verbas para entidades privadas ou públicas. Segundo entendimento do Tribunal de Contas, esses recursos são públicos e devem ser destinados ao conjunto da população, e não somente a alguns segmentos. Desse modo, o MPT deixou de fazer ajustes, como os que possibilitaram a distribuição de recursos de uma empresa para entidades de/para PcDs desenvolverem projetos de qualificação profissional; A ratificação da criação do Sistema “S” e a destinação de contribuição compulsória à instituição para oferecer a qualificação profissional, ressaltando-se o caráter público desses recursos; Destaque aos acordos firmados, em 2008, entre as Confederações Nacionais da Indústria e do Comércio e o governo federal, visando a ampliação da gratuidade das ações oferecidas pelo SENAI e SENAC, nas quais se integram a aprendizagem; Ratificação do objetivo do lançamento do Projeto de Incentivo à Aprendizagem de PCDs, que ocorreu no Rio Grande do Sul em abril de 2009: contemplar todos os tipos de deficiência, em especial as mais severas. (conforme registro de Ata de Memória de Reunião do dia 14.09.2009) .

4.4 -Eixo Temático 4 – Instituições de ensino qualificadas para ministrar cursos

Segundo estabelece o art. 28 Inciso 2º., do Decreto 3298/1999, as instituições públicas e privadas que ministram educação profissional estão obrigadas a disponibilizar cursos profissionais de nível básico para PcD. Essas instituições e as empresas devem ver além da limitação, compreendendo principalmente o potencial laborativo de cada trabalhador(a) com deficiência .

As instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem , são:

- a) Os sistemas nacionais de aprendizagem:
 - 1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)
 - 2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC)
 - 3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR)
 - 4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT)
 - 5. Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP)

- b) As escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas

- c) As entidades sem fins lucrativos que tenham objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (arts. 429 aa 430 a CLT)

Na fala das Instituições qualificadoras:

[...] foram ressaltadas dificuldades pelo espaço físico e custo para adaptar as instituições e formas de desenvolvimento do conhecimento frente a diversidade de necessidades específicas e acrescentaram que existe uma fragilidade na rede de serviços para uma troca mais eficaz de experiências bem sucedidas na área de acessibilidade e promoção das condições de inclusão social da PcD no mercado formal de trabalho. Foi solicitado que as instituições formadoras divulgassem os cursos que serão realizados através de um cronograma para possível encaminhamento de candidato.(conforme registro em Ata Memória de reunião do Comitê Pró-Inclusão do dia 22 .06.2009).

Na intensão de dar visibilidade das possibilidades de aprendizagem e qualificação profissional da PcD na perspectiva do “Projeto Piloto Nacional de Aprendizagem da Pessoa com Deficiência “ as instituições dentre o chamado “Sistema S” apresentaram suas propostas de ações, assim definidas , conforme abaixo:

O SENAI-RS- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial destacou

[...] que para a deficiência intelectual, o SENAI não tem exigido escolaridade e sim, condições de aproveitamento e autonomia: Nas turmas abertas são garantidas 2 vagas para PcDs e os encaminhamentos são feitos pelas entidades que participam do GAL – Grupo de Apoio Local; Nas turmas abertas são garantidas 2 vagas para PcDs e os encaminhamentos são feitos pelas entidades que participam do GAL – Grupo de Apoio Local(conforme registro em Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão do dia 22.06,2009).

SENAC-RS – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Comercio e serviços, exceto bancos) destacou ;

[...] que vai ofertar ainda no 1º semestre do ano de 2009, aprendizagem para 10 pessoas com deficiência e transtornos mentais em Porto Alegre; Quinze alunos são surdos e são do município de Caxias do Sul, que até então não conseguiam acesso à qualificação profissional em razão de

exigências para que suas famílias pagassem interprete de LIBRAS, serão qualificados pelo SENAC que arcará com esse custo; Algumas PcD's tem sido incluídas em turmas regulares; em razão do protocolo firmado entre o Senac e o Governo Federal, foi lançado o Programa Senac de Gratuidade – PSG. O PSG foi criado para atender às necessidades da população de baixa renda, ou seja, pessoas cuja renda familiar mensal por pessoa não ultrapasse um salário mínimo e meio - a referência é o salário mínimo federal. Os candidatos a essas vagas devem ser alunos que estejam cursando, ou já tenham concluído a educação básica e trabalhadores empregados ou desempregados. Os cursos são lançados por editais publicados em jornais de circulação estadual assim como são postados no sítio do Senac; O Programa Deficiência e Competência, lançado há 4 anos, foi reformulado em 2009. Hoje, estão ocorrendo processos de readequação dos cursos e metodologias para atender as PcDs; há hoje tanto turmas fechadas só para PcD como a presença de alunos com deficiência em alguns cursos; Para 2010, já estão programados cursos para pessoas surdas no município de Gravataí e para pessoas com deficiência intelectual em Porto Alegre. As entidades podem dirigir-se diretamente ao SENAC para solicitar cursos para sua clientela. (conforme registro em Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão do dia 22.06.2009).

O SENAR-RS – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (meio rural), destacou:

[...] que a qualificação da ação inclusiva é peculiar já que é feita em locais rurais. Destaca que se receber demanda, irá desenvolver programa de qualificação para PcD; Com relação à promoção de curso de Aprendizagem para grupo(s) de Pessoas com Deficiência, até o momento, não houve procura por empresa ou instituição, embora as oportunidades estejam disponíveis a todos, indistintamente; Registra-se a participação, no município de Vacaria no ano de 2004 (Curso de Aprendizagem direcionado para Fruticultura/Cultivo de Macieira), de uma adolescente com deficiência física; A participação de pessoas com deficiência tem ocorrido de forma individualizada, com relativa frequência, em eventos de curta duração; Cita duas experiências realizadas com instituições: - Treinamento sobre Processamento de Frutas com associadas da Associação de Deficientes Visuais, no município de Cruz Alta;; Treinamento sobre Olericultura Básica, na sede da escola da APAE, no município de em São Sepé, por solicitação da Direção da mesma, com participação dos alunos e acompanhamento pelos professores e funcionários da instituição; Destaca-se, ainda, a significativa participação de pessoas com deficiência intelectual no programa de alfabetização de jovens e adultos no meio rural, que se desenvolve no período de abril a setembro. (conforme registro de Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão do dia 22.06.2009).

O SENAT-RS – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (transporte sobre pneus) destacou : a importância do tema da qualificação das PcD's neste Fórum e

apresentara futuramente projetos para as PcD's.(conforme registro em Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão do dia 22.06.2009) .

O SESCOOP-RS–Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo do RS

[...]As cooperativas especiais, são específicas e os associados são pessoas com deficiência , e no município de Porto Alegre tem 2 cooperativas;O Programa Jovem Aprendiz é aberto para todos os públicos; Os Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente é que indicam os alunos; O orçamento da instituição contempla a possibilidade de Programas para alunos com deficiência.(conforme registro em Ata de Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão do dia 22.09.2009).

Coube também, espaço para apresentação de ações de aprendizagem e qualificação profissional da Pessoa com Deficiência das Instituições representativas deste segmento:

A FADERGS – Fundação de articulação e desenvolvimento de políticas publicas para pessoas portadoras de deficiência e de altas habilidades no RS :

[...] em parceria com o Sindicato dos Hospitais do RS irá desenvolver aprendizagem para pessoas com deficiência mental; Destacou que todos os cursos são de aprendizagem e que os alunos já estão cotizados pelas empresas, onde desenvolverão a parte prática e das quais receberão salários. (conforme registro em Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão do dia 14.09.2009).

[...] apresenta suas ações de capacitação profissional das PcD ,por meio do Programa de Aprendizagem , desenvolvida pelo SECAP – Serviço de Capacitação Profissional – em parceria com o governo federal .Seu principal objetivo é a qualificação profissional do aprendiz. Os cursos tem carga horária teórica de 400 horas/aulas e são realizados nas dependências do SECAP com a prática profissional realizada nas diversas empresas que tem convênio com a FADERGS. Os cursos são cadastrados no Ministerio do Trabalho e no Ministério da Educação. Os cursos são formados por conteúdos do núcleos básicos e pelo núcleo específicos . Os conteúdos do núcleo básico foram elaborados por orientação do Conselho Municipal da Criança e do Adolescente (CMDCA) compostos pelos seguintes temas: ética, legislação, mundo do trabalho,saúde do trabalhador, gestão ambiental, português e matemática. Os conteúdos do nucleo específico foram baseados na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). O período de capacitação prática pode ter duração de até dois anos.Após esse período, o aluno considerado apto para as atividades profissionais pode ser efetivado pela empresa que participou de sua formação. (conforme registro em Ata Memória de Reunião do Comitê Pró-Inclusão do dia 14.09.2009).

O COEPEDE – Conselho Estadual da Pessoa com deficiência do RS solicitou a SRTE/RS disponibilize informações sobre cursos para que sejam divulgadas as oportunidades aos segmentos interessados; Sugere que o Comitê Pró-Inclusão elabore um Boletim Informativo de suas ações.

A Instituição “ Projeto Rumo Norte” destacou a atenção para as que as PcD’s qualificadas, com nível superior, não estão sendo contratadas pelas empresas.

SINE – RS, Sistema Nacional de Emprego -agência Montaury solitiou destaque para o fechamento do Centro Louis Braille e ocorreu as seguintes manifestações:

[...] que com o fechamento do Centro Louis Braille, as pessoas cegas não estão sendo preparados para terem mobilidade e autonomia; A FADERGS informa que com a passagem da Fundação para a Secretaria da Justiça e do Desenvolvimento os professores lotados no Centro Louis Braille retornaram para Secretaria da Educação onde são lotados.. (conforme registro em Ata Memória de Reunião do Comitêr Pró-Inclusão do dia 14.09.2009).

[...]A representante da SEC –RS salientou que: o Centro Louis Braille atendia um número muito reduzido de pessoas cegas no município de Porto Alegre e atualmente esses professores estão

desenvolvendo material de suporte para atender os alunos cegos de todo o RS. O presidente do COEPEDE destacou que a ausência dessa preparação trará prejuízo na inclusão de pessoas cegas no trabalho. Destacou ser essa uma questão de política pública que precisa ser atendida pelo Estado. Acrescentou que como entre atribuições, o Comitê Pró-Inclusão deve recomendar ações visando ampliar ações de qualificação das PcD’s. conforme registro em Ata Memória de Reunião do Comitêr Pró-Inclusão do dia 14.09.2009).

As reivindicações e as questões que permeiam cada grupo organizado de deficiência sobre a necessidade da busca de soluções de problemas legais e práticos da aplicação da lei foram assim conduzidas, conforme abaixo:

A Secretaria Estadual de Educação do RS- Educação Especial, informou que em 2009 foram desenvolvidas seis ações voltadas para os professores que atuam na educação profissional.

Em 2010, serão feitos cursos para professores e coordenadores dos cursos técnicos sobre acessibilidade. Destaca que o Estado faz a sua programação e o município deve efetuar a sua. Informa que a SEDUC prepara material para deficientes visuais e trabalha com a orientação e mobilidade de seus alunos; Assim, quem não está matriculado não será atendido na escola pública.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Campus Sapucaia do Sul, do Sul, diz :

[...] que o NAPNE da escola é incipiente, Diz que foram desenvolvidos cursos de química e xadrez para surdos. Em 2010, está prevista a capacitação dos servidores em LIBRAS. Diz que a escola não reserva um percentual de vagas para alunos com deficiência.(conforme registro em Diário de Campo da reunião do Comitê Pró-Inclusão em 14.09.2009).

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - Campus Bento Gonçalves, informa ;

[...] que a escola reserva 5% de vagas para alunos com deficiência; Cursos de LIBRAS já foram desenvolvidos com professores e servidores; A Escola tem se voltado fundamentalmente para a deficiência visual. Desenvolve tecnologia assistiva sendo que no site do Instituto podem ser obtidos os manuais sobre os produtos de baixo custo desenvolvidos pelos alunos, voltados à acessibilidade. (conforme registro em Diário de Campo da Reunião do Comitê Pró-Inclusão do dia 14.09.2009) .

As narrativas apresentadas acima, assim como nas outras explanações, vem confirmar as preocupações e reflexões apontadas em nosso estudo, os vários aspectos que envolvem o aprendizagem e qualificação profissional da PcD. Fica evidenciada a necessidade de investimento, norteadas por uma política de formação continuada do professor/instrutor, aliada ao uso de recursos materiais e tecnológicos; assim como de ambiente adequado ao desenvolvimento de atividades diferenciadas. Além disso, é

essencial atentar para adaptações físicas e de equipamentos conforme a necessidade da PcD. É o que pressupõem os princípios da sociedade inclusiva, ver o outro de forma como ele é, não pela sua aparência, mas na sua essencialidade , como um ser humano digno de respeito, com suas diferenças.

4.5 - Eixo temático 5 – Construções coletivas do “Comitê Pró-Inclusão”

A Plenária do Comitê Pró-Inclusão em 11 de março de 2010, devidamente convocada para esse fim, após debates e votação aprovou o “Regimento Interno do Comitê Pró-Inclusão” , determinando os seguintes pontos:

- Dos Objetivos
- Da Composição
- Da Organização Estrutural
- Das Reuniões
- Direitos e Deveres
- Das Disposições Gerais

Nesta ocasião foi contemplando também a experiência recente das ações de aprendizagem e qualificação profissional promovidas em situação de cumprimento da “Lei das Cotas”, destaca-se as ações comuns as Instituições que compõem o “Comitê Pró-Inclusão”, conforme segue:

- a construção coletiva do regimento interno do Comitê Pró-Inclusão
- a eleição da coordenação do Comitê Pró-Inclusão
- construção de rede qualificada de parcerias para o incentivo a aprendizagem das pessoas com deficiência .
- construção coletiva de documento a ser apresentado às autoridades competentes sobre a necessidade de alterar a legislação relativa a Concessão de Benefício de Prestação Continuada adotados pela Previdência Social
- balanço dos cursos de aprendizagem para pessoas com deficiência realizados desde o lançamento do Projeto Piloto do Ministério do Trabalho e Emprego de incentivo

a Aprendizagem e Qualificação profissional da Pessoa com Deficiência no RGS em 28 de abril de 2009...e da constituição do Comitê Pró-Inclusão.

E assim, definido a coordenação do “Comitê Gestor Estadual Pró-Inclusão” instituído em face da execução do “Projeto Piloto Nacional de Incentivo à Aprendizagem da Pessoa com Deficiência “ do Ministério do Trabalho e Emprego , tendo como foco central ampliar as oportunidades de aprendizagem e qualificação profissional desse segmento , visando sua inclusão e permanência no trabalho e em seu Regimento Interno definiu na sua organização estrutural , no Art, 5º. “ ***A Plenária é a instância máxima deliberativa do Comitê***” (grifo nosso) e no Art. 6º. “**A plenária quando necessário, poderá criar Grupos de Trabalho Temáticos**”(grifo nosso).

Percebe-se aí um canal articulador de políticas públicas que estimula o compartilhamento de um número significativo de idéias, dentre elas a da democracia construída com a participação de todos e suas ações fundamentam-se do reconhecimento da dignidade de cada um.

Dessa maneira nos aproximamos das experiências que sustentam que a organização e a cooperação oferecem caminhos para estruturação de um futuro com uma visão otimista sobre a participação da PcD na sociedade.

Conhecemos as realidades particularizadas das instituições e das PcD e sua luta diária, freqüente e constante para trazer visibilidade para suas questões e conseqüentemente aprimorar suas lutas por seus direitos enquanto sujeitos participantes da sociedade presente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste estudo teve como objetivo geral analisar como a “Lei das Cotas” no “Projeto Piloto Nacional de Incentivo a Aprendizagem da PcD” propõe capacitar para a inclusão social e permanência no mercado de trabalho este segmento populacional.

O período para esta pesquisa e realização da dissertação correspondeu o equivalente a um ano e consideramos que foi um período de aproximação, conhecimento e encontros com setores públicos e privados e da sociedade civil organizada nas esferas municipais, estadual e federal na busca de respostas a muitas inquietações, tanto minhas como dos constituintes do “Comitê Pró-Inclusão” e envolvendo questões como a aprendizagem e a qualificação profissional como possibilidade de capacitação para o mercado formal de trabalho para esses “cidadãos” que permanecem marcados pelo estigma de serem diferentes e a complexidade para lidar com *o diferente*.

Minha percepção me induziu a considerar de forma diferenciada a trajetória educacional e as posições defendidas de cada instituição representativa responsável enquanto entidade formadora neste referido projeto piloto e nos demais participantes do “Comitê Pró-Inclusão”, suas concepções teóricas e quais princípios foram fundamentais para subsidiar as reflexões apresentadas sob uma visão humanística.

Essas reflexões nos permitem expressar que trabalhar a questão da aprendizagem e qualificação como possibilidade de uma educação profissional ou desenvolvimento de habilidade profissionais significa principalmente acompanhar o curso da evolução da sociedade em seus aspectos econômicos, culturais, sociais e políticos. Foi possível descobrir que é também nos desvios que se apresentam as possibilidades de transformação, e na busca de condições favoráveis pode se tornar uma ação cujo desenvolvimento transforma o sistema vigente. No entanto, isso requer coragem, enfrentamento de tensões, muitas vezes desconfortáveis, incômodas, que invadem nosso pensar, nosso olhar, que se traduzem como uma desconstrução e também numa possibilidade de reconstrução de conceitos. No dizer de Edgar Morin, “não há evolução

que não seja desorganizadora/reorganizadora em seu processo de transformação ou metamorfose”.

Por razão apresentadas acima, principalmente pela especificidade do campo da pesquisa, as respostas possíveis neste estudo, foi retratar a educação profissional como uma opção profissional para a PcD, e através deste estudo podemos dizer que à medida que esses conhecimentos ultrapassam a esfera do âmbito profissional e acadêmico, e atingem diferentes leitores que reconhecem as bases comuns em outros estudos de casos desenvolvidos em contextos diversos dentro desta temática, vão permitir uma ampliação e possível fortalecimento no conhecimento do objeto estudado, e portanto em constante processo de organização, reorganização, construção e reconstrução.

Este estudo também possibilitou uma reflexão sobre o encontro entre aquele que foi ou ainda é estigmatizado por ser diferente. Contudo, a possibilidade de inclusão da PcD nos âmbitos federal, estadual ou municipal e na educação profissional, e com o avanço da tecnologia ampliam-se as perspectivas para que um maior número de PcD seja contemplados e tenha a chance de contribuir com a sua participação.

E assim como apresentamos nos capítulos anteriores, não é a falta de dispositivos legais, mas principalmente de articulação entre as diversas instâncias políticas, somadas à sensibilização e conscientização da sociedade sobre a necessidade de encarar a inclusão como condição de convivência com o outro.

A falta de investimento na formação continuada de professores e a ausência de materiais didático-pedagógicos como importante entraves na capacitação de PcD, Vale lembrar neste estudo de caso que a falta de investimento na preparação de recursos humanos para esta demanda profissional é considerada no grupo pesquisado, foi considerada como encaminhamento para ações imediatas para o bem desenvolver da proposto deste projeto. Devemos considerar que é bastante recente este processo de educação profissional para PcD e esse investimento requer tempo, maturidade e sensibilidade e muitas ações para a sua implantação. Estamos propondo basicamente a implantação de uma nova cultura que é a cultura da diversidade. Dessa forma nos

aproximamos das experiências e da pedagogia como prática de libertação de Paulo Freire (2001), em que a troca de idéias e o diálogo são permanentes, foram suportes fundamentais para melhor entendermos a complexidade que envolve a proposta do “Projeto Piloto Nacional de Aprendizagem da PcD”.

Como considerações finais, podemos contribuir trazendo a percepção do significado das interações e mediações entre seres humanos e o desafio de transformar da educação que implique dispor de uma cidadania integral, na qual não se consideram apenas os aspectos econômicos, mas sobretudo os de cunho subjetivo, que segundo Marchelli e Santos (2008, p.78) :

“ É de extrema importância ressaltar que as ações humanas , considerando no aspecto da aprendizagem e qualificação profissional da PcD requer uma melhor articulação entre o governo e a sociedade em um investimento na concretização e implementação das políticas públicas estabelecidas em convenções, leis e portarias, e direcioná-las ao desenvolvimento social, ao fortalecimento do ser humano em todas as suas dimensões, em vínculos humanos, enfim que serão o tempero que dará o sabor da nossa nova identidade nesse nosso país”

E, conforme Lya Luft (2010.p.30)sobre medo e preconceito:

“ O medo do diferente é o pai do preconceito, que por sua vez abre feridas na alma. Porém nos ensinam que temos de ser iguais, inclusão geral. Então, para não sermos diferentes, portanto objetos de suspeita ou rejeição clara, mentimos uma igualdade impossível. Melhor seria entender, cultivar e afirmar nossas diferenças – não como fator de ódio, mas de um espaço de crescimento natural de todos para um melhor convívio.”

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

BAHIA, Melissa Santos. Responsabilidade Social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BARDIN, Laurence. Análise de Conteúdo / Laurence Bardin: Tradução Luis Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo:Edições 70, 2010.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. A pergunta a várias mãos: a experiência da pesquisa no trabalho do educador. São Paulo: Cortez, 2003.

BRASIL. Constituição, 1988. Constituição: República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.Disponível <http://www.planalto.gov.br/civil_03/constituicao> Acesso:1º.Mai 2010.

_____. Decreto 3298 de 20/12/1999.Regulamenta a Lei 7853, de 24/10/1989, dispõe sobre a Política Nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.Diário Oficial da União,Brasília,p.10, seção 1,21 dez:1999.Disponível em <[http://www6.senado.gov.br/sicon/index.jspaction=Legislacao Textual#](http://www6.senado.gov.br/sicon/index.jspaction=Legislacao%20Textual#)>

_____. Lei 8112 de 11/12/1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais: Disponível em <http://www.pdf.org.br/leis/8112.asp#CapituloProimento>. Acesso: 1º. mai, 2010.

_____, Ministério do Trabalho e Previdência Social. Lei 8213 de 24/07/91. Dispõe sobre os planos e benefícios da Previdência e dá outras providencias. Disponível em: <<http://www.redebrasil.inf.br/legisla/8213/titulo3.htm>>. Acesso: 1º. Mai, 2010.

_____.Ministério do Trabalho e Emprego.Secretaria de Inspeção do Trabalho.A inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.Brasília:TEM,SIT, 2 ed.2007.Disponível em:<WWW.mte.gov.br/disca_trab/inclusao_defi12_07.pdf>

CAMARGO, Celia Reis. Experiências inovadoras de educação profissional: memória em construção de experiências inovadoras na qualificação do trabalhador (1996-1999). São Paulo: Editora UNESP; Brasília, DF: Flacso, 2002.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de/Marques, Antonio Luiz(Org). O Trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, praticas e instrumentos de diagnósticos. 1ªed., Curitiba: Juruà, 2008, 304p.

CENSO DEMOCRÁFICO 2000.Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.Disponível em:<<http://www.ibge.gov.br/censo>>

FRANZOI, Naira Lisboa. Entre a formação e o trabalho: trajetórias e identidades profissionais. Porto Alegre: Editora da UFGRS, 2006.

FREIRE, Paulo. Pedagogia do Oprimido. 13ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983.

_____; FREIRE, Ana Maria Araujo (org.). Pedagogia dos Sonhos Possíveis. São Paulo: Editora UNESP, 2001.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A política de formação técnico-profissional: globalização excludente e o desemprego estrutural. Rio de Janeiro: UFF, 1998.

GIORDANO, Bianche Warzée. (D)eficiência e trabalho: analisando suas representações. São Paulo. Annablume: Fapesp, 2000.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. Ações afirmativas e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p.40.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE. Censo Demográfico 2000. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/censo>>

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. Deficiência e Trabalho: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas, SP: Autores Associado, 2003 – (Coleção polêmicas do nosso tempo, 85).

LÜDKE, Menga & ANDRÉ, Marli E.D.A. Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. São Paulo. EPU, 1986.

LUFT, Lya. Multiplas Escolhas. Rio de Janeiro: Record, 2010

MAINARDES, Jefferson. Abordagem do Ciclo de Políticas: Uma contribuição para a análise de políticas educacionais. Educação e Sociedade. Campinas, vol.27, n.94, p.47-69, jan/abril.2006. Disponível em <http://www.scielo.br>. Acesso em 11 abril 2009.

MARCHELLI, Paulo Sergio & SANTOS, Helio de Souza. Tecnologia da Inclusão como suporte para a formulação de políticas públicas voltadas ao desenvolvimento socioeconômico. Pesquisa em Debate, São Paulo, ano II, n. 2, Jan-Jun, 2005

MARSHALL, Thomas Humprey. Cidadania, classe social e status. Tradução de Meton Porto Gadelha. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARTINS, Ivani (org). Metodologia da Pesquisa Educacional. 6. Ed. São Paulo: Cortez, 2000.

MINAYO, Maria Cecilia de Souza (Org). Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. 24ª ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

NERI, Marcelo. Retratos da deficiência no Brasil. São Paulo: FGV e Banco do Brasil, 2003. Disponível em www.fgvsp.br. Acesso: 17 jan. 2009.

PASTORE, José. Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência. São Paulo: LTr, 2000.

PINSKY, Jaime, Pinsky, Carla Bassanezi (Orgs) História da Cidadania. São Paulo: Contexto, 2003

RIOS, Terezinha Azerêdo. Compreender e ensinar: por uma docência da melhor qualidade. 7ª. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. 514

SASSAKI, Romeu Kazume. Inclusão/Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997. 176 p.

_____, Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. São Paulo: Vozes, 1997.

_____, “Implicações do paradigma da inclusão para o emprego de pessoas com deficiência. In: C.A.M: Batista (Org). Inclusão dá Trabalho. Belo Horizonte, Armazém de Idéias, 2001

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro & Manzini, Eduardo José. Relatório de Pesquisas. O que os empregados pensam sobre o trabalho da Pessoa com deficiência?. Revista Brasileira de Educação Especial. Vol. 11 n.2. Marília. Mai/Ago/2005. Disponível: www.cielo.br/

VOGEL, Arno (org.) Trabalhando com a diversidade no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo. Editora UNESP, Brasília, DF: Flacso do Brasil, 2001.

_____, Políticas Públicas de trabalho e renda e controle democrático: a qualificação dos conselheiros estaduais no Brasil. São Paulo: Editora UNES.

SASSAKI, Romeu Kazume. Inclusão/Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997a. 176p.

_____. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. São Paulo: Vozes, 1997b.

_____, "Implicações do paradigma da inclusão para o emprego de pessoas com deficiência. In: C.A.M: Batista (org). Inclusão dá trabalho. Belo Horizonte, Armazém de Idéias, 2001

SILVA, Educaro Jannonne da. Investimento na Educação das Pessoas Portadores de Deficiência como responsabilidade social das empresas. Anais do XVI Congresso Nacional do CONPEDI, Belo Horizonte, MG, 2007. Disponível <[http://. www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br)

VOGEL, Arno(org). Trabalhando com a diversidade no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo. Editora UNESP, Brasília, DF: Flacso do Brasil, 2001.

_____. Políticas Públicas de trabalho e renda e controle democrático: a qualificação dos conselheiros estaduais de trabalho no Brasil. São Paulo: Editora UNES