



**UFSM**

**Artigo Monográfico**

**PESSOAS COM DÉFICIT COGNITIVO E O  
MERCADO DE TRABALHO**

---

**Sheron Marins Costa**

**Santa Maria , RS, Brasil**

**2007**

**PESSOAS COM DÉFICIT COGNITIVO E O  
MERCADO DE TRABALHO**

**por**

**Sheron Marins Costa**

Artigo apresentado no Curso de Especialização a Distância em  
Educação Especial do Centro de Educação da Universidade  
Federal de Santa Maria como requisito parcial para obtenção  
do grau de  
**Especialista em Educação Especial**

**SANTA MARIA, RS, Brasil**

**2007**

**Universidade Federal de Santa Maria**  
**Centro de Educação**  
**Curso de Pós-Graduação - Especialização em Educação**  
**Especial: Déficit Cognitivo e Educação de Surdos - Pólo**  
**Santa Maria**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o Artigo Monográfico de Especialização

**PESSOAS COM DÉFICIT COGNITIVO E O MERCADO DE**  
**TRABALHO**

elaborada por  
**Sheron Marins Costa**

como requisito parcial para obtenção do grau de  
**Especialista em Educação Especial: Déficit Cognitivo e**  
**Educação de Surdos**

**COMISSÃO EXAMINADORA:**

---

**José Luiz Padilha Damilano, Prof. Esp.**  
(Presidente/Orientador)

---

**Ângela Nediane dos Santos, Profa Ms**

---

**Sibila Luft, Profa MS**

---

**Leandra Boer Possa, Profa MS**  
(suplente)

Santa Maria, 01 de dezembro de 2007.

## **RESUMO**

Artigo de Especialização  
Curso a Distância de Especialização – Especialização em Educação  
Especial: Déficit Cognitivo e Educação de Surdos  
Universidade Federal de Santa Maria, RS, Brasil.

### **PESSOAS COM DÉFICIT COGNITIVO E O MERCADO DE TRABALHO**

**Autora: Sheron Marins Costa**  
**Orientador: José Luiz Padilha Damilano**

**Data e Local da Defesa: Santa Maria, 01 de dezembro de 2007.**

Esta pesquisa busca observar como as pessoas com déficit cgnito percebem suas condições no processo de entrada no mercado de trabalho.

O processo histórico de segregação pelo qual as pessoas com deficiência enfrentam tem conseqüências na sociedade atual. Em que os espaços e as conquistas são garantidos através de leis e dificilmente pela conscientização.

Através de entrevistas realizadas com pessoas com déficit cognitivo, tenta-se traçar um comparativo entre a realidade da legislação nacional, que tem dado subsídios para que de fato isso aconteça, e a realidade que pessoas com deficiência encontram na nossa sociedade para conseguir entrar no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Pessoa com déficit cognitivo, mercado de trabalho, inclusão.

## **APRESENTAÇÃO**

As discussões com relação ao processo de inclusão das pessoas com deficiências na sociedade atual perpassam por uma série de situações sociais e medidas legais que estimulam a concretização desse processo.

As medidas mexem nas estruturas da sociedade em vários âmbitos: educacionais, sociais, saúde, lazer, arquitetônicos, trabalhistas entre outros.

As discussões sobre o encaminhamento das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, apesar de parecer recente, é uma discussão internacional desde 1983 realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e no Brasil. As cotas de vagas foram definidas pela lei nº8.213 de 1991, porém só em 1999 é que passou a ter eficácia com a publicação do Decreto nº. 3.298.

Na perspectiva tradicional, a inclusão das pessoas com deficiência é vista como um problema delas próprias, das suas famílias, e das entidades especializadas.

Em alguns países como EUA, Canadá, Dinamarca, Suécia, Austrália, Portugal entre outros, a lei de cotas foi extinta, acabando com a visão assistencialista, entendendo que a conscientização é a melhor forma de acabar com o preconceito.

O processo de conscientização de que as pessoas com deficiência, podem exercer várias atividades na sociedade, desde que lhes sejam dadas as oportunidades, exige a superação de barreiras e preconceitos por parte de todas as gamas da sociedade. As empresas podem ajudar. Contratando, mantendo e promovendo as pessoas com deficiência, reconhecendo suas potencialidades e dando condições de desenvolvimento profissional, e essa inclusão pode acontecer não por ser

uma lei que deve ser cumprida, mas pela conscientização dos empresários.

Para as pessoas com déficit cognitivo, as barreiras a serem enfrentadas na grande maioria das vezes é mais difícil. Dentre as deficiências é a que mais sofre preconceitos e estigmas e que possui menos percentual de contratações entre as empresas.

As pessoas com déficit cognitivo passam por dificuldades durante seu desenvolvimento que posteriormente tornar-se-ão desafios para o encaminhamento ao mercado de trabalho formal: como a falta ou déficit na escolarização e a preparação para o mercado de trabalho.

Para apresentar essa discussão, foram entrevistados quatro educandos de duas APAE's, no entanto só duas puderam ser utilizadas na pesquisa.

Expor a opinião das pessoas interessadas no processo de inclusão no mercado de trabalho é uma maneira de perceber que apesar de serem os que mais sofrem com a falta de incentivos para que se tornem adultos com potencialidades e livres de estigmas, deveriam ser mais ouvidos com a finalidade de que as melhoras em termos de legislação educacional, sociais e trabalhistas pudessem colocá-los na sociedade, diferente do que acontece atualmente que cada vez mais são excluídos por discussões de quem tem que tomar as decisões cabíveis.

Para a realização deste trabalho utilizou-se como técnica a entrevista semi-estruturada, entendendo que esse seria o método mais adequado em que os entrevistados conseguiriam se expressar. Foram entrevistados quatro pessoas com déficit cognitivo, todos alunos ou ex-alunos das APAE's de São Lourenço do Oeste/SC e Vitorino/PR. Os entrevistados foram escolhidos por estarem em processo de inclusão no mercado de trabalho. Sendo três rapazes, com idades entre 18 e 26 anos e uma moça de 16 anos.

Dessas entrevistas apenas duas foram utilizadas, pois as outras duas foram furtadas antes da transcrição.

O artigo foi organizado da seguinte maneira: Cap. 1. Histórico da Deficiência, mostrando resumidamente os caminhos pelos quais as pessoas com deficiência historicamente tem perpassado. No Cap. 2 serão discutidas as leis que asseguram a entrada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e também alguns empecilhos das próprias leis que impedem esse processo. No cap. 3 um pouco da exposição da fala das pessoas com déficit cognitivo e a visão que eles apresentam e como eles se percebem na sociedade.

## 1. HISTÓRICO

### 1.1. Histórico da relação estabelecida entre a sociedade e pessoas deficiência

A história das pessoas com deficiência acompanha a evolução das conquistas dos direitos humanos que perpassaram por momentos marcantes de origem teológica, econômica, política e jurídica.

Entre os antigos, elas podiam ser aniquiladas ou morriam precocemente.

Entre os gregos, as pessoas com deficiências eram sujeitas às práticas de extermínios, sobretudo nas sociedades guerreiras, como os espartanos, que as consideravam um incômodo e uma sobrecarga, e a eliminação era instantânea daqueles que não eram reconhecidos como homem desejado. Segundo Pessoti (1984):

...as crianças portadoras de deficiências físicas ou mentais eram consideradas sub-humanas, o que legitimava sua eliminação ou abandono, práticas perfeitamente coerente com os ideais atléticos e clássicos, além de classistas, que sirvam de base à organização sócio-cultural de Esparta e da Magna Grécia. (Pessoti, 1984, p.3)

Com o advento do cristianismo, esses sujeitos “ganharam alma”, podendo dessa forma ter sua vida garantida. No entanto a sua participação na sociedade é restrita, pois ainda são tratados com inferioridade. De acordo com Pessoti (1984), a ética cristã reprime as tendências explícitas de eliminação do deficiente, mas o enquadra na lógica paradoxal entre o castigo e a caridade: em momentos considera-se a deficiência como um castigo divino em outros acolhe-se o deficiente pelo gesto da caridade. Assim,

Como para a mulher e o escravo, o cristianismo modifica o status do deficiente que, desde os primeiros séculos da programação do Cristianismo na Europa, passa de coisa a

pessoa. Mas a igualdade de status moral ou teológico não corresponderá até a época do iluminismo, a uma igualdade civil, de direitos. Dotado de alma e beneficiado pela Redenção de Cristo, o deficiente mental passa a ser acolhido caritativamente em conventos e igrejas, onde ganha a sobrevivência, possivelmente em troca de pequenos serviços à instituição ou à pessoa 'benemerita' que o abriga (Pessoti, 1984, p. 4-5).

A caridade e o castigo foram a grande marca da Idade Média. Durante a inquisição, nos séculos XIV, XV e XVI, muitos deficientes mentais foram mortos, queimados, castrados acusados de heresias.

Em meados do século XVII, os médicos Paracelso e Cardamo, defendem a idéia de que as pessoas com deficiência apresentavam um problema médico hereditário ou congênito, persistindo o descrédito em relação a sua educabilidade. E surge a crença na cura da deficiência, crença essa que persiste até hoje.

E no século XVII pela primeira vez foi descrito a anatomia de um cérebro humano, afirmando que a idiotia e outras deficiências seriam resultados de alterações na estrutura cerebral, trazendo mudanças na visão religiosa.

Ao final da Idade Média, estudiosos como Locke, Condillac, Rosseau chamaram a atenção para a importância das sensações e experiências de interação com o meio ambiente para o desenvolvimento do indivíduo. Esta concepção influenciou as idéias de Pestalozzi, Froebel e Itard.

Este é um ponto marcante, sobretudo na França, onde abandona-se a pedagogia tradicional da escola feudal e escola medieval, começando a pensar na formação de novas gerações inspiradas no discurso de igualdade e fraternidade. As atitudes são norteadas não mais pelos dogmas religiosos, mas sim por explicações de base científicas.

No século XX, em sua primeira metade, o conceito de deficiência incluía as características do Inatismo, atribuindo às causas orgânicas presentes no início do desenvolvimento e dificilmente passíveis de

modificação. Esta visão trouxe conseqüências como: necessidade de uma detecção precisa do distúrbio e conscientização de atenção educacional especial, distinta da organização regular.

As escolas especiais ou instituições privadas surgem na história de atendimento da pessoa com déficit cognitivo, como entidades fortes, com espaço nos discursos oficiais, confundindo-se com o próprio atendimento público perante a população devido a gratuidade de alguns serviços.

Aproximadamente nos anos 40 a 50 deste século, começou-se a questionar a origem constitucional da deficiência, fortalecendo-se as posições ambientalistas e condutistas, dominantes no campo da psicologia.

Paralelamente as escolas especiais continuaram expandindo, com o objetivo de uma atenção educacional individualizada. Para Beyer (2005, p.15) “as escolas especiais foram e são nada mais nada menos do que soluções complementares, as quais oferecem, de forma alternativa, auxílio pedagógico não existente nas escolas regulares”.

No entanto, essa conduta de diagnosticar, etiquetar e inserir a criança com déficit cognitivo nas instituições especializadas, contribui para a sua exclusão.

## **1.2. Educação Profissional**

No Brasil a educação profissional para as pessoas com deficiência foi desenvolvida em grande parte pelas instituições especializadas que já prestavam atendimentos educacionais. Como essas instituições já haviam assumido o papel de oferecer subsídios educacionais às pessoas com deficiência, que eram excluídas dos programas desenvolvidos pelos órgãos públicos ou privados, as instituições filantrópicas acabaram assumindo o papel que cabia ao Estado e o de substituição da sociedade, com o propósito de proteger as pessoas com deficiência e livrar a sociedade do convívio com os deficientes.

De certa maneira o papel das instituições era o de proteger e segregar e não somente de defender seus direitos. E foi dentro das instituições que iniciaram os programas de educação profissional, que conforme Batista (1997, p.59) “contendo características das políticas sociais brasileiras (o assistencialismo e o protecionismo) como características do modelo de atendimento às pessoas com deficiência (a adaptação e a normalização)”.

Porém a maior parte dos programas denominados profissionalização, pouco desenvolvem capacitações que posteriormente sirvam de requisitos para o encaminhamento ao trabalho. Na grande maioria são programas de cunho terapêutico e as instituições pouco se interessam com a colocação no mercado de trabalho. Para Alosi (apud Batista, 1997, p. 61) essa profissionalização foi tão incipiente que ela a considera inexistente no Brasil, por não utilizar “métodos e técnicas que levem a uma qualificação adequada e suficiente, que lhes permita competir em igualdade de condições à inclusão da pessoa com deficiente no mercado de trabalho”. Esse fato dificulta muito a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A inclusão profissional em muitas situações é tão difícil quanto à própria inclusão social, em que as pessoas são discriminadas e precisam passar por situações, até humilhantes, para provar que são aptas a desenvolver atividades dentro da sociedade.

## **2. LEGISLAÇÃO**

### **2.1. Bases Legais**

A inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e o exercício de sua cidadania dependem de ações conjuntas, dentre elas, a inclusão efetiva no mercado de trabalho.

São inúmeras as leis internacionais e nacionais que tratam do assunto da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e da sua capacitação e preparação para a entrada nesse processo. Dentre as legislações adiante apresento algumas das principais e o que elas garantem.

Em 1983 em Genebra a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomenda aos países membros a readaptação profissional, que assegure a reabilitados e a pessoas com deficiência a participação plena e com igualdade na vida social e no desenvolvimento pessoal, com o objetivo de garantir que as pessoas com déficit cognitivo obtivessem e conservassem o emprego, dessa forma promovendo a integração ou a reintegração dessas pessoas à sociedade.

Seguindo essas recomendações o Brasil inclui na constituição alguns dispositivos referentes às pessoas com deficiência.

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, tem como fundamentos nessa matéria os seguintes artigos:

Art. 1º, inciso IV, que destaca os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 3º, inciso III, que aponta para as necessidades de erradicação da pobreza e a marginalização e da redução das desigualdades sociais e regionais; do mesmo artigo, o inciso IV destaca a necessidade de se promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º, segundo o qual todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Art. 7º, que destaca o direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros, à melhoria de suas condições sociais, assim seu inciso XXXI adverte quanto à proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Art. 37, que em seu inciso VIII, ressalta que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de admissão;

Art. 203, que se refere a assistência social que deverá ser prestada a quem dela necessitar, independente da contribuição à seguridade social, e tem por objetivos, dentre outros, o destacado pelo inciso IV: a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

Art. 208, que trata do dever do Estado com a educação, dever efetivado com a garantia de: III – atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

Art. 227 - §1º - II, que trata da criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, mediante treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos;

§2 do art. 227, que garante o acesso adequado à pessoas com deficiência nos logradouros, edifícios de uso público e de veículos de transporte coletivo; Esse artigo também deixa claro o direito da preparação e colocação, estabelece e sugere os apoios necessários a assegurar o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

A Lei nº 7.853 de 24/10/1989, estabelece normas gerais dos direitos das pessoas com deficiência. No Art. 2º - III que trata na área da formação profissional e do trabalho:

a) o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

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

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

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

A Lei 8.112 de 11/12/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos Servidores Públicos no Art. 5º. São requisitos básicos para a investidura em cargos públicos:

§2º. Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para o provimento de cargos 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.

Já a Lei 8.213 de 24/07/1991 que estabelece cotas de contratação para empresas privadas com mais de cem funcionários nos dois seguintes artigos trata das pessoas com deficiência:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o

trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação de (re)adaptação profissional e social indicados para a participação do mercado de trabalho e contexto em que vive.

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

- I- até 200 empregados .....2%
- II- de 210 a 500 .....3%
- III- de 501 a 1000 .....4%
- IV- de 1001 em diante .....5%

O Decreto nº 914 de 22/05/1991 - “promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes”.

Outro Decreto nº 914 de 06/09/1993 – “institui a Política para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências”, também traz menções às políticas para a inclusão e a facilitação do acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

E finalmente o Decreto 3.298 de 20/12/1999 que regulamente a Lei 7.853/89 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com deficiência na sociedade. Traz a conceituação de deficiência e fixa os parâmetros de avaliação de todos os tipos de deficiência. No capítulo VII, que trata da equiparação de oportunidades, acesso à educação, saúde, lazer, acessibilidade e trabalho na Seção III – que dispõe da habilitação e reabilitação profissional:

Art. 30 – A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem o direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conserva-lo e progredir profissionalmente.

Art. 31 – Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Art. 32 – Os serviços de habilitação e reabilitação profissional deverão estar dotados dos recursos necessários para atender toda pessoa portadora de deficiência, independentemente da origem de sua deficiência, desde que possa ser preparada para o trabalho que lhe seja adequado e tenha perspectiva de obter, conservar e nele progredir.

Art. 33 – A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base no relatório de equipe multiprofissional que deverá considerar:

- I – educação escolar efetiva recebida e por receber;
- II – expectativa de promoção social;
- III – possibilidades de empregos existentes em cada caso;
- IV – motivações, atitudes e preferências profissionais; e
- V – necessidades do mercado de trabalho.

Esse decreto ainda tem uma seção sobre o acesso ao trabalho.

Conhecendo toda essa legislação que ampara e estimula a inclusão profissional das pessoas com deficiência, poder-se-ia pensar que é impossível que esse processo não aconteça.

As pessoas com deficiência são amparadas legalmente em seu processo de inclusão social, educacional e depois de adultas no processo de capacitação profissional e encaminhamento ao mercado de trabalho. As empresas privadas estão obrigadas a contratarem as pessoas com deficiência sob penalidades de multas. Então porque esse processo não acontece efetivamente, salvo algumas exceções?

Essa será uma questão que estará sendo abordado no próximo item, abordando as principais barreiras que as pessoas com deficiência, principalmente as pessoas com deficiência mental, enfrentam para que se efetive a inclusão no mercado de trabalho formal.

## **2.2. Barreiras a empregabilidade**

As barreiras à empregabilidade das pessoas com deficiência constam em vários aspectos práticos e jurídicos. Elas podem estar na própria pessoa com deficiência e nos seus familiares, bem como nos empregadores e potenciais colegas de trabalho. E podem estar no espaço urbano, nas edificações e nos transportes, assim como na escolarização e nas políticas.

Dentre os principais desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência podemos enumerar os principais. Com relação à legislação: A questão do benefício assistencial de prestação continuada, previsto na Lei Orgânica de Assistência Social, nº 8.742 de 07/12/1993. Apesar de ser de extrema importância para as pessoas que necessitam dele, a forma como esse benefício, de um salário mínimo por mês, está prescrito na LOAS, tem trazido uma série de problemas, como a falta de incentivo das famílias a escolarização e profissionalização.

No seu Art. 20º que trata do benefício de prestação continuada (BPC) que assegura: a garantia de 1 (um) salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou tê-la provida por sua família.

No §1 do Art. 21 esclarece: o pagamento do benefício cessa no momento em que forem superadas as condições referidas no “caput” (...).

Dessa forma, o que tem acontecido é que as famílias com medo de perder o direito ao benefício, que é garantido até que se prove a “capacidade” das pessoas com deficiência, desestimulam os filhos a

estudar e a qualificar para atuação no mercado de trabalho, e prejudicando a preparação da pessoa com deficiência para a vida em sociedade.

E essa é uma questão que só poderá ser resolvida com a alteração da legislação.

Outro fator é a falha no processo e escolaridade. No Brasil, as crianças com necessidades educativas especiais não tinham o direito a freqüentar as escolas públicas, mesmo com Constituição Federal (1988), que prevê no Art. 208, inciso III o atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular e ensino. Sabe-se que esse mérito ainda é das escolas especiais, onde há uma falha na questão do seu papel educacional, que por muito tempo preocupou-se em proteger as pessoas com deficiência. E ainda estas instituições não são reconhecidas como estabelecimentos de ensino.

A formação profissional também é um aspecto que dificulta a inclusão no mercado de trabalho. Apesar das Escolas Especiais aos poucos estarem sob a influência das diretrizes do Ministério do Trabalho e familiarizadas com termos como, qualificação para o trabalho e educação profissional que seria um processo de preparação de jovens e adultos para o ingresso, permanência e desenvolvimento no mercado de trabalho, sabe-se que os programas pouco desenvolvem as capacidades intelectuais, limitando-se a atividades adequadas às tradições das instituições e do material disponível, pouco contribuindo para qualificar as necessidades do mercado de trabalho.

Também são visíveis as barreiras nas empresas, que constitui em barreiras no ambiente físico, as metodologias e os instrumentos, a comunicação, o preconceito dos empregadores e colegas de trabalho.

Para Ferreira (1998, p. 37) a desinformação sobre a deficiência por parte dos empregadores “poderia produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações do deficiente e, também das suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos, o que, de

uma certa forma, acabaria conservando os preconceitos existentes em relação a essa população”.

A educação profissional e a colocação no mercado de trabalho são orientadas por leis que amparam a formação profissional da pessoa deficiente e estabelecem normas para a sua inclusão no mercado de trabalho.

O desafio é demonstrar que apesar da pessoa com deficiência apresentar algumas limitações, é possível ter um desempenho satisfatório no trabalho. Para Tomazini (apud Batista, 1997, p. 17):

Todo homem é um potencial trabalhador. O trabalho se constitui na atividade vital do homem. É a fonte de objetivação do ser humano e através dele os homens transformam o mundo e se transformam, enquanto sujeitos sociais (...). O trabalho define a condição humana e situa a pessoa no complexo conjunto das representações sociais, definindo a posição do homem nas relações de produção, nas relações sociais e na sociedade como um todo.

São várias as barreiras que as pessoas com deficiência têm para superar até que se concretize sua inclusão no mercado de trabalho. Mas a colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho competitivo, quando feita com consciência da responsabilidade social das empresas e dos demais profissionais que atuam com as pessoas com deficiência, realiza a verdadeira inclusão. Quando a faz, apenas por imposição da lei ocupam-se espaços.

### 3. SIGNIFICADOS DO TRABALHO

As discussões relacionadas ao encaminhamento ao mercado de trabalho da pessoa com deficiência, aqui especificamente da pessoa com déficit cognitivo, sugerem discussões em vários âmbitos, dentre elas o preconceito, o assistencialismo, a falta de informações sobre a deficiência, a inclusão, o acesso à formação educacional entre outros.

Na fala das pessoas com déficit cognitivo, observa-se esses temas serem tratados por diferentes pontos de vistas, até por que os dois entrevistados vivem duas situações distintas.

Percebemos a situação de A<sup>1</sup>, que hoje está empregado, numa indústria de fogões e relata sobre essa nova fase que vivencia. Quando questionado sobre o que achava da experiência de estar trabalhando A. responde: “eh muito bom neh professora, eu gosto muito de trabalhar lá, e depois que eu comecei lá, passou aqueles meus problemas de agressão e de depressão né professora, eu brigava muito aqui na escola com todo mundo, estourava, porque queria trabalhar e não conseguia nada, mas agora ta tudo bem”.

A oportunidade de conquistar o seu espaço na sociedade, não só é um momento em que a pessoa com deficiência consegue provar que pode desenvolver diversas atividades quando lhe são dadas as oportunidades, mas também é uma maneira de elas se reconhecerem como participantes da sociedade.

A sociedade desempenha um importante papel na busca da superação das dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam. De acordo com Borges (apud Batista, 1997, p.11) “todos sabemos que o trabalho muito contribui para a auto-estima, confiança e para determinar o status do ser humano”. A busca das superações impulsiona a abertura de atividades produtivas para os deficientes no mercado de trabalho.

---

<sup>1</sup> Ex-aluno APAE-Vitorino- PR. Contratado pela Empresa E.

Quando questionados com relação a uma profissão que gostariam de desempenhar, existe uma diferença nas falas dos entrevistados.

A.: “Eu quero trabalhar na E<sup>2</sup> e poder ser torneiro, sabe aquele que faz as soldas, eu quero poder fazer todas as funções da montagem do fogão”.

Como A. já tem seu emprego com carteira assinada, faz planos de crescer na própria empresa. E com relação a estar preparado para desenvolver seu trabalho, A. considera que só depende de seu próprio esforço em melhorar e crescer dentro da empresa: “Eu vou chegar lá professora porque eu sô esforçado, e eles vão me dar a oportunidade de poder ser torneiro, eles reconhecem quem é esforçado porque quem não é esforçado eles já demitem, é assim”.

Já R<sup>3</sup>, um educando que ainda freqüenta a APAE, além de sonhar com um emprego, diz que quer ser mecânico, quando questionado em relação ao que falta para seguir a profissão, responde: “estudar”.

Esse é um dos grandes problemas enfrentados pelas pessoas com déficit cognitivo, que muito cedo abandonam ou são desvinculadas do ensino regular, e por não terem a certificação de estudos das escolas especiais, enfrentam grandes problemas na busca de um emprego.

Essa é uma questão que apesar de grandes discussões, precisa de atitudes concretas o mais rápido possível que é a garantia de uma educação de qualidade às pessoas com déficit cognitivo. E o encaminhamento das pessoas com déficit cognitivo ao ensino regular, precisa de educação de qualidade e que sejam respeitadas suas limitações e maneiras de aprender. Se continuarem nas escolas especiais, que essas possam desempenhar o papel de escola e deixem de ser o mal necessário que continua a esconder da sociedade aqueles que são inconvenientes a ela.

---

<sup>2</sup> Empresa de fogões, que contratou 6 alunos da APAE de Vitorino, para cumprir a Lei nº 8213.

<sup>3</sup> Aluno da APAE – São Lourenço do Oeste- SC

Além desse problema enfrentado por R., outro empecilho à sua colocação no mercado de trabalho é o benefício de prestação continuada (BPC). Quando questionado se já tinha procurado algum emprego, responde: “Eu fui pra trabalhar lá no laticínio, mas lá tem que ter a carteira assinada, por que se não, não pode trabalhar”. O que eles falaram? “Que tem que assinar a carteira, e se assinam a carteira eu perco todo o dinheiro que eu recebo”.

O dinheiro ao qual R. refere-se é o do benefício de prestação continuada, ajuda oferecida pelo Governo Federal, que tem sido de grande polêmica quando o assunto é encaminhamento ao mercado de trabalho. O benefício que tem o intuito de auxílio as famílias que possuem um filho com deficiência que não tem como prover sua manutenção, tem sido usado como motivo pelas famílias de não aceitarem que seus filhos sejam encaminhados ao mercado de trabalho, pois é uma fonte de renda garantida. E em muitos casos, com medo de perder o benefício, as famílias desestimulam seus filhos a estudar e se capacitar. Observa-se um contraste na fala de R., que ao mesmo tempo em que confirma que a família fica feliz com os trabalhos extras que ele realiza: “eles acham importante, por que eu ganho meu dinheiro, se fico de “vardeia” não ganho dinheiro”, não quer que ele arranje um trabalho formal para não perder o benefício.

Os modelos utilizados nas escolas especiais no campo da educação profissional, incluindo a preparação para o trabalho, a qualificação para o trabalho e a colocação no mercado de trabalho, possuem déficits por serem modelos que apesar de estarem adequados as novas nomenclaturas, ainda desenvolvem atividades terapêuticas e com pouca ênfase ao educativo, como afirma Demo (apud Sasaki, 1999, p. 85):

o caráter educativo do processo profissionalizante precisa predominar sobre todos os outros aspectos, porque não se trata apenas de inserir-se no mercado, mas de envolver o todo

no contexto da cidadania [...] embora o esforço educativo no campo profissionalizante corra sempre o risco de subordinar-se ao mercado ou de cair no vazio por desvinculação com o mercado, aceita-se hoje que o trabalhador só tem a ganhar se o processo profissionalizante se centrar na qualidade educativa, para poder retirar daí tanto a capacidade de inserir-se no mercado quanto, sobretudo, de poder confrontar-se com ele.

Porém na fala dos dois entrevistados, percebe-se que o trabalho que desempenham, é de caráter mecanicista e repetitivo, que exige pouco esforço mental. Conforme A.: “Eu fico esperando os fogões vindo pela esteira e vou colocando as chapas, mas tem que ser rápido, que se não vai acumulando e tem que vir alguém para ajudar”, e de acordo com R. nos “bicos” que faz: “Eu empilho madeira, serro madeira, monto cadeira”.

Ainda confrontando alguns dados, com relação à inclusão e ao preconceito, percebe-se que nesses dois casos, vão contra as dificuldades da grande parte das pessoas com deficiência que estão na busca de um emprego.

Apesar de a empresa E. ter contratado A. para cumprir as cotas estabelecidas pela lei, a empresa ofereceu capacitação: “Eles fizeram um dia de capacitação pra explicar como é a E., as normas e o que a gente tem q usar, sabe professora que tem um segurança só pra ver quem ta usando os materiais de segurança, eu uso óculos, luvas e protetor pra ouvidos, ai ele avisa uma vez, avisa duas vezes, na terceira é demitido, eu nunca se esqueço de usar”. Existe a preocupação da certificação de se A. conseguiria realizar a atividade e acompanhamento de um colega no período de adaptação: “No começo eles colocaram um pra me ajudar, mas eu consegui fazer tudo sozinho rápido, agora o meu chefe só passa pra dar uma olhadinha, fica lá na sala dele, vem olha e volta, não precisa ficar o tempo todo comigo”. No qual R. também descreve a preocupação: “Tem o patrão, que tá sempre pertinho ajudando, e ensinado as coisas”.

E também a aceitação por parte dos colegas de trabalho, conforme A.: “lá todo mundo é legal, eles me chama de Robinho, porque uma vez eu contei como o Robinho fez os três gols do Brasil e eles começaram a me chamar de Robinho (risadas). “E tu gostas?” Ah eu gosto né professora, ai eu canto pra eles e eles pedem pra cantar as músicas, “canta aí Robinho” e eles conversam e são bem amigos todos, sabe professora é muito importante ter muitos amigos porque quanto mais amigos a gente tem a gente fica mais feliz né”.

A importância do trabalho na vida do ser humano como fator de realização é indiscutível, começa um novo mundo, principalmente pelas relações que tem inicio a partir disso. A auto-estima, a auto-imagem que se apresentam pela capacidade de produzir de se ver reconhecido pelos outros.

A independência e autonomia conquistadas, além de estarem vinculadas às fontes de sobrevivência material ou de consumo, conforme A: “eu ajudei as contas lá em casa e comprei uma calça e perfume da natura e também agora comprei um celular, mas eu não precisei pagar agora só no mês que vem agora só precisei colocar os créditos” e R.: “compro roupa, compro tênis, hum, compro cd, cd é o que não falta lá em casa, tem uns 40”, exercem benefícios maiores ainda no campo psicossocial. Observa-se essas questões nas falas dos dois entrevistados. Para A.: “É uma coisa muito boa né professora porque através do trabalho eu sou feliz, eu faço mais amigos e eu posso ajudar na contas da casa”.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Para a pessoa com deficiência, o processo de profissionalização, o significado do trabalhar e de estar à margem, não são diferentes daqueles que ocorrem para qualquer outra pessoa, mas com um agravante: a pessoa com deficiência, para obter um trabalho e mostrar que é capaz, precisa, na grande maioria das vezes, romper mitos – mito social, que o vê como alguém improdutivo que precisa essencialmente ser assistido, mito familiar, que o considera como eterna criança, dependente e que sempre necessitará de cuidados e proteção especial; mito escolar, que o submete a uma prática mecânica, reduzindo esse indivíduo ao fazer por fazer, visando a aquisição de competências manuais para a execução de tarefas simplificadas.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Lígia Assumpção. **Pensar a diferença/deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. 1994.

BATISTA, Cristina [et al]. **Educação Profissional e Colocação no Trabalho**: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência. Brasília, Federação Nacional das APAEs, 1997.

BEYER, Hugo Otto. **Inclusão e avaliação na escola**: de alunos com necessidades educacionais especiais. Porto Alegre: Mediação, 2005.

FENAPAEs. **Metodologias aplicadas na educação profissional de pessoas com deficiência mental e múltipla**. Brasília: APAE, 2005.

FERREIRA, S.L. **Aprendendo sobre a deficiência mental**: um programa para crianças. São Paulo: Mennon, 1998.

GLAT, Rosana. **Somos Iguais a você**: depoimentos de mulheres com deficiência mental. Rio de Janeiro: Agir, 1989.

GIL, Marta. **O que as empresas podem fazer para a inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GUIMARÃES, Márcia. **História da Educação Especial no Brasil**. Curitiba: IBEPEx, 2003.

MEC. **Projeto Escola Viva** – Garantindo o acesso e permanência de todos na escola – Alunos com necessidades educacionais especiais. Brasília, 2000.

PESSOTI, Isaias. **Deficiência Mental:** da Superstição à ciência. São Paulo: Queirós/EDUSP, 1984.

MEC. **Salto para o Futuro:** Educação Especial: tendência atuais. Secretária de Educação a Distância. Brasília: SEED, 1999.

PARANÁ. **Coletânea da Legislação Referente aos direitos da Pessoa Portadora de Deficiência**/Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. Curitiba: 1997.

SCHWARTZ, Andréa. **Pessoas com Deficiência:** Direitos e deveres. Febran: 2006.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Educação para o Trabalho e a proposta inclusiva. In: BRASIL. **Salto para o Futuro:** Educação Especial: tendências atuais. Secretaria de Educação a Distância . Brasília: Ministério da Educação, SEED, 1999.

VIÉGAS, Conceição de Maria Corrêa. **Educação Profissional:** indicadores para a ação: a interface da educação profissional. Brasília: MEC/SEESP, 2003.

## **ANEXOS:**

### **Roteiro de entrevista:**

#### **Dados de Identificação**

Nome completo:

Data de Nascimento:

Idade:

Cidade de origem:

Cidade em que reside:

Religião:

Filiação:

Irmãos (idade):

Escolaridade:

Local de escolaridade:

Reside com quem:

Escolaridade e profissão dessas pessoas:

#### **Questões de aproximação**

Quem são as pessoas que convive cotidianamente?

O que você faz nos momentos que está em casa?

Você faz alguma atividade extra-curricular (curso)?

O que você faz nos momentos de lazer?

Existe algum lugar em que você tem a possibilidade de interação com outras pessoas, além dos familiares e colegas da APAE (clube, igreja, curso)?

Você costuma ler? Que tipo de leitura você faz? Com que frequência?

Você assiste TV? Que tipo de programa costuma assistir?

### **Questões norteadoras**

Você já trabalhou/trabalha?

Onde?

Que atividade realizou/realiza?

Quanto tempo você trabalhou/trabalha?

Teve/tem carteira de trabalho assinada?

O que acha dessa experiência?

Como você conseguiu esse emprego?

Você sentiu/sente dificuldade em desenvolver essa atividade?

Você realizou alguma capacitação para trabalhar? A empresa ofereceu isso? Sentiu falta?

Você pode/pôde contar com o apoio dos colegas e demais profissionais?

Por que você saiu desse emprego?

Que/quais motivo(s) te levaram a sair?

O que essa experiência significou/significa para você, na sua vida e na vida de sua família?

O que é trabalho/trabalhar?

Você pensa em trabalhar?

Que profissão gostaria de seguir? Por quê?

O que você considera necessário para seguir essa profissão?

Você se sente preparado para desenvolver essa atividade? O que falta?

O que tua família pensa sobre o fato de você trabalhar?

Você já buscou algum emprego? Para que? O que aconteceu?

Que/quais motivos você não conseguiu esse emprego?

O que você acha que é necessário para conseguir um emprego?

Para você existe alguma coisa/alguém responsável pelo fato de você conseguir ou não um emprego?

Para você existe alguma coisa que pode ser feita para melhorar essa busca?