

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

MICHELE PAITRA ALVES DOS SANTOS

**A FORMAÇÃO E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO JOVEM
COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E SUA INSERÇÃO NO MERCADO
DE TRABALHO FORMAL EM CURITIBA (1990 – 2010).**

CURITIBA

2011

MICHELE PAITRA ALVES DOS SANTOS

**A FORMAÇÃO E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO JOVEM
COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E SUA INSERÇÃO NO MERCADO
DE TRABALHO FORMAL EM CURITIBA (1990 – 2010).**

Dissertação do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Linha de Pesquisa Trabalho, Inovações Tecnológicas e Organizacionais, do Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, da Universidade Federal do Paraná, como requisito à obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Orientadora: Profª Drª Benilde Maria Lenzi Motim.

CURITIBA

2011

Catálogo na publicação
Sirlei do Rocio Gdulla – CRB 9ª/985
Biblioteca de Ciências Humanas e Educação - UFPR

Santos, Michele Paitra Alves dos

A formação e a qualificação profissional do jovem com deficiência intelectual e sua inserção no mercado de trabalho formal em Curitiba (1990-2010) / Michele Paitra Alves dos Santos. – Curitiba, 2011.

170 f.

Orientadora: Profª. Drª. Benilde Maria Lenzi Motim
Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Paraná.

1. Incapacidade intelectual - Trabalho. 2. Deficientes – Trabalho – Curitiba (PR) – 1990-2010. 3. Deficientes – Formação profissional. 4. Deficientes – Mercado de trabalho – Curitiba (PR) – 1990-2010. I. Título.

CDD 331.59




UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
Rua General Carneiro, 460 - 9º andar-sala 906 Fone e Fax: 3360-5173

ATA SESSÃO DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Ata da Sessão Pública, de defesa de dissertação para obtenção do Título de Mestre em Sociologia. No dia 14 de outubro de 2011, às 14:00 horas, nas dependências do Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal do Paraná, reuniu-se a banca examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, composta pelas Professoras Doutoras Andrea Barbosa Gouveia (Setor de Educação-UFPR), Silvia Maria P. de Araújo-UFPR e Benilde Maria Lenzi Motim(DECISO - UFPR- Orientadora e Presidente da Banca Examinadora, com a finalidade de julgar a dissertação do(a) candidato(a) **Michele Paitra Alves dos Santos**, intitulada " A FORMAÇÃO E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO JOVEM COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL E A SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL EM CURITIBA (1990 -2010)", para obtenção do grau de mestre em Sociologia. O desenvolvimento dos trabalhos seguiu o roteiro de sessão de defesa estabelecido pela coordenação do curso, com abertura, condução e encerramento da sessão solene de defesa feito pelo orientador Dr^a Benilde Maria Lenzi. Após haver analisado o referido trabalho e argüido o(a) candidato(a), os membros da banca examinadora deliberaram pela ".....APROVAÇÃO....." do(a) acadêmico(a), habilitando-o ao título de Mestre em Sociologia, linha de pesquisa "Cultura e Sociabilidades" da área de concentração em Cultura e Poder, desde que apresente a versão definitiva da dissertação conforme regimento interno do programa. Curitiba, 14 de outubro 2011.


Prof Dr^a Andrea Barbosa Gouveia


Prof Dr^a Silvia Maria P. de Araújo


Prof Dr^a Benilde Maria Lenzi Motim
Orientadora e presidente da banca examinadora

A minha mãe **Elizabeth do Rocio Paitra**, que com o seu amor de mãe e com sua simplicidade me encorajou sempre a terminar este trabalho e a nunca desistir dos meus ideais; em meio a lutas diárias como trabalhadora da educação, pesquisadora e socióloga.

AGRADECIMENTOS

A escrita de uma dissertação é algo fácil, principalmente para pesquisadores iniciantes, que almejam engajar-se na produção sociológica da área do trabalho em temáticas ainda pouco estudadas, como é o caso da formação e da qualificação da pessoa com deficiência e sua inserção laboral. Foram dois anos de meio de muita produção acadêmica, de leituras e de análises, que sem dúvida, possibilitam um grande crescimento intelectual, acadêmico e profissional. Não poderia deixar de destacar o constante esforço, disciplina e persistência neste percurso com muitos obstáculos vencidos.

Quero agradecer humildemente a **Deus e a Nossa Senhora das Graças**, que iluminaram com sabedoria e fé a minha incansável busca pela pesquisa e produção do conhecimento.

Em especial agradeço muito a minha orientadora professora doutora **Benilde Maria Lenzi Motim**, que confiou no meu trabalho e no esforço, me deu força e orientações acadêmicas muito significativas e indispensáveis, visando o meu crescimento enquanto pesquisadora. Também agradeço pela seriedade de seu trabalho, pela disponibilidade, pela atenção e pelo envolvimento com a minha pesquisa, ajuda para a aprovação no Comitê de Ética e na leitura minuciosa da escrita da dissertação.

Agradeço a professora **Silvia Maria de Araújo**, que acreditou no potencial da pesquisa e foi cordial, atenciosa e enriqueceu o meu trabalho com suas relevantes considerações de um olhar atento de socióloga. A professora **Andréia Barbosa Gouveia**, pela leitura crítica e significativa da dissertação, pela contribuição acadêmica e pela disponibilidade em ajudar. Quero igualmente agradecer a professora **Marlene Tamanini**, que acreditou no meu potencial como pesquisadora, na minha vontade em crescer desde o início e me abriu as portas ao universo acadêmico do mestrado.

Também agradeço as instituições pesquisadas, a seus representantes e funcionários, como das Secretarias Municipais de Educação, do Trabalho e Emprego, do Direito da Pessoa com Deficiência, da Fundação de Ação Social e do Sistema Nacional do Emprego; as escolas municipais especiais pela disponibilidade e incentivo em colaborar com todos os profissionais que se fizeram necessário e aos jovens trabalhadores com deficiência intelectual, sujeitos desta pesquisa. Agradeço as poucas, mas significativas empresas que se dispuseram a relatar as experiências de contratação destes “novos” trabalhadores.

Não poderia deixar de agradecer as minhas amigas e aos meus amigos pelo incentivo, pela ajuda na revisão e leitura do texto, pela compreensão, pelo apoio, pelo carinho e que estiveram presentes neste percurso de lutas e de vitórias, como socióloga.

LISTA DE SIGLAS

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
BPC – Benefício de Prestação Continuada
COORDE – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos
DRT – Delegacia Regional de Trabalho
ECA – Estatuto da criança e do adolescente
EP – Educação Profissional
FAS – Fundação de Ação Social de Curitiba
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social
LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MDS – Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
MEC – Ministério da Educação
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONG – Organização Não Governamental
ONU – Organização das Nações Unidas
PcD – Pessoa com deficiência
PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador
PNQ – Plano Nacional de Qualificação
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
SEDPcD – Secretaria Especial do Direito da Pessoa com Deficiência
SME – Secretaria Municipal de Educação de Curitiba
SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI – Serviço Social da Indústria
SMTE – Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego
SINE – Sistema Nacional de Emprego

RESUMO

A presente pesquisa sociológica analisa a inserção profissional dos jovens com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal, problematizando como tem ocorrido a formação e qualificação profissional em Curitiba, para compreender as principais barreiras e entraves encontrados por este grupo para se manter no emprego. Discute o conceito de trabalho, de emprego e de trabalhadores no limiar do século XXI para entender as dinâmicas do campo, passando pelas discussões de Marx e de Durkheim quanto à divisão do trabalho, ao normal e ao patológico, ao indivíduo e à sociedade, como também à representação social. Ainda, as discussões de Braverman quanto aos níveis de qualificação na sociedade moderna; de Castel quanto ao significado da exclusão social e de Goffmann, para visualizarmos o estigma e o desvio social com relação ao outro, no caso o deficiente. Também diferencia a deficiência, da doença mental, como um transtorno. Apresenta o Estado de direito, a legislação trabalhista mediante três marcos legais para a pessoa com deficiência, pós Constituição Federal de 1988, sendo eles: a Lei nº 7.853/89; o Decreto nº. 3.298/99, que a regulamenta e a Lei nº 9.213/91, conhecida como a Lei de Cotas. Esta Lei foi motivo de muitas críticas, de estudos e é reconhecida como legitimadora de oportunidades de trabalho à pessoa com deficiência, mas não de reconhecimento social do seu trabalho. Dando continuidade ao contexto de discussão, é abordada a questão das políticas públicas de qualificação profissional das décadas de 1990 e 2000, com o PLANFOR e PNQ, destacando o lugar ocupado pela pessoa com deficiência. Isto porque, no campo de pesquisa, algumas categorias remetem às ações desta época, como da utilização do conceito de empregabilidade. Para entender o sentido da representação social da deficiência, é discutido o mercado de trabalho com dados oficiais do Censo 2000, do Ministério do Trabalho, da RAIS e do CAGED e do Observatório do Emprego em Curitiba. Os dados foram analisados por meio de pesquisa qualitativa, por meio da interpretação da teoria e das entrevistas realizadas, quanto à posição que o deficiente intelectual ocupa no mercado de trabalho formal, em funções básicas na área de serviços e na indústria, com baixos salários. Também é analisada e discutida a inserção laboral segundo a percepção dos atores da pesquisa - Secretarias Municipais, profissionais da educação e da saúde - a trajetória profissional na visão do jovem com deficiência intelectual e do empregador. Foram pesquisadas duas empresas que realizam, com êxito, tal contratação, para além do cumprimento legal e foi realizado um confronto destes dados com os de outras pesquisas, que identificam as empresas quanto aos níveis de inclusão da pessoa com deficiência. Finalizando, são necessárias análises, indagações e futuras pesquisas na sociologia, também em outras áreas do conhecimento, que investiguem a relação do Estado e das políticas públicas para o desenvolvimento da pessoa com deficiência. Que a escola não seja vista como a única instituição social responsável pela formação e qualificação profissional destes jovens especiais, porque existem também outras instâncias que podem evidenciar o caráter efetivo da integração, da inclusão social e econômica destes indivíduos, novos trabalhadores, no limiar do século XXI.

Palavras chave: trabalho, formação e qualificação profissional, inserção profissional, jovem com deficiência intelectual.

ABSTRACT

This sociological study analyses the professional insertion of mentally impaired young people in the formal labor, questioning how they are getting training and professional qualification in Curitiba, in order to understand the main barriers and obstacles faced by this group of people to keep their jobs. It discusses the meaning of work, job and workers on the edge of the 21st century, going through Marx's and Durkheim's discussions regarding the division of labor, the normal and the pathological, the individual and the society and also the social representation about them; Braverman's thoughts regarding the qualification levels in modern society; Castel's ideas concerning the meaning of social exclusion, and Goffman's perspectives, in order to visualize the stigma and the social deviance towards the other, i.e., the disabled. The work also states the difference between deficiency and mental illness as a disorder, and it introduces the constitutional state and the labor legislation through three legal frameworks regarding the disabled person, after the Federal Constitution of 1988: the Law n. 7.853/89, regulated by the Decree n. 3.298/99 and the Law n. 9.213/91, best known as the Quotas Law, which was subject to much criticism and study, being known as an instrument to legitimate work opportunities to handicapped people, but not as a way of social recognition of their work. The study focus as well on public policies of professional qualification from the decades of 1990 and 2000, such as the PLANFOR and the PNQ, emphasizing the place occupied by the disabled people. In this research field, some categories refer to actions of those days, such as the use of concepts like employability and skills. In order to understand the meaning of the social representation of disability, the labor market is analyzed through official data from the Census 2000, the Labor Ministry, the RAIS, the CAGED and the Employment Observatory of Curitiba. These data were analyzed through a qualitative research, studying the theory and interviews that were conducted, about the position of the mentally handicapped in the formal labor market, in the fields of services and industries, where they are given basic attributions, being paid low wages. The labor insertion according to the research actors – Municipal Secretaries, education and health professionals – is also analyzed and discussed, including the intellectually impaired and the employers' point of view concerning their professional paths. Two companies that perform successfully this kind of hiring, beyond the legal compliance, were investigated and then, this data were confronted to data of other research that identify companies and their levels of inclusion of people with disabilities. Finally, it can be thought about the need of future researches in sociology and other knowledge areas, to instigate the relation between the state, public policies and job market to the development of handicapped persons. So, school should not be seen as the only institution responsible for the professional qualification of the mentally handicapped young person, as there are other instances that must promote the integration, social and economic inclusion of these people, new workers.

Key words: work, formation and professional qualification, professional insertion, mentally handicapped young person.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 – TRABALHO, TRABALHADORES E O EMPREGO NO LIMAR DO SÉCULO XXI: UMA ANÁLISE SOCIOLÓGICA	17
CAPÍTULO 2 – O ESTADO, A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE FORMAÇÃO E DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL (1990 – 2010)	39
2.1 O Estado.....	39
2.2 Da Constituição Federal de 1988, a legislação trabalhista destinada à pessoa com deficiência.....	42
2.2.1 Plano de Benefícios da Previdência Social: A Lei de Cotas	53
2.3 Contexto das políticas públicas de formação e de qualificação profissional no Brasil	56
CAPÍTULO 3 – A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO FORMAL	71
3.1 A visualização da inserção da pessoa com deficiência, no mercado de trabalho	78
CAPÍTULO 4 – A INSERÇÃO LABORAL DO JOVEM COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL EM CURITIBA.....	85
4.1 Processo de formação e de qualificação profissional de jovens com deficiência: a educação especial em Curitiba	88
4.2 Trajetórias dos jovens trabalhadores com deficiência intelectual.....	107
4.3 Relato das empresas contratantes	116
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	124
REFERÊNCIAS	131
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARES.....	140
APÊNDICES	142

INTRODUÇÃO

A presente dissertação de mestrado analisa o tema formação e qualificação profissional do jovem com deficiência intelectual e sua inserção no mercado de trabalho, de 1990 a 2010, teórica e empiricamente, com aporte da sociologia do trabalho e amparada em pesquisa desenvolvida durante dois anos e meio (de março 2009 a meados de 2011).

A *pesquisa* foi realizada dentro de dois parâmetros de análise: primeiro, da teoria sociológica clássica de Marx (2008) e Durkheim (1999, 2008) aos contemporâneos, como Braverman (1981), Castel (2008), Cattani (2002, 2005, 2006), Dal Rosso e Fortes (2008), Antunes (2002) entre outros; no contexto das análises do trabalho, do emprego e dos trabalhadores. E também, analisando o tema na legislação trabalhista e do mercado de trabalho no Brasil, durante as décadas estudadas. Segundo, pela análise do campo de pesquisa institucional, com representantes e funcionários do Estado, das Secretarias Municipais de Educação, do Trabalho e Emprego, do Direito da Pessoa com Deficiência (PcD) e da Ação Social, assim como instâncias formadoras representadas pelas três escolas municipais especiais de Curitiba. A pesquisa foi realizada também no âmbito de duas empresas empregadoras e com jovens trabalhadores com deficiência intelectual.

A análise realizou a interface com outras áreas do conhecimento, como: do direito, da administração, da economia, da educação, da saúde, do serviço social e da psicologia, com a consulta de trabalhos acadêmicos, como teses e dissertações, referentes à temática pesquisada, realizadas num período de dez anos, de 2000 a 2010. Em geral, as análises compreendiam estudos de orientação profissional voltada à pessoa com deficiência, o significado do trabalho, a inserção no mercado de trabalho formal da pessoa com deficiência intelectual, a visão dos empregadores; inúmeros trabalhos críticos quanto as implicações da Lei de Cotas, do direito ao trabalho da PcD, questões de educação e trabalho, no que concerne a formação e a qualificação profissional.

O objetivo da pesquisa foi o de analisar sociologicamente a inserção do jovem com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal e seu processo de formação e qualificação profissional, para compreender as dinâmicas que se

constituem nestes espaços, o sentido dado ao trabalho da pessoa com deficiência e como se conectam às dinâmicas do mundo do trabalho, em especial do mercado de trabalho formal.

Existem inúmeros conceitos médicos para definir a deficiência intelectual e algumas críticas a estes modelos desenvolvidas pela vertente social. Neste sentido, foi buscado no Dicionário de Ciências Humanas o referido conceito, por considerar as duas visões e nos trazer um entendimento mais claro.

Deficiência intelectual: insuficiência ou retardo no desenvolvimento intelectual que se manifesta por uma incapacidade mais ou menos grave de se adaptar às exigências do meio. Os psicólogos diagnosticam a debilidade a partir de testes de inteligência. O QI (quociente intelectual) de um indivíduo médio corresponde a 100; fala-se de debilidade leve quando este está entre 50 e 70, e de debilidade profunda quando é inferior a 50. O déficit intelectual é sempre acompanhado de certo déficit social, que pode se traduzir, entre outros sintomas, por egocentrismo, rigidez ou sugestionabilidade e certa dificuldade em se adaptar a situações novas. (DORTIER, 2010, p. 120)

Este conceito de deficiência intelectual foi encontrado no campo de pesquisa e será utilizado neste trabalho. Os jovens estudados são aqueles que se encontram aproximadamente, em uma debilidade média e com auxílio e orientação, conseguem adaptar-se ao convívio social e do trabalho.

Analisei como o jovem com deficiência intelectual, tem se inserido na vida laboral nas teorias e nas dinâmicas sociais do mercado de trabalho e, quais seriam os aspectos constitutivos deste campo. Mediante análise da literatura especializada, da análise da legislação trabalhista brasileira e, principalmente, por meio de observações e de entrevistas com os agentes envolvidos neste processo, procurei verificar como tem ocorrido a formação e a qualificação profissional dos jovens com deficiência intelectual, nas instituições de educação especial municipais de Curitiba, analisando como esses conhecimentos poderiam facilitar ou contribuir para o processo de inserção profissional.

A ideia de juventude considerada na pesquisa se refere à percepção do jovem como sujeito da história, com particularidades que devem ser respeitadas. A dinâmica de sua entrada no mercado de trabalho está no centro da questão, associada às necessidades sociais, culturais, econômicas e tecnológicas de cada comunidade. O jovem com deficiência faz parte deste contexto e também é influenciado pela sociedade capitalista, desigual e excludente.

A juventude, conforme Cardoso e Sampaio (1995, p.14), de forma genérica, é entendida como “propulsora real ou potencial dos processos de transformações sociais, políticas, culturais”, como um agente capaz de realizar mudanças sociais.

Segundo Sallas et al (2008, p. 39-40) “juventude não é simplesmente uma categoria etária ou biológica (...) seria uma categoria sociológica, que indica o processo de preparação para os indivíduos assumirem o papel de adulto na sociedade”. Este papel de adulto, também condiz com a fase de inserção laboral que pesquisamos.

Assim, para além da categoria genérica de mudança social, expressa por Cardoso e Sampaio (1995), a juventude assume o sentido de período, de etapa da vida que representa a transição para o mundo adulto e também, de ingresso no mercado de trabalho.

O interesse pela pesquisa foi desencadeado por minha formação acadêmica e profissional como cientista social e pedagoga. A temática da sociologia do trabalho veio ao encontro dos interesses acadêmicos, ainda pela sociologia urbana, devido aos estudos de planejamento urbano e das condições de trabalho nas indústrias visualizadas cientificamente e empiricamente no estudo monográfico realizado na região da Cidade Industrial de Curitiba.

A escolha da temática e do próprio objeto de pesquisa, trabalho, formação e qualificação profissional do jovem com deficiência intelectual, foram sendo construídos no percurso de leitura e de “achados”, que instigou a pesquisa na área de ciências sociais como do livro da antropóloga Diniz (2007, p. 11) que ao afirmar que: “esse é um campo pouco explorado no Brasil não apenas porque a deficiência ainda não se libertou da autoridade biomédica, com poucos cientistas sociais dedicando-se ao tema, mas principalmente porque a deficiência ainda é considerada uma tragédia pessoal, e não uma questão de justiça social. (...) A deficiência será um tema emergente para as políticas públicas, particularmente as de caráter distributivo e de proteção social”.

Sendo assim, pensando o Brasil em meio ao contexto nacional e internacional e, de acordo com a nova conjuntura - econômica, política, cultural e social - da reestruturação produtiva, da flexibilização das relações de trabalho e da busca por formação e por qualificação profissional, por parte do trabalhador, problematizo: Como tem ocorrido a inserção no mercado de trabalho formal do

jovem com deficiência intelectual egresso de escolas especiais municipais e, qual a contribuição da formação e qualificação profissional oferecida pelas instâncias do Estado, em Curitiba? Quais as principais barreiras e entraves encontrados por este grupo para se inserir e se manter no mercado de trabalho formal?

Neste sentido, foram surgindo algumas hipóteses devido ao aprofundamento das leituras e da busca por respostas quanto ao processo de formação e de qualificação profissional do jovem deficiente e sua inserção no mercado de trabalho formal.

A primeira delas afirma que a formação e a qualificação profissional, ofertadas ao jovem com deficiência intelectual, não condiziam com as verdadeiras necessidades deste segmento social, e nem com o interesse das empresas e será elucidada nos capítulos 1, 2 e 4. A segunda, afirma que o empregador contratava estes jovens, não por sua qualificação, mas devido à obrigatoriedade das Cotas sociais – esta será tratada nos capítulos 2, 3 e 4. Terceira, afirma que o deficiente intelectual seria estigmatizado no ambiente de trabalho, pelos colegas e pela própria organização da empresa, conforme nos capítulos 3 e 4. Quarta, o trabalho do jovem com deficiência intelectual tem o sentido e a importância de integrá-lo à sociedade hipótese que perpassou todo o trabalho.

As hipóteses que visaram explicar os fatos pesquisados foram comprovadas mediante observação e análise dos dados da pesquisa. O processo de pesquisa ocorreu inicialmente, por meio de pesquisa exploratória, por meio de conversas informais e de outras buscas como de documentos institucionais, que verificaram a existência do trabalho de formação e de qualificação profissional desenvolvido com jovens com deficiência intelectual, cujas idades variavam de 14 a 30 anos, no município de Curitiba.

A análise ocorreu por meio de pesquisa qualitativa, por privilegiar o contexto, isto é, a realidade social, não desconsiderando a criatividade do pesquisador porque a pesquisa constitui-se como um “trabalho artesanal” construído mediante investigação científica.

Como afirma Minayo (2008, p. 11-12) “o labor científico caminha sempre em duas direções: numa, elabora suas teorias, seus métodos, seus princípios e estabelece seus resultados; noutra, inventa, ratifica seu caminho, abandona certas vias e encaminha-se para certas direções privilegiadas”.

Neste sentido, a metodologia de pesquisa escolhida foi a qualitativa no sentido de apreender a complexidade do universo pesquisado. Nas palavras de Tremblay (2008), por seu teor diversificado e de natureza integrativa, superando a simples explicação, podendo também complementar certas abordagens, pela sua complexidade.

Os métodos utilizados na pesquisa foram combinados, mas iniciados com a observação que “nos permite (...) classificar, combinar, explicar e até experimentar”. (FRIEDMANN e NAVILLE, 1973, p. 65). Foram realizadas na pesquisa, observação externa e entrevistas estruturadas, buscando verificar as hipóteses propostas.

No percurso da pesquisa, a observação não pode ser desconsiderada na entrevista e no contexto do objeto estudado. Ela “figura” lado a lado com outras técnicas de pesquisa qualitativa, sendo um modo de construção do conhecimento científico por excelência.

A pesquisa qualitativa e sua análise seja ela feita pela observação e ou por entrevista pretende analisar, interpretar os dados do campo, muito mais que explicar e descrever. Neste sentido, a observação social seria mais uma forma de compreender a realidade.

A investigação social não tem como desconsiderar a relação entre o pesquisador e o campo de pesquisa, numa visão de mundo que se estabelece para a produção do conhecimento, da construção do objeto aos resultados finais, contando também com a indispensável observação e análise da realidade social.

A pesquisa qualitativa representa nas palavras de Minayo (2008, p. 14) “a cena e o seio do dinamismo da vida individual e coletiva com toda a riqueza de significados dela transbordante”.

Quanto à análise do campo de pesquisa¹, parti do pressuposto que toda representação coletiva² também é histórica e busquei conhecimentos prévios sobre

¹ Projeto analisado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Setor de Ciências da Saúde da UFPR e estando de acordo com a Resolução CNS nº 196/96.

² Segundo Scott (2010, p. 175-176) Representações coletivas são os fenômenos mentais compartilhados pelos quais as pessoas organizam as suas vidas e os constituintes fundamentais de qualquer cultura. A expressão foi cunhada por Durkheim para designar um dos principais tipos de ‘fatos sociais’ estudados na sociologia: as crenças, ideias, valores, símbolos e perspectivas formadores dos modos de pensamento e sentimento que são gerais e permanentes numa sociedade ou grupo social particular e que são compartilhados como sua propriedade coletiva.

o tema tanto na literatura, como nas observações e nas entrevistas realizadas. As transcrições e análises das 25 (vinte e cinco) entrevistas possibilitaram chegar as percepções dos atores sociais, para uma análise sociológica mais significativa.

Neste sentido, compreendo que as representações coletivas, configuram-se como os conceitos que são compartilhados pelas pessoas com relação ao mundo “natural” e social e com os demais indivíduos. “Para Durkheim, as representações coletivas continham uma ‘consciência coletiva’ ou ‘percepção social’ externa aos indivíduos de uma sociedade”. (SCOTT, 2010, p. 176) Conforme estes pressupostos, o mundo social em que nascemos e vivemos é formado por representações coletivas, que são aprendidas por meio da socialização e desenvolvidas por meio de nosso senso moral. Nas instituições sociais ‘as relações sociais pessoais’ são incorporadas e desenvolvidas, de modo a cristalizarem-se e tornarem-se padrões distintos e recorrentes, como no caso das instituições de formação e qualificação profissional estudadas.

As entrevistas foram realizadas em dois momentos: inicialmente, nas Secretarias Municipais da Educação, do Trabalho e Emprego, nas três escolas especiais, com os profissionais da educação, incluindo professores e a profissional de apoio à empregabilidade³ e, ainda com representantes e funcionários da Secretaria Especial do Direito da Pessoa com Deficiência e do SINE (Sistema Nacional de Emprego), da Secretaria Estadual do Trabalho e Emprego. Em um segundo momento, mediante análise do campo, as entrevistas foram realizadas com a equipe de saúde e com gestores das escolas especiais, com a Secretaria de Ação Social, com jovens trabalhadores com deficiência intelectual e com empresas contratantes destes trabalhadores, conforme roteiro de entrevistas no apêndice.

A investigação nas instituições e com os profissionais pesquisados foi um instrumento importante para o delineamento da pesquisa, pela riqueza dos pontos de vista que possibilitaram a análise sociológica, porque “a organização do trabalho na sociedade é sempre, mais ou menos, uma experimentação” (FRIEDMANN e NAVILLE, 1973, p. 77) na busca da realidade social.

³ Profissional que age como um apoio, nas escolas especiais, que tem como função encaminhar os jovens adultos com deficiência intelectual ao mercado de trabalho formal. Esse profissional realiza um serviço de suporte ao aluno quanto às condutas profissionais e ajuda nas informações de como fazer os documentos dos trabalhadores para ingresso no mercado de trabalho formal; às suas famílias para informações quanto à inserção profissional de seus filhos e às empresas contratantes informando o tipo de limitação dos profissionais e suas potencialidades. Também procuram vagas para os alunos no mercado de trabalho e faz o acompanhamento dos mesmos nas empresas, depois de contratados.

A inserção da pesquisadora no campo é outra realidade que precisa ser analisada. A visibilidade e legitimidade tornaram-se algo relevante para o direcionamento da pesquisa.

Inicialmente foi recebida como uma visitante investigadora e alheia a realidade. Ao longo do processo foi ganhando a confiança do grupo pesquisado e passou a ser recebida como um importante elo entre o mundo social do trabalho e a realidade social da pessoa com deficiência (PcD).

Este contato com os sujeitos e o aceite da pesquisa levou-me a outras Secretarias Municipais e órgãos estaduais como ao SINE, que efetivam práticas formativas e de qualificação profissional do jovem com deficiência intelectual, bem como de inserção no mercado de trabalho formal.

A pesquisa delimitou sua análise sociológica entre as décadas de 1990 a 2010, com base na produção documental e legal das questões trabalhistas que pretendem incluir no mundo do trabalho os trabalhadores diferentes, isto é, com algum tipo de deficiência. Tem como marco de análise a Constituição Federal de 1988, as leis trabalhistas voltadas às pessoas com deficiência (PcD) e as políticas públicas de formação e qualificação profissional.

A seleção dos entrevistados foi realizada de acordo com a relevância e representatividade dos mesmos nas questões de formação e de qualificação profissional e inserção profissional do jovem com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal, analisando as percepções dos diversos atores sociais municipais e estadual envolvidos no processo.

Nesse sentido, foram escolhidas as entrevistas estruturadas como uma forma de interação verbal dos sujeitos históricos e sociais com a pesquisadora, no campo de pesquisa. Os entrevistados passam a serem centrais para a análise, para a obtenção de informações relevantes que se tornarão conhecimento sociológico.

É importante destacar que o roteiro das entrevistas foi sendo construído um a um, mediante a interação com os entrevistados, as observações e o conhecimento do campo, visando a produção científica do conhecimento.

A entrevista, conforme Machado (2002) possui um aspecto interativo, numa relação interpessoal, que deseja conhecer a percepção do outro. A relação social entre entrevistador e entrevistado, ocorre por meio de certa colaboração e paridade, com respostas produzidas num contexto de significado que deve ser levado em consideração.

Alguns conceitos sociológicos perpassaram a pesquisa, como categoriais de análise, como: trabalho, trabalhadores, emprego, juventude, indivíduo e sociedade, deficiência intelectual, formação e qualificação profissional, normal e patológico, desvio, doença mental, estigma, exclusão, preconceito, Estado, mercado de trabalho formal, competência, empregabilidade, educação e trabalho, inclusão e integração social.

Quanto ao mercado de trabalho formal e a inserção laboral do trabalhador com deficiência intelectual, constam da pesquisa, dados a nível nacional, do Ministério do Trabalho e Emprego, do Dieese, Rais e CAGED, Censo de 2000, e do Sistema Nacional de Emprego (SINE).

A dissertação está dividida em quatro capítulos que vão desde a análise do trabalho, dos trabalhadores e do emprego no final do século XX e início do XXI à análise da inserção laboral do jovem com deficiência intelectual em Curitiba.

O capítulo 1 intitulado: *Trabalho, trabalhadores e o emprego no limiar do século XXI: uma análise sociológica contextualiza* o delineamento histórico e sociológico do trabalho a partir dos clássicos Marx e Durkheim aos contemporâneos. Conceitua e analisa o trabalho buscando conceber a importância dada aos trabalhadores e ao emprego. Remete a análise sociológica também ao significado que é dado a formação e a qualificação profissional do trabalhador com deficiência, buscando se aproximar as nuances da configuração do trabalho no limiar do século XXI.

No capítulo 2 O Estado, a legislação trabalhista e as políticas públicas de formação e de qualificação profissional para pessoas com deficiência no Brasil (2000 – 2010) parto da conceituação do Estado, para chegar a discussão do Estado brasileiro e constitucional. Em seguida, analiso a legislação trabalhista destinada à pessoa com deficiência pós Constituição de 1988, contando com três importantes marcos legais: a Lei nº. 7853/89, o Decreto nº. 3298/99 e a Lei nº. 9213/91 conhecida como Lei de Cotas. Continuo explicitando as políticas públicas de qualificação profissional a partir deste contexto legal, com o PLANFOR ao PNQ. Discuto acerca de alguns conceitos que foram apresentados pelo campo de pesquisa como empregabilidade, qualificação e competência.

No capítulo 3, *A pessoa com deficiência e o mercado de trabalho formal*, retomo brevemente algumas ideias elucidadas nos demais capítulos e destaco como é apresentada a pessoa com deficiência no trabalho a partir da Convenção da ONU,

do Censo de 2000, do RAIS, do CAGED e do Observatório do Emprego de Curitiba (SMTE). Também analiso a ideia de representação coletiva de Durkheim e representação social da psicologia social de Moscovici, para compreender estas práticas e ampliar o percurso de discussão do capítulo subsequente.

No capítulo 4, *A inserção laboral do jovem com deficiência intelectual em Curitiba*, começo analisando brevemente alguns autores que trabalham com o conceito de inserção laboral do jovem. Em seguida, desenvolvo a análise qualitativa do campo de pesquisa pelas representações sociais dos três atores: os profissionais da educação, o jovem com deficiência intelectual e as empresas, como forma de compreender as principais barreiras e entraves quanto a inserção e a permanência da PcD no mercado de trabalho. Ênfase a trajetória de formação, de qualificação e inserção laboral pela visão do jovem com deficiência intelectual. Este capítulo retoma os relatos destes atores e suas contradições quanto as relações de trabalho e sociais.

Nas considerações finais, retomo as ideias apresentadas nos capítulos, quanto aos objetivos, problematização e hipóteses desta pesquisa, com os autores e categorias de análise trabalhadas. Indago, se os jovens com deficiência intelectual são, ou não, considerados trabalhadores, em nossa sociedade brasileira do século XXI.

CAPÍTULO 1 – TRABALHO, TRABALHADORES E O EMPREGO NO LIMAR DO SÉCULO XXI: UMA ANÁLISE SOCIOLÓGICA

Esse capítulo trará a contextualização histórica e sociológica necessárias para categorizar o trabalho a partir dos estudos realizados pelos clássicos como Marx (2008) e Durkheim (1999, 2008) e dos contemporâneos como Cattani (2002, 2005, 2006), Dal Rosso e Fortes (2008), Nabuco e Carvalho Neto (1999) e Santana e Ramalho (2004) entre outros.

O mesmo visa delinear teoricamente a situação do trabalho, da classe trabalhadora e do emprego, para aproximarmos ao entendimento do trabalho do jovem com deficiência intelectual, inserido no mercado de trabalho em Curitiba.

A análise começou pelo conceito de trabalho, um tanto controverso para alguns autores quanto às mudanças que ocorreram nos últimos anos do século XX e no início do século XXI no mundo capitalista, que afetaram definitivamente as condições econômicas e sociais do trabalho e dos trabalhadores.

O trabalho pode ser definido no sentido de Marx (2008), como um dispêndio de esforço humano para a transformação da natureza, visando a produção de bens para satisfação das necessidades humanas e sociais. Cito o autor que segue esta linha:

Outhwaite e Bottomore (1996, p. 774) apresentam o trabalho como um dispêndio de energia humana e acrescentam, “o trabalho, de acordo com a perspectiva marxista, está subordinado ao propósito de reproduzir e expandir o domínio material e político da classe capitalista. (...) Através do sistema de trabalho assalariado, os trabalhadores estão submetidos à exploração sistemática”.

O trabalho muitas vezes é considerado sinônimo de emprego, que representa a oficialização do trabalho, numa forma institucionalizada por direitos trabalhistas, como por exemplo, o registro em carteira e um salário correspondente a função exercida.

Singer (1999, p. 31) estabelece o que seriam basicamente as relações de trabalho assalariado formal e as relações de emprego padrão nas sociedades capitalistas. O emprego padrão:

(...) consiste basicamente num contrato de trabalho em que o trabalhador é contratado por uma grande empresa, em geral, e tem horário de trabalho fixado por lei, em contrato; tem um salário direto profissional, sujeito a certas

regras, acima do salário mínimo (por exemplo, acima do piso profissional da sua categoria); tem um salário indireto ponderável sob a forma de 13º salário, de férias remuneradas, de pagamentos por horas extras acima da taxa de hora normal, do pagamento do descanso semanal remunerado, etc., e ainda tem um amplo sistema de seguro. (SINGER, 1999, p. 31)

A crise do mundo do trabalho, em especial do emprego padrão e ou formal no Brasil a partir da década de 1990, fez com que este se tornasse um privilégio, com relação ao trabalho de prestação de serviços, muitas vezes terceirizado, precarizado e informal.

Pensando o século XXI, Outhwaite e Bottomore (1996, p. 774), afirmam que “os padrões de organização da produção e as estruturas de controle local de trabalho, estão se tornando mais diversificados”. Mesmo assim, a condição de estar empregado corresponde a uma forma de reconhecimento social, principalmente no caso dos trabalhadores com deficiência.

Os trabalhadores não buscam um emprego qualquer, mas são encorajados por suas habilidades, que lhes conferem um sentido social de escolha, “de mudança, de obrigação, frequentemente de coerção. O emprego é uma coisa; a maneira de ser empregado é outra (...)” (FRIEDMANN e NAVILLE, 1973, p. 171). O emprego neste sentido constitui-se como uma obrigação de exercício de uma atividade remunerada, num dado período, que é compensada pelo salário pago.

O trabalho também difere da atividade, porque ele é específico, sugere a produção de valores, isto é, de bens, de serviço, de troca e de consumo. O emprego seria o “exercício do trabalho remunerado” (FRIEDMANN e NAVILLE, 1973, p. 178)

Em nossa sociedade é de suma importância a formação profissional do trabalhador. Com o progresso técnico e com a divisão do trabalho, aumentou o número de empregos que exigem especialização e requerem uma formação profissional mais extensa.

O êxito escolar ou não também se configura como um elemento importante e determinante, de orientação para um futuro emprego. No caso da pessoa com algum tipo de deficiência, principalmente a deficiência intelectual, sua limitação cognitiva e orgânica são complicadores para a continuidade dos estudos. Neste sentido, o conhecimento acadêmico torna-se um quesito básico e fundamental quando se discute a inserção profissional dos trabalhadores.

Segundo Friedmann e Naville, (1973, p. 267) “A forma de emprego continua a ser condicionada pelas formas técnicas do trabalho” e pela diversificação

do tipo de formação necessária e o nível de qualificação que pode ser resultante desta.

Na contribuição de Marx em *O Capital* (1894) quanto ao modo de produção capitalista e as relações de produção, vemos que a célula econômica é a mercadoria ou o seu valor assumido, como resultado do trabalho humano. Para o mesmo autor, a mercadoria apresenta um caráter misterioso por encobrir as características do trabalho humano individual, demonstrando as relações materiais do processo. Sendo assim, o conjunto dos trabalhos particulares é que formam o trabalho social.

O modo de produção capitalista torna a mercadoria negociável e recebe um valor, que “ultrapassa” o esforço individual dos trabalhadores.

(...) os trabalhos particulares realizados independentemente uns dos outros, mas interdependentes, em todos os sentidos, como parcelas naturalmente integrantes da divisão social do trabalho, são, de modo contínuo, ajustados às proporções requeridas pela sociedade. (MARX, 2008, p. 97)

Conforme o citado, o modo de produção capitalista engendra um movimento “dialético” de interdependência do trabalho humano, que se torna mercadoria e recebe um valor de uso e de troca, produzido assim, pela divisão do trabalho social.

Neste sentido, a análise de Marx ajuda-nos a compreender o funcionamento da sociedade capitalista atual, com suas contradições e antagonismos (ARON, 2008), que necessita dos esforços dos trabalhadores para produzir mercadorias e ao mesmo tempo, os explora por meio de seu trabalho.

Na mesma linha de pensamento de Marx, Friedmann e Naville (1973) consideram o trabalho humano como uma criação de utilidade e que é permeado por técnicas necessárias para a transformação da natureza. Estes dois autores destacaram que, para o exercício profissional, a personalidade do trabalhador e sua aptidão para o emprego devem ser consideradas.

o conjunto das condições práticas em que se efetuam todos os dias na oficina, reagem sobre as suas tendências, as suas atitudes intelectuais e morais, os seus graus de consciência e de satisfação profissionais, as suas opiniões, as suas motivações, em suma, sobre toda a sua personalidade. (FRIEDMANN e NAVILLE, 1973, p. 27)

Conforme o citado, as ações laborais do trabalhador não se resumem a produção, mas as condições do ambiente de trabalho, que agem diretamente sobre o mesmo e podem influenciar no resultado do seu trabalho, dando-lhe ou não maior satisfação, além do recebimento do salário em si.

As atividades de trabalho, as oportunidades de promoção, de realização profissional ou não, acabam moldando o trabalhador e também influenciam o seu comportamento social. No caso dos jovens trabalhadores com deficiência, a oportunidade de trabalho é percebida como um reconhecimento social, combinando-a com o emprego.

A consciência profissional do nosso operário, a liberação do seu potencial técnico (manifestada, em primeiro lugar, por sugestões capazes de melhorar o posto de trabalho, a qualidade ou a quantidade da produção), o seu espírito 'cooperativo', as suas boas relações com os funcionários da oficina, o nível da sua produtividade individual, tudo isso depende, diversamente segundo as circunstâncias, mas de maneira sempre sensível das condições econômicas (...) (FRIEDMANN e NAVILLE, 1973, p. 29).

Na produção, o trabalho está relacionado a consciência, a vontade do trabalhador, em produzir mais e em melhor qualidade. O homem tem a possibilidade de expandir-se em sua coletividade pelo trabalho, isto é, por meio da realização profissional. Esta coletividade do trabalho pode ser estudada pela sociologia do trabalho, com muitas novas dimensões no século XXI, como pela entrada no mercado de trabalho de uma nova categoria de trabalhadores, os deficientes.

Em contrapartida, Durkheim (2008) em "A divisão do trabalho social" nos ajuda a analisar, por meio de sua moral social, a consciência humana evidenciada pelo trabalho, que engendra várias instâncias sociais, além da econômica. Seria a base da ordem social.

O papel da divisão do trabalho conforme Durkheim (2008, p. 14) seria o de "(...) aumentar ao mesmo tempo a força produtiva e a habilidade do trabalhador, ela é condição necessária do desenvolvimento intelectual e material das sociedades; é a fonte de civilização".

Conforme a citação, a divisão do trabalho teria um caráter positivo para o trabalhador, já que aumentaria a força de trabalho e impulsionaria a especialização da mesma, com o fim de desenvolvimento social. Nossa pesquisa mostrou que os jovens especiais acabam exercendo funções específicas na divisão do trabalho, sejam elas na indústria ou na área de serviços.

A divisão do trabalho seria responsável, conforme Durkheim (2008), por uma forma de solidariedade⁴ humana e social, de cooperação. A solidariedade social configuraria como um fenômeno moral e um fato social, nos interessando a solidariedade orgânica e profissional.

Conforme esta linha de pensamento, a divisão do trabalho progride no curso do desenvolvimento social, quando a sociedade se torna mais densa e volumosa. A especialização das funções dos trabalhadores dependeria das condições exteriores, como da luta pela vida, isto é, a sociedade para Durkheim divide-se como uma necessidade de reprodução, fazendo com que os trabalhadores especializem-se em funções para garantir a sua sobrevivência. Os trabalhadores considerados enfermos, deficientes, em sua visão, também são integrados na divisão do trabalho, nas sociedades mais avançadas.

Um indivíduo enfermo pode encontrar nos marcos complexos da nossa organização social um lugar em que lhe seja possível prestar serviços. Se for fraco apenas de corpo, mas se o cérebro for sã, consagrar-se-á ao trabalho de gabinete, às funções especulativas. Se seu cérebro é que é frágil, 'deverá, sem dúvida, renunciar a enfrentar a grande concorrência intelectual, mas a sociedade tem, nos alvéolos secundários de sua colméia, lugares pequenos o bastante, que impedem-no de ser eliminado". (DURKHEIM, 2008, p. 269)

Quando trata do cérebro mais frágil, a citação nos remete aos trabalhadores com deficiência intelectual, que são empregados em funções menos privilegiadas, mas acabam encontrando um lugar de ocupação na rede de relações do trabalho competitivo da sociedade capitalista do século XXI.

Uma especialização só sobrevive quando corresponde a uma necessidade da sociedade, que visa à melhoria ou o aumento da produção. A vantagem se destaca como a consequência da divisão do trabalho. Durkheim também faz uma crítica aos fundamentos da divisão do trabalho social que seria diferente dos economistas, no sentido de Marx.

⁴ Durkheim distingue duas formas de solidariedade social a mecânica e a orgânica. Segundo Aron (2008, p. 458) A primeira é, para usar a expressão de Durkheim, uma solidariedade por semelhança (...), os indivíduos diferem pouco uns dos outros. (...) A forma oposta de solidariedade, a orgânica, é aquela em que o consenso, isto é, a unidade coerente da coletividade, resulta de uma diferenciação, ou se exprime por seu intermédio. Os indivíduos não se assemelham, são diferentes.

Vê-se o quanto a divisão do trabalho nos aparece sob um aspecto diferente do que se mostra aos economistas. Para eles, ela consiste essencialmente em produzir mais. Para nós, essa maior produtividade é apenas uma consequência necessária, um reflexo do fenômeno. Se nos especializarmos, não é para produzir mais, é sim para podermos viver nas novas condições de existência que nos são criadas. (DURKHEIM, 2008, p. 274)

A citação nos apresenta duas visões diferentes do trabalho humano na modernidade: da produção de mercadorias que visa o lucro e a produção, pela divisão social, e pela especialização para satisfazer as condições de trabalho cada vez mais complexas na sociedade.

Para Durkheim (2008), o organismo regulador da diversidade das funções sociais, que deveria assegurar unidade, seria o Estado, agindo como um órgão independente, porém necessário.

O que determinaria nesta visão a divisão do trabalho e a especialidade dos trabalhadores seria a diversidade das capacidades dos mesmos devido as suas aptidões. À medida que ocorre o “avanço” das condições sociais, o trabalho torna-se uma ocupação permanente, um hábito, que consolidado pode tornar-se uma necessidade. (DURKHEIM, 2008, p. 416) A divisão do trabalho constitui-se como uma fonte de coesão social por tornar os indivíduos mais solidários.

Sendo assim, fica claro que a divisão do trabalho social para Durkheim é oposta a posição dos economistas. A diferenciação social das profissões tem um aspecto muito relevante, no sentido de afastar as sociedades de uma solidariedade mecânica, mais primitiva e levando-a a ser capaz de aprimorar as atividades industriais capitalistas.

A divisão do trabalho para Durkheim atinge a sociedade como um todo, como um fenômeno social, que ultrapassa a vontade individual, numa “expressão da coletividade” (ARON, 2008), isto é, o indivíduo nasce da sociedade e não o inverso, dando prioridade ao todo sobre as partes.

Também enfoca um problema importante e significativo para o campo desta pesquisa, a relação entre os indivíduos e o grupo, isto é, entre o indivíduo e a sociedade. Para Durkheim o único grupo social capaz de integrá-lo seria o da profissão, das corporações. As mesmas corresponderiam as exigências da ordem social.

Em “O suicídio” Durkheim caracteriza a importância dada ao grupo profissional, a corporação capaz de enquadrar o indivíduo ao mundo social, a uma moral, que só é dada pelas relações de trabalho.

Ora, além das sociedades confessionais, familiares, políticas, há ainda uma que não foi feita referência até agora: é a formada pela associação de todos os trabalhadores do mesmo ofício, por todos os que desempenham a mesma função, que é o grupo profissional ou a corporação. (...) Enfim, como a vida profissional representa quase a totalidade da vida, a ação corporativa manifesta-se em todos os detalhes de nossas ocupações, que são desse modo orientadas em um sentido coletivo. Portanto, a corporação tem tudo o que é necessário para enquadrar o indivíduo, para tirá-lo do estado de isolamento moral e, dada a atual insuficiência dos outros grupos, é a única a poder cumprir essa tarefa indispensável. (DURKHEIM, 2008, p. 416 – 417)

No que concerne a profissão, existem direitos que lhe são específicos e modos de organização que acompanham o aperfeiçoamento da divisão do trabalho, na sociedade que vai se tornando mais complexa.

o aperfeiçoamento da divisão do trabalho e a cooperação mais complexa que a acompanha, provocando uma multiplicação e uma variação infinita dos empregos em que o homem pode ser útil ao homem, multiplicam os meios de existência e põem-nos ao alcance de uma maior variedade de indivíduos. Mesmo as aptidões mais inferiores têm seu lugar. (DURKHEIM, 2008, p. 425)

Estas aptidões inferiores são novamente referidas por Durkheim (2008) e poderiam ser entendidas como os trabalhadores com algum tipo de deficiência intelectual, no que se refere ao sentido cognitivo do termo. Enfatiza que todos os trabalhadores se beneficiariam da divisão social do trabalho, porque faria surgir uma gama maior de empregos e de mercadorias, onde todos “hipoteticamente” encontrariam lugar nesse processo.

Outro ponto importante que nos ajuda a compreender o objeto de estudo, os jovens trabalhadores com deficiência, são os conceitos de Durkheim de fenômenos normais e patológicos. Considerou como normal os fatos sociais que se apresentam de forma generalizada e de mórbido ou patológico todo o fenômeno que se desvia em relação ao padrão. Utiliza para esta diferenciação vários casos, nos quais destaca: o estado de saúde como normal e da doença como patológico.

Segundo Durkheim (1999, p. 65) “Um fato social é normal para um tipo social determinado, considerado numa fase determinada de seu desenvolvimento,

quando ele se produz na média das sociedades dessa espécie, consideradas na fase correspondente de sua evolução”.

Conforme o citado, o normal seria a generalidade de uma média de fatos sociais representativos e o que se desvia⁵ são considerados patológicos. Scott (2010, p. 65) define o desvio em termos de “comportamentos, maneiras, atitudes, crenças e estilos que quebram as regras, normas, ética e expectativas de uma sociedade”. Os sociólogos, nas palavras do autor, vão além da distinção entre normal e patológico, “considerando o desvio um aspecto de situações e estruturas sociais e enfatizando não apenas os processos de rupturas das regras, mas também os de construção, aplicação e transmissão destas”.

Se pensarmos a juventude e o confronto social que experienciam no que concerne a subordinação dos processos de controle e de movimentos para mudanças e de rupturas em suas vidas, o jovem com deficiência vê no trabalho um processo de mudança para a autonomia, de integração social e econômica, e não de reconhecimento de suas capacidades enquanto ser social e trabalhador.

Segundo Scott (2010), a construção do papel e da identidade do desviante, de ser rotulado desviante, torna-se evidente pelo olhar do outro, que o percebe como discrepante das normas aceitas culturalmente, socialmente e politicamente. Fato que acaba influenciando os demais e fazendo com que também o enxerguem da mesma forma, com base em tal interpretação.

Nos estudos da doença mental, no qual podemos citar Goffman (2008) dentre outros, o transtorno mental tem um papel social, como por exemplo, do “paciente mentalmente perturbado” e que a reação da sociedade, embutida nas relações sociais é o mais importante para a inserção ou não no papel de doente. O transtorno mental implica na violação das normas sociais amplamente aceitas e os médicos desempenham um papel fundamental neste processo, por estabelecerem “juízos de valor sobre o que pode ser considerado sanidade ou insanidade e atuando como agentes de regulação”. Nesta ótica, o conceito de transtorno mental está “ligado a questões de controle e poder, e a pressões pela manutenção da conformidade”. (SCOTT, 2010, p. 67)

⁵ Segundo Dortier (2010, p. 136) “o desvio designa um comportamento que se choca com a norma social”. Ele é desviante quanto as normas estabelecidas pelo meio social, como no caso dos doentes mentais.

Neste sentido, os jovens trabalhadores pesquisados com deficiência intelectual, muitas vezes são confundidos com doentes mentais⁶ e associados a formas patológicas e desviantes de ser humano e de trabalhador. A doença mental pode ser encarada como exagero às reações comuns, que podem representar uma importante via de compreensão da sociedade em geral, como no caso da obra de Durkheim, O suicídio.

Para esta pesquisa tornou-se importante entender e diferenciar a deficiência intelectual e a doença mental, para a compreensão das representações e das relações sociais nos espaços institucionais de formação e de qualificação profissional, bem como no mercado de trabalho. Conforme os relatos:

Doença mental é completamente diferente de deficiência mental. Doença mental ela pode acometer a qualquer pessoa, independente da sua deficiência ou não. É um caso patológico. Deficiência intelectual, (...) veio precisar de forma melhor a antiga deficiência mental, porque define claramente as dificuldades na área intelectual, ou seja, no conhecimento simbólico (...). Essas dificuldades são caracterizadas pelo atraso no desenvolvimento. Não é toda a mente dele que está atingida, mas uma parte. (Entrevistado nº 13, Gestor educacional, p.2 , 2010)

A deficiência intelectual (...) eles não têm grandes dificuldades. Eu tenho alunos aqui que além da deficiência intelectual, possuem uma doença mental. Doente mental pode ter um potencial cognitivo íntegro e o deficiente não, tem rebaixamento na área cognitiva. Daí é a execução do intelecto, nada a ver com a doença mental. (Entrevistada nº 20, Gestor educacional, p.2, 2010)

Conforme os relatos, a deficiência intelectual seria uma limitação, um rebaixamento cognitivo e a doença mental corresponderia a uma patologia que necessita de tratamento e acompanhamento medicamentoso. Um deficiente intelectual pode vir a desenvolver uma doença mental, mas este segundo não é necessariamente um deficiente.

⁶ A doença mental foi tratada como sinônimo de loucura, de demência e até mesmo como uma forma de alienação social. Segundo Dortier (2010, p. 144 - 145) estes “termos dizem respeito a uma realidade múltipla, na qual se classificou vários transtornos”. A doença mental é categorizada no modelo médico como um transtorno e no Manual de Diagnóstico e Estatístico dos Distúrbios Mentais da década de 1950, com sua última versão de 1994, o DSM-IV, cria uma referência comum para tratar dos transtornos mentais. A expressão doença mental recobre os seguintes transtornos: ansiosos (ansiedade generalizada); somáticos (de conversão e físicos) não associados a causas orgânicas; de humor (depressão, psicose e o bipolar); de comportamento alimentar (bulimia, anorexia mental); do sono (insônia); perversões sexuais (pedofilia); transtornos ligados às drogas e ao álcool; de personalidade (antissocial, transtorno obsessivo compulsivo - TOC e de personalidade múltipla); a esquizofrenia e transtornos psicóticos; do desenvolvimento cognitivo (autismo, mal de Alzheimer, retardamento mental).

Durkheim (2008) nos dá importantes contribuições ao tratar da relação indivíduo e sociedade, das formas de integração social e da profissionalização em consonância com a divisão do trabalho social. Ao retratar as diferenças entre o que é considerado normal pelas generalizações social e patológico como o desvio das regras sociais, nos deparamos com o foco da pesquisa e com os sujeitos que são considerados desviantes em sua participação social específica, por suas limitações orgânicas, emocionais e sociais.

Em contrapartida, a pesquisa necessitou fazer uso dos conceitos de Marx e de Durkheim, não indistintamente, mas utilizando-se segundo a importância dada aos objetos de estudo, para explicar o trabalho, a formação e qualificação profissional e a inserção no mercado de trabalho formal, do jovem com deficiência intelectual.

Marx e Durkheim não estudam a divisão do trabalho pelo mesmo método. Isso explica, de maneira importante, que um veja nela, inicialmente, uma oposição social, e o outro nela observe, principalmente, uma solidariedade orgânica: o primeiro emprega um método dialético, ao passo que o outro se serve de um modelo organicista. (FRIEDMANN e NAVILLE, 1973, p. 56)

A comparação e análise dos dois autores aqui citados demonstram a oposição de métodos empregados para a análise do trabalho na sociedade capitalista. Ressaltando, esta pesquisa ao fazer uso dos fundamentos de dois autores clássicos da sociologia, Marx e Durkheim, para contextualizar e explicar a nuance do trabalhador estudado analisou que por um lado encontram-se recém chegado ao modo de produção capitalista, mas enfrentam os processos de integração no mercado de trabalho e, social. Ao mesmo tempo, são “confundidos” com doentes mentais e assumem o caráter de desviantes sociais, estigmatizados⁷. Voltaremos a estes conceitos nos demais capítulos. Além disso, lhe é exigido uma formação e uma qualificação profissional que não devem ser mensuradas nas

⁷ No discurso sociológico conforme o significado atribuído por Goffman, é considerado estigmatizado o indivíduo com características, não somente físicas e visíveis que não coadunam com o quadro de expectativas sociais. As sociedades definem características que consideram normais e comuns aos seres humanos, que seria a identidade social virtual. “O indivíduo estigmatizado é aquele cuja identidade social real inclui um qualquer atributo que frustra as expectativas de normalidade. Goffman distingue três tipos de estigma: as deformações físicas (deficiências motoras, auditivas, visuais, desfigurações do rosto, etc.), os desvios de caráter (distúrbios mentais, vícios, tóxicos dependências, doenças associadas ao comportamento sexual, reclusão prisional, etc.) e estigmas tribais (relacionados com a pertença a uma raça, nação ou religião”. (MAIA, 2002, p. 141)

mesmas exigências da média da população, devido às limitações cognitivas causadas pela deficiência intelectual.

Ainda no século XX, as formas de acumulação capitalistas e organizacionais sofreram consideráveis transformações, imperando a busca pela eficiência e pela produtividade. Nas palavras de Braverman (1981, p. 15) o trabalho industrial e as subdivisões de funções tornaram-no “incapaz de suscitar o interesse ou empenhar as capacidades de pessoas que possuam níveis normais de instrução; que essas operações mínimas exigem cada vez menos instrução e adestramento; e que a moderna tendência do trabalho, por sua dispensa de ‘cérebro’ e pela ‘burocratização’ está ‘alienando’ setores cada vez mais amplos da população trabalhadora”.

Neste sentido, o trabalhador com deficiência seria contratado para o cumprimento das Cotas ou para substituir uma mão de obra insatisfeita, com as novas condições de trabalho fragmentado ao extremo.

Braverman (1981) nos apresenta um ideal de trabalho, que muitos de nós ainda almejamos e que poderiam ser ensejados por estes novos trabalhadores com deficiência.

Pelo contrário, minhas opiniões sobre o trabalho estão dominadas pela nostalgia de uma época que ainda não existe, na qual, para o trabalhador, a satisfação do ofício, originada do domínio consciente e proposital do processo de trabalho, será combinada com os prodígios da ciência e poder criativo da engenharia, época em que todos estarão em condições de beneficiar-se de algum modo desta combinação”. (BRAVERMAN, 1981, p. 18)

Conforme o exposto, o ideal buscado por muitos de nós sociólogos do trabalho e trabalhadores, seria a satisfação pelo trabalho como processo de criação, combinado a ciência, a tecnologia, como possibilidade de crescimento profissional e pessoal.

Trabalho e capital são pólos opostos da sociedade capitalista. Esta polaridade começa em cada empresa e é concretizada em escala nacional e mesmo internacional como uma gigantesca dualidade de classes que domina e estrutura social. (...) o capital é trabalho: é trabalho que foi realizado no passado, o produto concretizado de precedentes fases do ciclo de produção que só se torna capital mediante apropriação pelo capitalista e seu emprego na acumulação de mais capital. Ao mesmo tempo, como trabalho vivo que é comprado pelo capitalista para acionar o processo de produção, o trabalho é capital. (BRAVERMAN, 1981, p. 319)

Conforme o apresentado por Braverman (1981), a sociedade capitalista existente necessita delimitar e interligar dois opostos, o capital e o trabalho. O capital só pode ser produzido e ampliado pelo trabalho humano, e iniciado no interior da empresa pela força de trabalho viva que aciona os meios de produção e de capital, a mais valia. Este movimento dialético realizado pela divisão do trabalho social, produto de épocas anteriores e que integra até mesmo os menos qualificados.

Quanto a qualificação profissional, acreditava-se que quanto mais as condições de trabalho nas áreas industriais e de serviços exigissem trabalhadores mais instruídos, viessem a aumentar a produção, incorporando uma maior quantidade de conhecimento científico, técnico e, “qualificado”, contraditoriamente fez com que os trabalhadores compreendessem menos o processo, devido a fragmentação do trabalho e das exigências de especialização.

Sendo assim, Braverman (1981) diferencia os trabalhadores em níveis de qualificação: o considerado qualificado seria aquele com formação e preparo de longos anos, formalmente reconhecido. O semiquificado seria o que foi qualificado parcialmente, em tempo menor, numa formação mais aligeirada e que obteve conhecimento mecânico manual, necessário a uma função imediata; assemelhando-se aos nossos cursos técnicos. E os não qualificados, cuja função não exige preparo formal; cada vez mais difícil em nossa realidade social do século XXI.

A diferença entre os trabalhadores qualificados e semiquificados seria a quantidade de tempo de formação e de preparo. Braverman (1981) constatou em sua realidade estudada, que a maioria do trabalho urbano era semiquificado, com trabalhadores apresentando uma formação mais curta. Aqui também estariam a grande maioria dos trabalhadores com deficiência intelectual pesquisados.

O alongamento do período médio passado na escola antes da entrada na ‘força de trabalho’, que é outro conceito comum para presumir que uma população trabalhadora mais bem instruída é necessária pela indústria moderna e pelo comércio (...) Nisto vemos em primeiro lugar o fato de que as exigências de alfabetização e familiaridade com o sistema numérico tornaram-se difundidas pela sociedade toda. A capacidade de ler, escrever, e efetuar operações aritméticas simples é uma exigência do meio urbano, não precisamente pelas funções, mas também para consumo, para concordância com as normas da sociedade e obediência à lei. (...) Além dessa necessidade de alfabetização básica há também a função das escolas no sentido de promover uma pretendida socialização da vida cidadina (...) (BRAVERMAN, 1981, p. 369)

Conforme o exposto, a educação escolar é preponderante e de relevância à preparação e a formação de classe trabalhadora no mundo moderno. Além da necessidade básica de saber ler, de escrever e de contar, o futuro trabalhador também precisa ser socializado para a vida social ainda na escola.

As exigências educacionais também são definidas do ponto de vista ocupacional, visando uma escolaridade com boa base de conhecimentos. No caso da pesquisa, as escolas especiais realizam a formação básica de educação para o trabalho, que consistiria em um preparo inicial ao mundo do trabalho, ainda que em ocupações e ofícios artesanais.

O conceito de qualificação aparece inter-relacionado ao de educação e de formação profissional. A qualificação pode ser entendida como o resultado da qualificação profissional ou ainda ser dada de forma independente por meio de cursos preparatórios de curto, médio ou longo prazo para uma função específica.

Para o trabalhador, o conceito de qualificação está ligado tradicionalmente ao domínio do ofício – isto é, a combinação de conhecimento de materiais e processos com as habilidades manuais exigidas para desempenho de determinado ramo da produção. (...) Com o desenvolvimento do modo capitalista de produção, o próprio conceito de qualificação torna-se degradado juntamente com a deterioração do trabalho (...) (BRAVERMAN, 1981, p. 375).

Atualmente não há clareza no que vem a ser qualificação, que é diferente da apreensão de um ofício, pelo aligeiramento do preparo profissional. Se o trabalhador recebe poucos dias de preparo para uma função já é considerado qualificado. Funções que demandam de alguns meses de preparo são consideradas mais exigentes e aquelas que exigem períodos pode instigar “pavor”. Existiriam gradações de qualificação, dependendo da função a ser exercida e quanto mais tempo de formação, mais qualificado o trabalhador é considerado.

Outra crítica que serve de subsídios para a nossa análise da formação e qualificação profissional do jovem com deficiência intelectual, refere-se a extensão do tempo de escolaridade.

A extensão do tempo de escolaridade que o capitalismo ensejou por suas próprias razões oferece estrutura; o número de anos passados na escola tornou-se em geral adequado para o provimento de uma instrução politécnica completa para os trabalhadores da maioria das indústrias. Mas essa educação só pode ter efeito se combinada com a prática do trabalho durante os anos escolares, e apenas se a educação continuar durante a

vida do trabalhador depois de terminados os cursos formais.
(BRAVERMAN,1981, p. 376)

Esta crítica enseja que a preparação do trabalhador pela formação técnica profissional, condiz com as necessidades da indústria, se combinada a prática de trabalho. Muitas vezes não é o que acontece atualmente, pois a educação ainda está muito distante das práticas profissionais, mesmo em programas como os de educação para o trabalho pesquisado. Esta também deveria ser continuada pelo resto da vida do trabalhador, numa constante busca por conhecimento e aperfeiçoamento profissional.

Braverman (1981) questiona o aumento dos anos de ensino, pois considerou que a escola tornou-se vazia, combinando o trabalho a tarefas simples e fáceis. Esta crítica nos remete ao desmonte da educação básica e de qualidade no Brasil, muito enfraquecida, com tendência a formar para o mínimo de conhecimento e para um trabalho de funções simples, como nas escolas pesquisadas. As mesmas trabalham a manutenção dos conteúdos acadêmicos uma vez por semana, com o restante do tempo sendo preenchidos com práticas de reprodução de comportamentos adequados e de produção artesanal, realizada pelos considerados excluídos⁸ pela sociedade, os deficientes.

A exclusão surge como um aglutinador de desigualdades sociais, que acompanham o crescimento econômico. Ela é produzida socialmente porque a sociedade não é capaz de oferecer a todos os seus membros a inserção, a integração social e no trabalho.

O trabalho exerce um papel integrador na sociedade, daí que um emprego, mesmo que precário e mal pago, é preferível ao desemprego. (...) A fase extrema da exclusão social é caracterizada, não só pela ruptura com o mercado de trabalho, mas por rupturas familiares, afectivas e de amizade.
(MAIA, 2002, p. 154).

⁸ Segundo Dortier (2010, p. 197), o termo “excluído” remete a década de 1970, devido aos “últimos” bolsões de pobreza existentes nas sociedades que estavam enriquecendo. Esta categoria é ampliada na década de 1980, “com o surgimento do desemprego prolongado, das dificuldades de inserção dos jovens e dos problemas das chamadas periferias ‘difíceis’. No limiar dos anos de 1990 o termo passa a ser a referência central do debate social”. A ruptura social, por meio da exclusão, concerne que as pessoas acumulam deficiências e fracassos, levando-as a marginalização, ao rompimento durável com as “instituições” sociais, como: da família, do emprego e dos serviços sociais. A exclusão compreende diversas abordagens que se complementam.

Ela designaria um estar “fora” dos vínculos sociais, sendo expressa por fatores, como: a degradação do mercado de trabalho nos últimos trinta anos; o enfraquecimento dos quadros tradicionais de socialização e de vínculos, como por exemplo, a família, a igreja, o sindicato e o declínio da solidariedade de classe. Os principais sintomas que correspondem a este quadro seriam: o da retirada da vida social, da crise de identidade, de problemas de saúde, de ruptura com a família e um sentimento de inutilidade perante a sociedade. (DORTIER, 2010, p. 197)

A exclusão social corresponde a formas de privação social que perpassam e ultrapassam os recursos econômicos, sociais, culturais, de comportamento patológico, por incluir aspectos diferenciados na ordem do desemprego, da marginalidade, da discriminação, da pobreza e do estigma. Uma pessoa pode ser estigmatizada, mas pode ser, além disso, excluída socialmente.

Para Goffman (2008) nossa sociedade possui atributos de normalidade que são considerados comuns. Percebemos primeiramente o outro por sua identidade social, que inclui seu status social e sua ocupação. Nela também imputamos a identidade virtual e real do indivíduo. Quando o outro nos apresenta atributos considerados negativos, que fogem as afirmações de normalidade, que leva ao descrédito, ocorre a relação entre o atributo e o estereótipo, isto é, o estigma.

Um estigma é, então, na realidade um tipo especial de relação entre atributo e estereótipo, embora eu proponha a modificação desse conceito, em parte porque há importantes atributos que em quase toda a sociedade levam ao descrédito. (GOFFMAN, 2008, p. 13)

No caso da pesquisa, o jovem trabalhador com deficiência intelectual é estigmatizado, como um ser humano inferiorizado, em parte por sua dificuldade acadêmica e de entendimento da dinâmica social, de uma forma mais apurada. Esta identidade reflete em suas relações de trabalho e pode encaminhá-lo a exclusão social.

Castel (2008) ao analisar a situação francesa, ajuda-nos a pensar o desvelamento adaptativo das condições brasileiras, dos excluídos da sociedade salarial, como um grupo vulnerável e desfiliado, que necessitam da sociedade.

Se o emprego se reduz a uma 'transformação de serviços em mercadoria', como fica o continuum das posições que constituía a sociedade salarial, e que é sempre necessário também para construir uma sociedade solidária? Um conglomerado de baby-sitters, de garçons no Mc Donald's ou de empacotadores nos supermercados faz 'sociedade'? Isso não é dito com desprezo pelas pessoas que se entregaram a essas ocupações; mas, ao contrário, é para que se interroge sobre as condições que fazem do emprego um vetor da dignidade da pessoa. (CASTEL, 2008, p. 576)

Conforme o citado, Castel (2008) faz uma crítica a desvalorização e a fragilidade das relações de empregos na sociedade salarial, que estariam ligadas ao sistema de garantias, de proteção estabelecida durante décadas e que acaba aumentando as funções precarizadas ou simplesmente inferiorizando a média dos salários. Preocupa-se com a dignidade da classe trabalhadora que é empregada em funções quase indignas, que são aquelas que a maioria das pessoas com deficiência intelectual acaba trabalhando.

Castel (2008) destaca que há sim exigência de qualificação em nossa sociedade contemporânea com alto grau de desenvolvimento tecnológico, para empregos altamente qualificados e que estas transformações afetam, sobretudo o jovem e mais do que isto, com deficiência [grifo nosso], quanto a ser útil socialmente.

Segundo Castel (2008, p. 577) "Tanto mais que o que funda a dignidade social de um indivíduo não é necessariamente o emprego assalariado, nem mesmo o trabalho, mas sua utilidade social, isto é, sua participação na produção da sociedade".

Além da dignidade e da utilidade social que o trabalho pode trazer, ele torna-se uma referência e uma representação de "pertencimento" econômico, social e cultural capaz de valorizar o trabalhador e compor seu status social de assalariado.

O trabalho assalariado é uma produção externalizada, para o mercado, isto é, para qualquer um que possa entrar no quadro de uma troca regulada. Confere uma utilidade social geral às atividades 'privadas'. O salário reconhece e remunera o trabalho 'em geral', isto é, atividades potencialmente úteis para todos. Assim, na sociedade contemporânea, e para a maioria de seus membros, é o fundamento de sua cidadania econômica. Também está no princípio da cidadania social: esse trabalho representa a participação de cada um numa produção para a sociedade e, portanto, na produção da sociedade. É assim o ponto médio concreto sobre o qual se constroem direitos e deveres sociais, responsabilidades e reconhecimento, ao mesmo tempo que sujeições e coerções. (CASTEL, 2008, p. 581)

Conforme o citado, o trabalho assalariado representa muito mais que sua externalidade eminente. Ele dá utilidade as ações individuais de cada trabalhador, traz consigo o sentimento de pertencimento social que é recompensado, em alguns casos minimamente, pelo salário pago. O trabalho por sua utilidade social nos integra por meio de normas e de sanções sociais.

O núcleo da questão social ainda no século XXI continua a ser os trabalhadores “supranumerários”, no entremeio de um contexto marcado por inseguranças e incertezas, atestando “o crescimento de uma vulnerabilidade de massa” (CASTEL, 2008, p. 593), na nossa sociedade salarial.

Há ainda a existência da flexibilidade das relações sociais e de trabalho, que abrem espaço para o acesso de outros tipos de contrato, subordinados à dificuldades particulares, como é o caso da pessoa com deficiência.

ao mesmo tempo, esses procedimentos reativam a lógica da assistência tradicional que o direito do trabalho havia combatido, isto é, para ser assistido, é necessário manifestar os sinais de incapacidade, uma deficiência em relação ao regime comum do trabalho. (CASTEL, 2008, p. 608)

Os contratos de trabalho subordinados as necessidades especiais dos trabalhadores, mesmo que legais, nas palavras de Castel (2008), suscitam o assistencialismo, mas torna-se necessário, em alguns casos, para a inserção laboral e reconhecimento social. Podemos pensar na Lei de Cotas, no Brasil.

O modelo de reestruturação produtiva capitalista fragiliza e reduz o emprego assalariado na indústria, amplia a área de serviços com formas anteriormente consideradas atípicas de inserção laboral e com elevados índices de desemprego.

Mantida a centralidade do trabalho no século XX e estendida ao século XXI, ocorrem mudanças sociais desencadeadas por esse processo, como o da entrada no mercado de trabalho, de trabalhadores anteriormente considerados improdutivos, como os deficientes físicos, visuais, auditivos e intelectuais, além de outras especificidades.

Nas palavras de Enriquez (1999, p. 79), o trabalho ajudaria a remodelar a personalidade do trabalhador e o ajudaria a compreender a realidade social. Neste sentido, o trabalhador forma-se enquanto tal, pelas relações e condições de

trabalho, que são firmadas por modos de organização e de temporalidade destinadas a produção.

Enriquez (1999) destaca a subjetividade do trabalho humano, capaz de formar a identidade de trabalhador, a remodelar de acordo com o ofício exercido e a realidade social. Por isso, o trabalho seria um dos fundamentos da atividade humana e não deixa de ser central.

A sociedade capitalista no limiar do século XXI passou a sofrer mais intensamente, no caso brasileiro, a partir da década de 1990, contraditória, que ao mesmo tempo vivenciou ‘a era dos direitos ao trabalho’, iniciado pela Constituição Federal de 1988 e que contrasta com as novas relações de trabalho desiguais, de racionalização das atividades produtivas e com as severas exigências impostas aos trabalhadores, quanto a qualificação profissional, por exemplo. Com a incorporação de novas tecnologias, mas não só devido a elas, as empresas reduziram custos com a mão de obra, ocorrendo a queda do emprego padrão do tipo taylorista fordista, com a expansão do trabalho precarizado e a subordinação do trabalho ao capital, mais intensamente.

Nesse período observamos que se usam novos conceitos como a globalização, a mundialização, a internacionalização das economias e, independentemente do conceito empregado, é inegável que temos um acirramento da competição entre as nações, um período de profunda concorrência, com um aprofundamento de uma das características marcantes do desenvolvimento econômico deste século, que é o movimento de concentração do capital. É inegável, nesses últimos vinte anos, a rapidez com que tem ocorrido a concentração de riquezas em torno das instituições financeiras. (POCHMANN, 1999, p. 16)

Assim, a sociedade capitalista e sua mão de obra, o trabalhador assalariado, acabam por sofrer os impactos da globalização e do mercado financeiro, que influencia as ações sociais e de trabalho, agindo como “um ator inquestionável” e “um árbitro do comportamento da sociedade”. (POCHMANN, 1999)

Com a reorganização das empresas ditadas pelo capital financeiro, com as privatizações e com a abertura para incentivos fiscais, a globalização gerou, sem dúvida, um processo de maior desigualdade no mundo do trabalho e na sociedade em geral.

Nas palavras de Antunes (2008), as últimas décadas do século XX se tornaram evidentes as transformações da sociedade contemporânea, com a crise apresentada pelo capital e suas expressões como: do neoliberalismo, da

reestruturação produtiva e da era da acumulação flexível, que acarretaram profundas mutações no interior do mundo do trabalho.

Constata que a sociedade contemporânea passa a viver um momento de crise do capital, com a produtividade em altos níveis, ocasionando uma imensa precarização do trabalho e de trabalhadores excluídos do sistema (exército industrial de reserva e desempregados).

O trabalho produtivo é caracterizado como aquele que produz diretamente mais valia e participa da valorização do capital, não se restringindo ao trabalho manual, mas detendo um papel de centralidade no interior da classe trabalhadora.

Com freqüência, tem ocorrido, a redução do proletariado industrial, fabril, manual, tradicional que se desenvolveu no período taylorista⁹ fordista¹⁰, devido à reestruturação produtiva do capital, com a expansão Ocidental do toyotismo¹¹, ou ainda, motivada pela introdução da máquina informatizada.

O ser social busca a produção e a reprodução de sua vida “societal” por meio do trabalho. A distinção marxista, entre a abelha e o arquiteto, pode ser usada para explicar a capacidade do ser humano de idealizar previamente o seu trabalho e imprimir nele a forma que melhor lhe “aprouver”, num processo impossível para a abelha. Neste sentido, o ato laborativo tem como fim o produto do trabalho. Este se desencadeia a partir de um processo, de uma contínua cadeia produtiva, que busca novas alternativas, direcionadas as transformações dos objetos naturais em consonância com as necessidades sociais. O trabalho passa a ser um elemento mediador entre a esfera da necessidade e da realização humana.

⁹ Segundo Cattani (2002, p. 308) taylorismo é o “Sistema de organização do trabalho, especialmente industrial, baseado na separação das funções de concepção e planejamento das funções de execução, na fragmentação e na especialização das tarefas, no controle de tempos e movimentos e na remuneração por desempenho”.

¹⁰ Conforme Laranjeira (2002, p. 123) “(...) o fordismo caracterizar-se-ia como prática de gestão na qual se observa a radical separação entre concepção e execução, baseando-se esta no trabalho fragmentado e simplificado, com ciclos operários muito curtos, requerendo pouco tempo para formação e treinamento dos trabalhadores”.

¹¹ Conforme Holzmann (2006, p. 314-315) O toyotismo é referido com outras denominações, como modelo japonês e produção enxuta, entre outras. (...) No toyotismo, a produção é desencadeada pela demanda do mercado. Produz-se o que já foi vendido, condicionando-se estreitamente a produção ao consumo. (...) o toyotismo suprime a relação um operador/ uma máquina, que constitui um posto de trabalho ao longo da linha de montagem fordista, e instaura o trabalho em equipe, operando numa célula de manufatura.

(...) no mundo do trabalho é a crescente exclusão dos jovens, que atingiram a idade de ingresso no mercado de trabalho e que, sem perspectiva de emprego, acabam muitas vezes engrossando as fileiras dos trabalhos precários, dos desempregados, sem perspectivas de trabalho. (ANTUNES, 2008, p. 17)

Conforme o comentário acima, o mercado de trabalho ainda é muito excludente com os jovens, que por não conseguirem uma vaga de emprego formal acabam indo para a informalidade. O mercado exclui muitas vezes pela falta de experiência profissional juvenil e pela pouca formação e qualificação. Quando este é deficiente e possui essas mesmas desvantagens do público jovem em geral, sua dificuldade de ingresso no mercado de trabalho formal pode duplicar ou até triplicar, dependendo do cargo almejado ou mesmo do grau de deficiência apresentado.

O Século XXI apresenta, portanto, um cenário profundamente contraditório e agudamente crítico: se o trabalho ainda é central para a criação do valor – reiterando seu sentido de perenidade – estampa, em patamares assustadores, seu traço de superfluidade, da qual são exemplos os precarizados, flexibilizados, temporários, além do enorme exército de desempregados e desempregadas que se esparramam pelo mundo (ANTUNES, 2008, p. 19).

O grau de exploração dos trabalhadores neste contexto tem aumentado com a intensidade do trabalho e com a redução da mão de obra, com o objetivo de fazer a empresa lucrar. A maioria dos trabalhadores é explorada por essas condições e almeja um trabalho formal, mesmo sabendo das sobrecargas de trabalho que poderão enfrentar.

A tecnologia utilizada no trabalho do século XXI também acaba por intensificar o trabalho, devido à tão citada redução da mão de obra. O trabalhador moderno além de ter que provar sua competência e sua qualificação profissional, precisa ser polivalente na função que irá desempenhar.

Polivalência significa que um mesmo trabalhador toma conta de vários equipamentos ao mesmo tempo, equipamentos estes que por sua vez executam tarefas diferenciadas. Quando o trabalho é feito de forma polivalente, o trabalhador desdobra-se e executa o trabalho antes feito por várias pessoas. A polivalência ocupa completamente o tempo de trabalho da pessoa. (...) Portanto, a noção de polivalência amplia o grau de intensidade do trabalho a níveis muito mais elevados do que aqueles atingidos pela divisão entre concepção e execução. No sistema da polivalência não há lugar para repetição de movimentos. Vários trabalhos são feitos simultaneamente. O engajamento do trabalhador é muito maior e o envolvimento de suas energias físicas, mentais e afetivas acontece ao máximo. (DAL ROSSO e FORTES, 2008, p. 28)

Para Dal Rosso e Fortes (2008) a polivalência é uma moderna forma de exploração e de intensificação do trabalho humano, que se utiliza de técnicas para tornar o trabalho mais produtivo. Um trabalhador com deficiência intelectual dificilmente daria conta de vários processos ao mesmo tempo e estaria fadado a permanecer fora do mercado de trabalho, dentro dessas exigências, se não fosse o amparo legal.

Ao contrário de Antunes (2008), para Offe (1989) o mercado moderno não se desenvolveu o suficiente para absorver a demanda atual de empregos, resultando no inchaço do setor de serviços.

É esta diferenciação no interior do conceito de trabalho que me parece construir o ponto mais crucial de sustentação do argumento de que não se pode mais falar de um tipo basicamente unificado de racionalidade, que organizaria e governaria o conjunto da esfera do trabalho. (OFFE, 1989, p. 11)

O autor anuncia uma nova modelagem do trabalho, que chamada reestruturação produtiva e industrial, correspondente a mudanças institucionais e organizacionais nas relações de trabalho, visando a maior lucratividade. Mas o trabalho ainda continua central, embora remodelado.

É a compreensão desta divisão moral do trabalho que possibilitará esclarecer por que alguns trabalhadores são bem melhor remunerados que outros, bem como por que milhões de pessoas não atendem a certas exigências estabelecidas pelos mercados competitivos contemporâneos. (MACIEL, 2006, p. 299)

Este autor retrata que o trabalho na contemporaneidade está envolto por uma moralidade social, geradora de dignidade e de reconhecimento valorativo, expresso também nos salários pagos. Isto se refere aos trabalhadores que possuem uma profissão classificada como digna, de prestígio ocupacional.

Nas entrevistas, muitos jovens trabalhadores com deficiência demonstraram o ensejo em trabalhar numa empresa de informática, na linha de produção, mesmo na função de separação de resíduos, do que em trabalhar como frente de caixa, na área de serviços em supermercados. O local de trabalho e não a função interferiu na escolha do trabalho e no prestígio salarial também destes trabalhadores.

Nosso país incorpora uma gama de trabalhadores de forma precária, por não atender os critérios de competitividade do mercado e segrega outra grande parcela que não teria condições objetivas de ser incorporada no mercado de trabalho, no qual destaco os trabalhadores com deficiência, que acabam sendo amparados pelo sistema de Cotas.

A ideologia meritocrática da a ideia de que todos estão postos num mesmo patamar de igualdade e de liberdade, quando inseridos na divisão do trabalho social. A igualdade seria quando cada um tem uma função específica e pode contribuir diferencialmente para o produto final da sociedade. A suposta liberdade estaria pautada na possibilidade de troca, que só pode ser real quando o indivíduo está inserido no trabalho. (MACIEL, 2006, p. 300)

Esta ideologia faz com que muitos trabalhadores mais fragilizados e precarizados pela esfera produtiva, acreditem na competência individual como o caminho para o sucesso na vida, numa perversa desigualdade naturalizada. Neste contexto, o problema brasileiro seria da existência de uma massa de pessoas desqualificadas pelos valores modernos e que não teriam oportunidade de aprendizado formal e moral suficiente para atender as exigências do mercado, para além das supostas políticas de formação e de qualificação profissional.

Os trabalhos desqualificados socialmente possuem uma invisibilidade social, que inutiliza as suas funções e ocupações, o que reflete na própria distribuição de renda. Conforme Maciel (2006, p. 314) o mercado paga “aquilo que se convencionou a respeito de nossa ocupação”. Assim, as últimas décadas do século XX e limiar do século XXI, pautadas na desigualdade social e na exclusão de muitos trabalhadores.

Os resultados foram de uma reestruturação produtiva com formas precárias e instáveis de trabalho, imersas pela ideologia meritocrática, num conjunto de qualificações profissionais “efêmeras” que não incluíram efetivamente uma grande parcela da população, nos quais destaco as pessoas com deficiência.

Neste contexto, qual o papel do Estado, da legislação trabalhista e das políticas de formação e de qualificação profissional, que visam a integração pela inserção laboral dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho?

CAPÍTULO 2 – O ESTADO, A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE FORMAÇÃO E DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL (1990 – 2010)

Neste segundo capítulo analiso o Estado contemporâneo, seu significado para a sociedade brasileira, no que se refere a legitimação e aplicação da legislação trabalhista para pessoas com deficiência e das políticas públicas de formação e qualificação profissional, tendo em vista o universo empírico da pesquisa. O marco teórico pretende contextualizar e demarcar o período de 1990 a 2010, no que tange ao desenvolvimento da Constituição Federal de 1988.

2.1 O Estado

A sociedade do século XXI está organizada politicamente, embora sua estrutura varie muito de acordo com o contexto social. Com o avanço tecnológico, a divisão do trabalho social e os conflitos de interesses econômicos e sociais, o Estado continua sendo necessário.

Conforme Ribeiro (1986, p. 43-44), o Estado existe em toda a sociedade “política e juridicamente organizada”, legitimando os procedimentos jurídicos que chamamos de Leis. A imprecisão do termo é mencionada por Scott (2010, p. 80), que apresenta um conceito sociológico de Estado:

é um dos mais fundamentais e imprecisos. É fundamental porque os Estados desempenham muitas funções e regulam quase todos os aspectos da vida das pessoas. Seu caráter essencial também torna o Estado impreciso, pois é difícil estabelecer claramente quais instituições o constituem e qual é a sua amplitude. (SCOTT, 2010, p. 80)

Este binômio entre necessidade fundamental e imprecisão é sentido nas relações sociais e na falta de clareza das funções do Estado, que poderiam ser consideradas como a manutenção da ordem e da administração das relações externas e internas de uma sociedade.

Não abordarei aqui as teorias sociológicas específicas de Estado para Weber, Marx e Poulantzas, por exemplo, porque o objetivo é discutir as ações do Estado contemporâneo, aproximando-se a realidade brasileira para o entendimento da legislação trabalhista, destinada à pessoa com deficiência.

A noção de Estado não é única, além de fundamental e contraditoriamente imprecisa, é polissêmica nas palavras de Maia (2002) e, apesar disso, possui duas dimensões fundamentais: abstrata e institucional.

A dimensão abstrata nesta visão compreenderia a realidade conceitual, de dissociação do poder e de integração social. Implica na organização social, pela divisão dos espaços públicos e da gestão dos interesses “coletivos”. A dimensão institucional do Estado representa um modo particular de organização política, que reúne o poder, os indivíduos e a sociedade.

Segundo Maia (2002, p. 138 - 139) “A função do Estado é de preservar e de garantir a sobrevivência da sociedade”. Sua permanência institucional é assegurada por três vias: de defesa da identidade do grupo, representando a nação (Estado – nação); pela proteção e salvaguarda da ordem social e do território, pela regulação dos conflitos sociais. O Estado, nesta visão, teria o papel de agente regulador das relações sociais.

Já para Outhwaite e Bottomore (1996, p. 257), o Estado é um conjunto de instituições definidas por seus agentes e limitado a uma sociedade. Ele monopoliza a criação de regras sociais, que tendem a criação de uma cultura política comum “partilhada por todos os cidadãos”, num sentido totalitário. Os autores ao tratarem o Estado como o conjunto de instituições vão ao encontro da definição imprecisa, e ao darem importância as ações de formulação de regras sociais e de cultura política, o tornam fundamental.

Para Dortier (2010, p. 178), o Estado moderno seria um Estado legislativo, num projeto de formar uma sociedade unificada e articulada a toda a sociedade e a uma organização “político – administrativa compartilhada”. Não se distancia das visões apresentadas. Dá ênfase ao Estado de direito e social, ao apresentá-lo como legislativo e com ações compartilhadas socialmente.

Nas palavras de Raymond e Bourricaud (2007, p. 205), “Estado pode designar uma forma política historicamente definida”. Nesta visão política, poderíamos incluir os governantes e os governados, com uma interdependência que abrangeria todas as dimensões da vida social, assemelhando-se a um Estado totalitário, no sentido expresso pelos autores.

Ainda nesta visão, o Estado difundir-se-ia pelo conjunto da sociedade, com poder coercitivo e soberano aplicado aos homens comuns, aos grupos e a outros Estados. Teria a vocação para o “universalismo” de suas ações, almejando

de forma ideal, ultrapassar os interesses particulares, na tentativa de racionalizar as relações pessoais.

Para Boudon e Bourricaud (2007, p. 208), “O Estado moderno é constitucional, no sentido de que seu funcionamento é submetido a regras de funcionamento explícitas (...)”. Assim, o Estado além de político, coercitivo é promotor de leis, isto é, constitucional.

Na visão política do Estado, Bobbio (2007, p. 51) afirma que o mesmo legitima direitos sociais e seria regido pelo sistema jurídico e econômico. O Estado não se distingue da sociedade que ele invade por suas regulações.

O processo de estatização da sociedade não é menos significativo do que da socialização do Estado, por almejar desenvolver várias formas de participação política, de organização direta ou indireta das massas por algum poder político. O Estado social também é permeado pela sociedade (BOBBIO, 2007).

Para Bobbio, que vai além dos pressupostos de Estado totalitário de Boudon e Bourricaud (2007), este seria social, por interagir com a sociedade, numa visão dialética de socializar e de ser socializado mediante participação política que, de alguma forma, interfere na organização das ações dos seres humanos, portanto, de muitos trabalhadores.

Bobbio, Matteucci, Pasquino (2004, p. 401) afirmam que os direitos sociais deveriam representar “os direitos de participação no poder político e na distribuição da riqueza social produzida”. Neste sentido, prevêm que a participação política seria o meio pelo qual a população pode vivenciar o acesso aos bens sociais, minimizando a desigualdade social e econômica.

Segundo Bobbio, Matteucci, Pasquino (2004, p. 401) “Os direitos sociais (...) representam a via por onde a sociedade entra no Estado, modificando-lhe a estrutura formal”. Assim, o Estado social constitui-se no ideal de uma nação democrática, que visa a participação, a integração dos “diferentes” para transformação da estrutura social e até das relações de trabalho. Esta concepção de Estado de direito e social, de participação democrática, apresentada pelos autores acima citados, é que seguiremos para a análise da legislação trabalhista.

Neste sentido, o Estado brasileiro tem desenvolvido ações legais de direitos sociais e trabalhistas, conforme os princípios da Constituição Federal de 1988, para as pessoas com deficiência. Cabe indagarmos a efetividade de tais ações, como analisaremos a seguir.

2.2 Da Constituição Federal de 1988, a legislação trabalhista destinada à pessoa com deficiência

A Constituição Federal brasileira de 1988 representa, apesar de todas as críticas que se fazem a mesma, um marco de abertura política, com o ensejo de promoção da cidadania e de direitos de igualdade a todos perante a lei, incluindo as pessoas com deficiência.

A nomeação do “sujeito deficiente” na legislação é produzida e reproduzida historicamente, “o termo deficiente é tomado para designar as pessoas nomeadas com deficiência, pessoas portadoras de deficiência e as pessoas com necessidades educacionais especiais” (MARQUEZAN, 2008, p. 464).

Embora Marquezan (2008) analise em primazia as Constituições brasileiras e a legislação educacional, deixa claro que essa diferença de terminologia no tratamento da pessoa com deficiência, termo atual, é fruto de diferentes épocas, de disputas de poder, de invisibilidades, de resquícios de visões excludentes e discriminatórias¹², que viam a pessoa pela sua incapacidade predominante para o trabalho e sua inserção social.

Até o final da década de 1980 pouco se falava em PPDs [pessoas portadora de deficiência e na terminologia atual pessoas com deficiência] e, menos ainda, em sua inclusão no mercado de trabalho no Brasil. Mudanças significativas começaram a acontecer na realidade brasileira a partir da Constituição de 1988, quando esta se manifestou em defesa dos direitos das chamadas minorias, entre as quais as pessoas com deficiência. (FONTOURA e PICCININI, 2008, p. 154)

Neste contexto constitucional e de um Estado que deveria legitimar o direito social e de proteção a população menos favorecida, conforme dados da Organização Mundial das Nações Unidas (ONU), no Brasil dez por cento da população tem algum tipo de deficiência. A deficiência intelectual corresponderia a três por cento da população (ARAÚJO, 1994, p. 30).

Os dados revelam que existe um contingente populacional de pessoas com deficiência que enfrentam questões de barreiras, de acessibilidade física, econômica e social. Apresentam dificuldade em desenvolver práticas de integração

¹² A discriminação prescreve a forma utilizada por indivíduos ou grupos para inferiorizar o outro, por considerá-lo diferente. Ela está na base das formas de exclusão, porque inferioriza aquele que se encontra num grupo excluído socialmente ou desvalorizado (MAIA, 2002).

social e trabalhista em condição de igualdade com as demais pessoas, nos quais destacamos os deficientes intelectuais.

Neste sentido, conforme Figueiredo (1997) os direitos sociais e trabalhistas não deveriam levar a segregação social, a estigmatização, principalmente num Estado de direito, e democrático. A Constituição de 1988 veio a representar no Brasil, um marco nos direitos civis, sociais e dos trabalhadores. As minorias, assim caracterizadas, passaram a ser visualizadas legalmente.

Voltando à Constituição Federal de 1988 (CF), existem alguns artigos que tratam do direito, da igualdade, das relações de trabalho, de formação e qualificação profissional da pessoa, incluindo o “jovem” com deficiência.

Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

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

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 203 – A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de promover à própria manutenção ou de tê-la provida por suas famílias, conforme dispuser a lei.

Art. 205 – A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 227 – É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (...)

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

Analisando os artigos da Constituição Federal de 1988 destacados, possibilita-nos fazer uma leitura quanto ao lugar social, no mercado de trabalho e na qualificação, prescrito para a pessoa com deficiência, focando a nossa atenção ao jovem. Deve ficar claro, que o contexto legal pós Constituição Federal de 1988, preocupou-se com a integração e não com a inclusão da pessoa com deficiência. Diferenciação de termos, que será realizada no capítulo subsequente.

Conforme nossa análise, o art. 3º assinala os objetivos fundamentais da República brasileira, que deseja a igualdade, negando ações de preconceito e de discriminação, numa generalização de ações para todas as pessoas. O art. 5º complementa esta consigna, adicionando que todos são iguais, ou receberão tratamento igual perante a lei, sem distinção. Fundam-se nos ideais de direito a vida, a liberdade, a igualdade e a justiça. Nesse sentido, a Constituição parece integrar a todos os cidadãos em seus pressupostos, pelo principal ditame da igualdade política e não social.

Quanto às relações de trabalho, o art. 7º afirma os direitos dos trabalhadores, com o inciso trigésimo primeiro, quase um dos últimos, especificando a proibição de qualquer tipo de discriminação, quanto ao salário e ao processo de admissão da pessoa com deficiência. Não especifica como esse trabalhador terá auxílio para a entrada e a permanência no mercado de trabalho, só faz afirmação com relação aos direitos do trabalhador de não ser discriminado.

O art. 203 referente à assistência social pela seguridade social, no inciso V, assegura a ajuda do Estado para os grupos sociais fragilizados, no caso das pessoas com deficiência, de um salário mínimo conforme a lei determinar e decidir. Esse artigo é posteriormente disposto pela Lei nº 8.742 de dezembro de 1993, artigo 2º, incisos IV da habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência e V da garantia do benefício mensal.¹³

A educação no art. 205 é tida como responsabilidade do Estado e da família, contando com a sociedade. Pretende formar o cidadão pleno, visando a qualificação para o trabalho. O sentido dado à qualificação envolve a formação profissional impulsionada para o mundo do trabalho.

¹³ Esse benefício mensal é assegurado pela Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que institui o Estatuto do Idoso e garante o *Benefício de Prestação Continuada (BPC)*, comumente chamado de aposentadoria para a pessoa com deficiência. Atualmente, o BPC é gerenciado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e quem acompanha, avalia e operacionaliza é o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

E finalmente, o art. 227, que assegura e prioriza aos jovens os direitos à vida plena, perpassando a educação e a profissionalização. No inciso II, é garantida a prevenção e o atendimento especializado para o jovem com deficiência, no que concerne a área de saúde, por exemplo, ao treino para o trabalho e para a convivência social, com o acesso a serviços coletivos, a eliminação de preconceitos e de barreiras arquitetônicas. A terminologia treinamento revela ainda uma concepção de formação taylorista - fordista de repetição, com a formação e qualificação para o trabalho não representando o movimento dialético das faculdades físicas e mentais de produção do conhecimento (MANFREDI, 2007), para o exercício profissional.

A Constituição, no geral, apresenta diferentes sentidos e conotações que afirmam a cidadania como forma de “alargar as conquistas sociais” (MARQUEZAN, 2008), num momento da história brasileira de abertura política. Quanto aos direitos do trabalho, de formação e de qualificação profissional, demonstra a preocupação do Estado para a pessoa com deficiência, mesmo conotando uma transição com o momento anterior, de uma concepção de trabalho tecnicista e mecanicista, com ênfase na repetição e no treino.

O termo utilizado na época, pessoa portadora de deficiência ou deficiente, iniciado pela palavra pessoa dá a noção de humanização da pessoa com deficiência. Logo em seguida o termo portadora, no sentido de portar, de carregar, revela uma visão pejorativa, associado à doença, num enfoque médico. A palavra deficiência tomada como portadora dá uma visão de incapacidade, de falta, de exclusão, indo contra os ideais de integração propostos.

Essa tentativa de inclusão que a palavra pessoa carrega no discurso da Constituição de 1988 esbarra no termo seguinte da designação: “portadora”. A palavra portador se vincula à linguagem médica, na sua acepção sanitarista e tem o sentido de portar ou conduzir, trazer consigo ou em si; que hospeda e transmite algo nocivo. Que pode contagiar. Com esse efeito de sentido, a designação “portadora” atualiza uma memória associada à doença, à dor, ao sofrimento, à rejeição, à morte. Em “portadora de deficiência”, a designação “deficiência” é tomada pelo sentido de portadora, ou seja, de contagiosa. Dessa forma, o discurso legal conduz/ mantém a rejeição/ exclusão do sujeito deficiente na/ pela sociedade. (MARQUEZAN, 2008, p. 473)

Continuando as apresentações legais, ao abordarmos a questão da juventude, temos que considerar o Estatuto da criança e do adolescente, Lei nº 8.069 de 1990, como mais um parâmetro de análise necessário.

A inovação no Estatuto da criança e do adolescente (ECA), em seu capítulo V, “Do direito à profissionalização e à proteção no trabalho”, entre os artigos 60 a 69, com relação à Constituição Federal de 1988, aparece na condição de aprendiz para os jovens de quatorze anos. É a formação técnico profissional, que se torna mais específica para a faixa etária, visando o desenvolvimento, enquanto formação humana. Como especificidade ao jovem com deficiência, é assegurado o trabalho protegido em instituições e não a sua inserção real no mercado de trabalho.

Apresentarei a seguir um quadro, trazendo as três principais Leis e Decretos trabalhistas destinados às pessoas com deficiência, entre os períodos de 1990 a 2010 e que serão utilizadas para esta análise.

QUADRO 1 - Leis e Decretos da Legislação Trabalhista destinados às Pessoas com Deficiência

Leis e Decretos	A que se refere e o que diz	Artigos relevantes
Lei nº. 7.853/1989	“Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social”.	Artigo 1º, Artigo 2º, inciso I, III alíneas “a”, “d”;
Decreto nº. 3.298/1999	“Regulamenta a Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.”	Artigos 1º, 3º, 4º, inciso IV, Artigo 8º, inciso III, Artigos 15, 28, 31, 36 e 45;
Lei nº. 8.213/1991	“Plano de Benefício e da Previdência Social” – Lei de Cotas	Artigos 89 a 93;

A **Lei nº 7.853** de 1989, aprovada um ano após a Constituição Federal, num ímpeto de marca de igualdade legal para a pessoa com deficiência dispõe quanto aos direitos de integração social. Especifica no “art. 1º - Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua efetiva integração social, nos termos da Lei”.

No artigo 2º, são assegurados à pessoa com deficiência os direitos básicos de educação, saúde, trabalho, lazer e previdência social. Igualam-os perante a Lei aos demais cidadãos. Ainda neste artigo, destacamos alguns incisos importantes à pesquisa: I – na área de educação, prescreve a educação especial como modalidade educativa, que pode abranger até o Ensino Médio, também o supletivo, com currículos e diplomas próprios. Este último item não foi encontrado no campo de pesquisa, uma vez que os alunos das escolas especiais saem do programa de educação para o trabalho, sem certificação e terminalidade legal. O inciso III – na área da formação profissional e do trabalho, conduz ao acesso a cursos regulares, visando a manutenção do emprego.

Esta Lei apresenta determinações mais específicas quanto à formação profissional e ao mercado de trabalho, conduzindo como determina a Constituição Federal, a sistemática reserva de vagas. A preocupação governamental é demonstrada pela formação da pessoa deficiente em cursos regulares, com o apoio para o surgimento de vagas, a manutenção, o acesso e a permanência, no mercado de trabalho formal, nos setores público e privado da economia. A letra “d” fornece indicativo da preocupação governamental da reserva de vagas e de oficinas integradas ao mercado de trabalho. Essa reserva será conhecida por Cotas para o trabalho.

III – na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação 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 público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades 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; (BRASIL, 1989)

O inciso III, entre as alíneas de “a” a “d” nos apresentam o apoio do Estado quanto a orientação e a formação profissional da pessoa com deficiência, não especificando a existência de recursos e como efetivamente serão desenvolvidas tais ações. Na alínea “b” compromete-se com o empenho quanto ao surgimento e manutenção de empregos, regulamentada com a Lei de Cotas.

O **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº 7853/89, acima citada, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidando também normas de proteção, ideia de que a pessoa com deficiência precisa ser protegida, vinda dos resquícios de um assistencialismo histórico e social.

O artigo 1º destaca a Política Nacional para a pessoa com deficiência e pretende assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais da mesma, corroborando com a Lei nº 7.853/89, no que diz respeito aos direitos básicos já citados de educação, saúde, trabalho, lazer, assistência social, entre outros.

O artigo 3º difere nos incisos I a III, a deficiência, a deficiência permanente e a incapacidade, importante para verificarmos as possibilidades de trabalho de acordo com a noção:

- I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; 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. (BRASIL, 2007, p. 263)

Os incisos são muito semelhantes nas definições, que identificam a pessoa como deficiente, permanente e irreversível, como no caso de um deficiente intelectual que não pode ter seu caso revertido por uma cirurgia, como em algumas das demais deficiências físicas e sensoriais. E a incapacidade que seria datada, momentânea e reversível. Para o mercado de trabalho, interessaria muito mais um incapacitado, que se torna reabilitado e cotista, do que um habilitado com deficiência permanente, no caso do deficiente intelectual.

No mesmo Decreto, o artigo 4º, considera as pessoas com deficiência em uma categoria de deficiência física, auditiva, visual e mental. O inciso IV, trata da deficiência intelectual, ainda retratada pela nomenclatura de deficiência mental:

IV – deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades pessoais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;
- i) deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

O que chama a atenção na análise do artigo 4º, inciso IV, primeiramente é que a deficiência intelectual é a última a ser apresentada. As letras “g” e “h” do lazer e trabalho parecem associar as duas categorias, como se a pessoa com deficiência intelectual tivesse, no trabalho, uma prática espontânea. As habilidades adaptativas apresentadas na lei foram verificadas no trabalho desenvolvido pelas escolas especializadas pesquisadas no município de Curitiba, quanto a formação profissional para o mercado de trabalho.

Ainda no Decreto, no artigo 8º, inciso III, “(...), III – a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor da pessoa portadora de deficiência, nos órgãos e nas entidades públicos e privados”. Destaca a reserva de vagas no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, conforme a Lei nº 8.213/91, dos Planos de Benefício e da Previdência Social.

O artigo 15 – Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência os seguintes serviços:

- I- reabilitação integral, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da pessoa portadora de deficiência, destinada a facilitar sua atividade laboral, educativa e social;
- II- formação profissional e qualificação para o trabalho;
- III- escolarização em estabelecimentos de ensino regular com a provisão dos apoios necessários, ou em estabelecimentos de ensino especial; e
- IV- orientação e promoção individual, familiar e social.

Os serviços destacados, também foram observados no campo de pesquisa como prestados pelas escolas especializadas, como formação profissional ofertada ao jovem com deficiência intelectual, nas oficinas profissionais de formação e no trabalho das escolas como um todo.

No artigo 28 referente a matrículas em instituições que ofertem cursos de educação profissional a pessoas com deficiência, “a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidade de acesso ao mercado de trabalho” e nos incisos de I a III, estabelece:

§ 1º A educação profissional para a pessoa portadora de deficiência será oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho.

§ 2º As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa portadora de deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade.

§ Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a proporcionar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimento e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

Na ordem apresentada, temos a ideia de organização dos cursos de educação, de formação profissional às pessoas com deficiência. O jovem com deficiência intelectual tem conhecimento para acompanhar um curso de nível básico, que desenvolve na escola especializada no programa de educação para o trabalho.

Na realidade pesquisada, o problema é que a escola não certifica estes cursos e não existem outros espaços institucionais de qualificação profissional disponíveis em instâncias governamentais, com alguns esforços realizados pela Fundação de Ação Social (FAS) em Curitiba. De fato, a formação nas escolas também não habilita para uma função específica e sim prepara para noções comportamentais destinadas ao convívio social.

O artigo 31 relata a importância da efetiva habilitação profissional da pessoa com deficiência (PcD), pela “identificação de suas potencialidades laborativas, adquirida o nível suficiente de desenvolvimento profissional para o ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária”. (Decreto nº 3298/99) A formação no sentido de habilitação profissional, prevê o desenvolvimento de potencial para o trabalho e para a inserção social, que pouco foi verificado no contexto de pesquisa.

Com relação ao acesso ao trabalho, no Decreto, o artigo 35, especifica as modalidades de inserção laboral destinadas às pessoas com deficiência. Também seguidas pelas escolas especializadas, por almejarem a colocação competitiva de seus alunos, no mercado de trabalho formal.

Art. 35 – São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I – colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II – colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III – promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar, com vistas à emancipação econômica e pessoal.

Os alunos das instituições formadoras pesquisadas que recebem o benefício de prestação continuada (BPC) e que não tem condições de ingressar no mercado de trabalho formal, são igualmente preparados para conseguir uma renda informal no mundo do trabalho. O programa de educação para o trabalho das escolas está organizado em *Oficinas* (são salas de aula equipadas para a formação de uma atividade profissional, para a pessoa com deficiência intelectual), com atividades, em sua maioria, artesanais, visando o desenvolvimento de habilidades cognitivas e sociais, de cunho terapêutico.

O benefício de prestação continuada (BPC) foi previsto no artigo 20 da Lei nº 8.742 de 1993, que garantia um salário mínimo mensal vitalício a pessoa com deficiência que comprovasse não possuir meios de manutenção da própria vida, nem com o auxílio de sua família, sendo concedido o Benefício à PcD considerada “incapacitada para a vida independente e para o trabalho”.

As famílias das pessoas com deficiência que terão direito ao BPC, serão aquelas com renda mensal per capita inferior a $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário mínimo e deve ser revisto a cada 2 (dois) anos, para avaliação da continuidade do mesmo pelo INSS. Foi regulamentado pelo Decreto nº 1.330 de 08 de dezembro de 1994. Ficando impedido de exercer funções com vínculo empregatício formal, o que caracterizaria aptidão sua manutenção econômica e social. (PARANÁ, 1997)

O mesmo é uma pensão para aqueles deficientes, que por razões econômicas e de condições de saúde, não poderiam vender a sua força de trabalho ao mercado produtivo. Esta forma de pensão também inibe a tentativa de participação de muitos jovens especiais a ingressarem em um trabalho formal. O ideal seria que este jovem tivesse uma ajuda governamental e pudesse tentar ingressar no mercado de trabalho, se assim desejasse.

Dando continuidade, o artigo 36 do Decreto nº. 3.298 apresenta-nos um resumo da Lei de Cotas, nos incisos I ao V, esclarecendo a obrigação legal das empresas com mais de 100 (cem) empregados para contratação de trabalhadores com deficiência; informa que a dispensa do mesmo somente poderá acontecer com a substituição por outro trabalhador em igual situação e que a pessoa com deficiência que é considerada habilitada por meio de certificação e quem realmente pode concorrer a vagas.

O que podemos verificar que, após a Constituição Federal de 1988, a Lei nº. 7.853/89 e o presente Decreto, dão ênfase na política nacional em favor do cumprimento das Cotas para inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esta medida torna-se mais efetiva, principalmente no século XXI, devido as fiscalização e possível ônus lançados às empresas descumpridoras da Lei, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

No artigo 45 são especificadas as políticas de qualificação profissional, no caso do Planfor, para a época: “Serão implementados programas de formação e de qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional (Planfor)”. Não é especificada de que forma pretendia ser efetivado.

Destacam neste artigo apresentado, nos incisos I e III, os objetivos dos programas de formação e de qualificação profissional, que seria de criar condições para que a pessoa com deficiência possa receber uma formação adequada e necessária a qualificação e a inserção laboral competitiva, ampliando a mesma pela educação geral e satisfazendo “as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica”.

Os incisos justificariam a importância de um bom preparo de formação, para se chegar a uma qualificação profissional, visando a inserção competitiva no mercado de trabalho. Para isso, os cursos de formação deveriam ter um programa próprio, visando a qualificação em uma função específica, com conteúdos e duração adequados às necessidades dos jovens e também os certificando. A realidade pesquisada mostrou-se inadequada quanto a formação necessária ao mesmo, com vistas à qualificação profissional e ao ingresso ao mercado de trabalho. A Lei de Cotas ainda tem sido a porta de entrada deste jovem especial no mercado de trabalho, como veremos a seguir.

2.2.1 Plano de Benefícios da Previdência Social: A Lei de Cotas

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, da seguridade social foi escrita após três anos de Constituição Federal, dispõe sobre os Planos de Benefício da Previdência Social; onde constam os artigos conhecidos como reserva de vagas e/ou *Lei de Cotas*.

A Lei de Cotas prevê medidas de responsabilidade social para que seja cumprida pelas empresas de médio e grande porte, com mais de cem funcionários. (Pastore, 2000). As mesmas têm obrigação legal de contratação desta mão de obra, sob pena de fiscalização (ARAÚJO, 2009) e de punição por meio de multas em caso de descumprimento, por instâncias do Ministério do Trabalho e Emprego.

Neste sentido, na Subseção II, “Da Habilitação e da Reabilitação Profissional”, especifica nos artigos 89 a 93, como será a reserva de vagas para a pessoa com deficiência ou reabilitado. Sendo citados alguns itens:

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 reeducação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do 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 201 a 500	3%
III – de 501 a 1.000	4%
IV – de 1.001 em diante	5%

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condições semelhantes. (...)

A presente Lei sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social estabelece claramente nos artigos referentes à habilitação e reabilitação profissional, a reserva de vagas ou cotas. As empresas são obrigadas a integrar em seus quadros estes profissionais, trabalhadores com necessidades especiais ou reabilitados. Elas têm revisto suas práticas à procura por trabalhadores, mas mesmo assim, conforme dados do campo de pesquisa, prefere os trabalhadores reabilitados e em último lugar os trabalhadores com deficiência intelectual, o que permite considerar a falta de ações para que as práticas sociais sejam transformadas.

A Lei é objeto de muita discussão e atualmente tem sido fiscalizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no Paraná. O deficiente intelectual, objeto de estudo desta pesquisa, tem se beneficiado das medidas legais e feito com que as escolas de formação e qualificação profissional, em certo sentido, revejam as suas práticas formativas. Até o presente momento a formação visando a qualificação profissional é contraditória, como vimos, as escolas continuam desenvolvendo o trabalho com artesanato e feito uso da Lei de Cotas para inserir os jovens que completam 18 anos e, que apresentam requisitos mínimos exigidos pelas empresas no que se refere ao comportamento e ao conhecimento básico de leitura, escrita e cálculo.

Segundo Bevervanço (2001, p. 139) “o sistema de reservas de vagas sofre críticas até mesmo entre pessoas com deficiência. Contudo, entende-se que neste momento histórico elas são necessárias, pois o preconceito e a exclusão são reais”. Conforme o exposto, a Lei de nítido caráter compensatório, estabelece a obrigação de contratação da PcD nas empresas e garantir o direito ao trabalho, mas necessita de maior avaliação. Tem sido vista de forma positiva pelas instituições formadoras que tem conseguido a inserção profissional do deficiente intelectual por meio das cotas. Mesmo assim, este trabalhador continua excluído pelo não reconhecimento de sua atividade laboral.

Cito alguns trabalhos de pesquisa de dissertações e de teses que abordam a temática da Lei de Cotas. Bergamo Jr. (2009) realiza o estudo “Trabalho de pessoas com deficiência em empresas privadas” e demonstra que a contratação das mesmas tornou-se significativa após a fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas e que as empresas consideram excessivo o percentual de trabalhadores a ser contratado. Em nenhuma das empresas privadas que foram pesquisadas, existiam trabalhadores com deficiência intelectual.

Lobato (2009) com a pesquisa “Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de Cotas” reafirmou que a Lei resultou no aumento de oportunidades, mas não de reconhecimento das potencialidades para o trabalho da PcD. A mesma gerou contratações, mas não legitimou o desenvolvimento do trabalho do trabalhador especial.

O trabalho de Goldfarb (2006) “As pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: análise do sistema de cotas no Brasil e das peculiaridades do contrato de trabalho” estudou e analisou a legislação previdenciária e em especial o

alcance do artigo 93 da referida Lei nº 8.213/91, como uma importante ação afirmativa do ordenamento jurídico brasileiro. Ressaltou que apesar da Lei ser de 1991, este artigo só foi regulamentado em 1999, quando passou a ser fiscalizado.

O estudo de Doval (2006) “Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências” categorizou a inserção de pessoas com deficiência, fazendo uso da teoria dos jogos e separando as empresas em níveis de inclusão, das menos até as mais inclusivistas. Declarou que muitas empresas não cumprem a Lei de Cotas e que as pessoas com deficiência enfrentam desafios estabelecidos pelos padrões sociais, como de falta de acesso a educação, mas contam com bom desempenho após contratados.

Fonseca (2005) com a tese “O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa”, também analisou que existem diferentes níveis de empresas quanto ao cumprimento da Lei de Cotas; que variam daquelas que simplesmente desprezam o preceito legal até aquelas que estabelecem um discurso de socialmente responsáveis. Sugere que as sanções e os incentivos econômicos devem ser feitos em conformidade com as formas de agir das empresas privadas, diante do comando legal.

Quanto as empresas, algumas tentam justificar a dificuldade de cumprir as Cotas, porque dependendo da atividade produtiva das mesmas não seria tão fácil empregar o número necessário de trabalhadores PcD's .

Várias empresas este ano já foram multadas. (...) a gente procura a conscientização do empresariado. Porém tem empresas que jamais vão cumprir a lei de cotas do jeito que está posta a lei. (...) Aqui no Estado do Paraná nós fizemos uma incursão no Estado, com a Secretaria de Educação, a Secretaria do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a superintendência que é a DRT do Ministério do Trabalho. Foram chamadas todas as empresas que têm mais de cem funcionários. (...) o maior preconceito dentro da empresa está num chefe de setor ou Rh. Porque o empresariado ele visa lucro, aí independe de a pessoa ter um olho ou não, ser surdo ou não, ser deficiente intelectual, importa o produto final que é a qualidade de mercado. (Entrevistado nº 9, Técnico do Trabalho, 2010)

Para as Secretarias e para os ambientes de formação e de qualificação, o trabalhador com deficiência, precisa ser eficiente no que se dispõe a fazer, independente da deficiência e de suas limitações.

Ele precisa ser eficiente, independente de ter o intelecto preservado [ou não, o olho preservado ou não, ele tem que ser eficiente naquilo que ele vai desempenhar. Geralmente, as empresas que hoje cumprem a lei de cotas, elas estão contentes porque esses trabalhadores diferentes deram um novo alento na motivação do grupo. As pessoas passaram a entender mais a vida e respeitar esses trabalhadores para um novo por vir no caso. Vários empresários fazem o testemunho, que depois que eles contratam pessoas com deficiência o grupo é mais solidário. (Entrevistado nº 9, Técnico do Trabalho, 2010) grifos nossos.

Conforme a pesquisa realizada, não há, até o momento, mecanismos governamentais suficientes para avaliar as condições dos serviços prestados, de orientação e de formação profissional da PcD e, os ganhos efetivos realizados por seu emprego no mercado de trabalho formal. As instituições formadoras pesquisadas, não são, até o presente momento, socialmente legitimadas enquanto promotoras de qualificação profissional, o que as impede de certificar esses trabalhadores. Como têm sido contextualizadas e estabelecidas as políticas públicas brasileiras de formação e de qualificação profissional?

2.3 Contexto das políticas públicas de formação e de qualificação profissional no Brasil

Ao apresentar e analisar sociologicamente algumas políticas de formação e de qualificação profissional, para a pessoa com deficiência, os diferentes sentidos e conotações que lhe são dados e considerando o campo de pesquisa das instituições municipais de Curitiba, pretendo desenvolver e analisar a contextualização histórica e social deste problema.

Na teoria sociológica, a formação¹⁴ e qualificação profissional¹⁵ apresentam-se no conjunto, como uma temática em voga na sociologia do trabalho, que ganhou nova preocupação e importância devido à crise do paradigma fordista-

¹⁴ A formação profissional, na sua acepção mais ampla, designa todos os processos educativos que permitam, ao indivíduo adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, quer esses processos sejam desenvolvidos nas escolas ou nas empresas. A formação profissional está, em grande parte, associada às necessidades definidas pelas empresas, no que concerne à sua política de organização e de gestão do trabalho. (CATTANI, 2002, p. 128)

¹⁵ “A discussão sobre qualificação é complexa e polêmica em razão, principalmente, da ausência de consenso quanto aos critérios a serem considerados em sua definição. (...) A construção da qualificação seria, portanto, um processo de criação, de distinções entre tipos de funções e, conseqüentemente, entre os trabalhadores que desempenham aquela função”. (CATTANI, 2002, p. 257 - 258)

taylorista. Para Carrilo e Iranzo (2003), a preocupação com a qualificação profissional do trabalho já estava presente nos clássicos da sociologia, num sentido de formação integral, de valor determinante da aprendizagem, de trabalho fragmentado, parcial e artesanal, em Marx.

Tanto os conceitos de formação como de qualificação profissional, segundo Manfredi (2007, p. 11) “expressam diferentes visões de mundo, de sociedade, de desenvolvimento socioeconômico, e que servem como matrizes para projetos diferentes de educação [diga-se formação] profissional e de políticas públicas de qualificação”.

Pensando o mundo do trabalho para além das mudanças tecnológicas, as formas de ingresso no mercado de trabalho têm-se alterado, exigindo por parte do trabalhador uma maior formação e qualificação profissional, mesmo para postos com baixa remuneração.

as diferentes concepções de qualificação [profissional] são construídas mantendo vínculos com as noções de trabalho, produção social, desenvolvimento socioeconômico (com projetos e proposições de desenvolvimento), educação e formação profissional. (MANFREDI, 2007, p. 11)

Quanto às ideias e proposições apresentadas, a qualificação profissional, está sem dúvida, ligada aos conceitos de trabalho e de classe trabalhadora. Pensar a qualificação profissional é também, em certo sentido, pensar a produção social de bens e mercadorias. Ela é um processo maior, que envolve as políticas públicas de direito e todo um arcabouço legal, mas ao mesmo tempo, o trabalhador.

Ao longo de sua trajetória profissional na modernidade, o ser humano busca educação, formação em instituições de ensino, se capacita e vai se integrando ao mercado de trabalho, seja inicialmente como aprendiz, estagiário e busca aperfeiçoar sua experiência profissional em determinadas funções ou ofícios. Muitas vezes após um período de formação básica sente a necessidade de ter uma qualificação profissional específica, impulsionada pelo mercado de trabalho e legitimada por uma certificação.

No Brasil, o contexto histórico e social das concepções de formação e de o da qualificação profissional, integram-se aos ditames do desenvolvimento econômico. Segundo Costa (2006, p. 137) “podemos falar de três momentos na qualificação profissional no Brasil: o primeiro, até os anos 50, associado ao período

de aceleração da industrialização, em decorrência do processo de substituição das importações; o segundo, nos anos 70, com a educação tecnicista, associada ao ‘milagre econômico’; a terceira, nos anos 90, como resposta às exigências da inserção na economia global”.

Neste sentido, estas três fases de qualificação profissional estavam afirmativamente ligadas muito mais a questões econômicas e de mercado, do que as relações sociais. O sistema S¹⁶ representa sem dúvida, um momento significativo de qualificação profissional, se mantendo nas demais décadas ainda como uma referência.

Na década de 1990 ocorreu uma fase de “estrangulamento” (COSTA, 2006) da força de trabalho, devido ao seu baixo nível de escolarização, no qual podemos incluir a pessoa com deficiência intelectual, devido a sua dificuldade cognitiva. Para Oliveira (2006) nesta década, ocorreu uma nova discussão quanto à qualificação profissional, tendo como pano de fundo a globalização, o esgotamento do fordismo, o fenômeno de reestruturação produtiva, as políticas de liberação do mercado, seguidas de privatizações de empresas estatais, da abertura do sistema financeiro, de políticas macroeconômicas e de controle inflacionário.

O Brasil nesse contexto foi introduzido no “paradigma da globalização” a partir do governo de Fernando Collor de Melo. Na mesma década, o desemprego e a precarização do trabalho converteram-se em graves problemas sociais, como um “fenômeno de massa”. As políticas públicas, por sua vez, de modo contraditório, de um lado, defendiam possibilidades derivadas da Constituição Federal de 1988 e de outro, adotaram determinações liberalizantes.

É importante destacar que o contexto social mostrou-se contraditório, assim como a atuação do Estado que, por um lado, reduziu as políticas sociais e, por outro, estimulou um movimento difuso da sociedade civil, visando à ampliação da participação na gestão de políticas públicas para a qualificação profissional, no qual estava imersa a PcD.

¹⁶ No Brasil, a partir da década de 1940 foi ofertada como parceria paga pelos investimentos públicos entre o sistema de ensino e Sistema S (SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, o SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, o SEBRAE – Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, o SESI- Serviço Social da Indústria, o SESC – Serviço Social do Comércio), que correspondia a serviços de formação e qualificação para a obtenção de um ofício necessário para a época e que foram se estruturando com relação ao mercado de trabalho.

Neste sentido, em 1995 foi criado pelo Ministério do Trabalho o Plano Nacional de Educação Profissional (PLANFOR), passando a vigorar até 2002. Resultou em um plano de transferência de políticas públicas para o privado, aplicando os princípios liberais, concebido a partir de três ideias-força: noção de competência, de empregabilidade e de parceria.

O PLANFOR instituído no governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) pretendeu criar uma nova institucionalidade para a área de qualificação profissional, com a ideia de se ter “cidadãos produtivos” (COSTA, 2006), que deveriam individualmente investir na qualificação profissional, para tentar evitar assim, o desemprego.

Segundo Prestes (2006), a qualificação profissional no PLANFOR aliava a educação a uma política de trabalho e renda. Pretendia envolver os interesses da empresa, do trabalhador e de toda a sociedade. O programa foi alvo de frequentes críticas que alegavam que a qualificação oferecida era ineficaz, por não formar o trabalhador como um sujeito capaz de refletir o processo produtivo e nem para o mercado, apenas criando expectativas inquietantes nos mesmos.

Tinha como clientela a população excluída do mundo do trabalho que se “movia” na economia informal, além de pessoas com deficiência que necessitavam de qualificação, também com vistas à certificação. O problema é que a qualificação oferecida conduzia a ocupações tradicionais que exigiam pouca escolaridade ou eram típicas do setor informal, isto é, não integravam o trabalhador no mundo do trabalho, geravam grandes expectativas e indiretamente o responsabilizavam por sua não inserção. Ainda hoje as Oficinas de formação das escolas especiais, estão voltadas às atividades ligadas a ocupações tradicionais e artesanais, principalmente, com vista à empregabilidade.

No caderno “Diversidade & igualdade de oportunidade: qualificação profissional da pessoa portadora de deficiência” é que se especifica a modalidade do PLANFOR para esta população. O projeto envolveu instituições que tinham interesse no desenvolvimento da educação profissional, a fim de firmar parcerias entre o setor público e o privado, numa tradição mais ligada ao treinamento de pessoas.

Pretendia atender no geral 20% da população economicamente ativa, dando ênfase a qualificação profissional das pessoas com baixa escolaridade. O PLANFOR possuía um duplo eixo de qualificação profissional: primeiro para as

peessoas em situação de pobreza e com baixa escolaridade (incluindo as pessoas com deficiência) e segundo, destinado às atividades com grande potencial de geração de trabalho e de renda.

Essa articulação reflete o duplo eixo do PLANFOR: de um lado, em populações que, normalmente, não teriam qualquer outra chance de se qualificar, por serem pobres e de baixa escolaridade: trabalhadores desempregados, jovens em busca do primeiro emprego, pessoas ocupadas na pequena propriedade rural, donos de pequenos negócios urbanos, além de outros grupos prioritários da área social e de direitos humanos. De outro, setores e atividades com grande potencial de geração de trabalho e renda, que podem absorver as pessoas que vão sendo qualificadas, como por exemplo: o turismo, a pequena agricultura, as atividades exportadoras, especialmente de micro e pequenos empreendimentos. (MTE, 2000, p. 7)

Os dois eixos apresentados no caderno temático da pessoa com deficiência, não incluíam nesse primeiro momento, contraditoriamente nenhuma especificidade a esta clientela. A discussão para a qualificação desses trabalhadores ocorreu pelas temáticas da diversidade versus da discriminação social.

A ideologia da qualificação profissional para o PLANFOR pretendia ser uma agregadora de valor ao trabalho, visando aumentar as chances de se conseguir uma inserção profissional e ampliando as oportunidades de geração de renda.

(...) Qualificação profissional, em si e por si mesma, não promove o desenvolvimento, não gera emprego, nem faz justiça social, mas é um componente indispensável de políticas públicas que visem a tais propósitos. Porque a qualificação agrega valor ao trabalho e ao trabalhador. Aumenta as chances de obter e manter trabalho. Amplia as oportunidades de geração de renda. Melhora a qualidade dos produtos e serviços. Torna as empresas mais competitivas. Torna o trabalhador mais competente. E, por tudo isso, é direito do trabalhador, em uma sociedade que quer ser moderna e competitiva, mas sobretudo justa e democrática. (MTE, 2000, p. 8)

Nesse sentido, a qualificação traria uma “falsa” ideia de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores, que visava aumentar as chances de conseguir um hipotético trabalho nos moldes mais flexíveis e precarizados, disseminados pela globalização, pela reestruturação produtiva e pela economia mundial no período.

A diversidade aparece no PLANFOR como uma possibilidade de reconhecimento dos direitos civis, da promoção da igualdade e do combate à discriminação. Esta é conceituada como “a tradução prática, a exteriorização, a manifestação, a materialização do racismo, do preconceito e do estereótipo.” [sic]

(MTE, 2000, p. 9). O ensejo é que a política pública consiga promover a igualdade social pela diversidade.

O conceito de qualificação profissional é aproximado ao de empregabilidade, por pensá-la como um suporte de atributos que tornaria o trabalhador empregável, ou preparado para o mercado de trabalho. Como apresentado, a qualificação nesses moldes, acabou por colocar no trabalhador a responsabilidade de tornar-se empregável, de ter competência e habilidades profissionais para um mercado de trabalho modelado pela reestruturação produtiva.

Ao fazer uso dos termos “atendimento massivo a esses segmentos, usualmente excluídos da qualificação profissional, mas também em experiências inovadoras (...)” (MTE, 2000, p. 11), apresenta brevemente a inserção da pessoa com deficiência. A ideia é de um atendimento em massa a população menos favorecida, no qual se inclui os trabalhadores com deficiência.

A aproximação ao atendimento à pessoa com deficiência no PLANFOR aparece pela simples identificação, nas fichas de inscrição, com um campo próprio para a pessoa marcar se tinha algum tipo de deficiência. Com isso, é dado o acesso à pessoa sem nenhuma adaptação dos cursos de qualificação e ficando sob responsabilidade do trabalhador a busca do mesmo.

Apresentam as dificuldades da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas não efetivam adaptações em seus cursos. Afirmando: pela “experiência de trabalho junto a essas populações, sabe-se que o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho é dificultado por diversos fatores, desde questões ligadas à locomoção e transporte até as alternativas e metodologias adotadas usualmente para a sua qualificação”. (MTE, 2000, p. 12)

O conceito de competência¹⁷ foi um elemento de referência no PLANFOR imprimindo no trabalhador, a necessidade de saber “fazer” (preocupação do paradigma fordista de qualificação), do saber “ser” e do saber “aprender”.

Associado ao conceito de competência estava o discurso de empregabilidade (utilizado atualmente em Curitiba nos processos de formação e de

¹⁷ Segundo Maia (2002, p. 62), o conceito de competência é da década de 1980 e “baseia-se explicitamente nas capacidades individuais dos trabalhadores, de ser ou não capaz de exercer um determinado trabalho (...) é, assim, uma parte da [profissionalização]: das qualidades de responsabilidade, de autonomia, saber trabalhar em equipe”. Independente da função e da aprendizagem, quando falamos de competência, não estamos falando unicamente de trabalho e sim de indivíduo. A competência privilegia o desenvolvimento do potencial em vez da adequação. Ela não é apenas a posse de conhecimento e de virtudes necessárias para desenvolver uma tarefa, mas a legitimação fundamentada em resultados concretos, na eficácia.

qualificação do jovem com deficiência intelectual), entendido como um conjunto de conhecimentos, de habilidades, de comportamentos e de relações que deveriam tornar o profissional necessário para qualquer organização.

A avaliação das políticas públicas de trabalho e renda não deveria servir como mera resposta burocrática de eficiência e de eficácia, mas como instrumento de reflexão e de efetivação das transformações sociais, quanto ao processo de qualificação visando a inserção laboral. Algumas ações mais pontuais ocorreram por meio da adaptação do Telecurso 2000 com o supletivo e profissionalizante apresentando o alfabeto para os surdos.

Na luta contra a discriminação social, ainda o PLANFOR pretendia ultrapassar alguns desafios à qualificação profissional da pessoa com deficiência, quanto a relação de “diversidade e promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho”. Pretendiam sensibilizar e preparar gestores para essa proposta, garantindo a contribuição da sociedade civil, para a qualificação destinada à pessoa com deficiência. Tinham também a meta de consolidar e ampliar experiências inovadoras a esse grupo.

Destaco alguns pontos quanto às medidas de inclusão da pessoa com deficiência, do sistema de informações da educação profissional e das parcerias entre os setores público e privado.

(...) promover medidas que facilitem crescente inclusão da pessoa portadora de deficiência nos programas oferecidos normalmente às comunidades: facilidades de locomoção e acesso (rampas, sinalização), material didático/ equipamentos (textos em braille, intérprete da língua de sinais, legendas em vídeos, áudios), atendimento individualizado a portadores de deficiência mental;

mapear e identificar a demanda desses grupos, especialmente da pessoa portadora de deficiência, cujo universo é praticamente desconhecido, com o apoio de entidades que atuam na área (...)

fomentar parcerias com o setor público e privado para dispor de alternativas de encaminhamento ao mercado de trabalho para essas populações, especialmente para vencer as barreiras contra a pessoa portadora de deficiência; estimular formas de trabalho associativo/ cooperado, que tornem o trabalhador independente e produtivo;

incorporar a dimensão da diversidade e da igualdade de oportunidades nos estudos de avaliação e acompanhamento de egressos, para aferir os benefícios da qualificação para esses grupos. (MTE, 2000, p. 15 – 16)

Conforme citado, o PLANFOR objetivou algumas medidas básicas de inclusão da pessoa com deficiência (PcD) em suas parcerias institucionais, que não apresentam dados de efetivação da proposta. Esta incluía o acesso da PcD por

meio de adaptação arquitetônica, de adaptação de material didático e atendimento individualizado. Alternativas de encaminhamento ao mercado de trabalho formal, principalmente em cooperativas e associações, não apresentando propostas efetivas e nem especificamente destinadas às pessoas com deficiência intelectual.

Na região Sul do país são destacadas as experiências inovadoras do PLANFOR para a qualificação profissional no estado de Santa Catarina. Os cursos para deficientes intelectuais seriam para as atividades na área rural, de serviços domésticos e artesanais, como as encontradas nas oficinas de formação em Curitiba, e desenvolvidas pela Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE¹⁸).

No programa de educação e colocação no trabalho, a APAE realiza uma avaliação do aluno que é iniciado no programa “de pré-profissionalização”, que seria o trabalho realizado nas oficinas de formação das escolas especiais. O trabalho de formação ocorre por meio de treino de hábitos e atitudes para o trabalho, com atividades de vida diária (cuidados pessoais, socialização e comunicação), atividades práticas (por exemplo, como as desenvolvidas nas oficinas, de limpeza e conservação de ambientes, horticultura, jardinagem, criação de pequenos animais, artesanato, tapeçaria, cartonagem, reciclagem de papel e de diferentes materiais, madeira, tecido, etc.), atividades complementares (teatro, dança, música, pintura e educação física), atividades acadêmicas (alfabetização, de manutenção pedagógica e de conhecimentos sobre o mundo do trabalho, como: profissões, requisitos para o trabalho, medidas de higiene e segurança no trabalho, relações humanas e normas de uma empresa). (BATISTA et al, 1997, p. 22-23)

Como resultados desta prática, são fabricados produtos dentro da instituição, que são vendidos na comunidade e que procuram ser compatíveis com a demanda do mercado. Preocupa-se em qualificar para o exercício de uma atividade, aperfeiçoar os conhecimentos adquiridos e treinar para uma posterior colocação profissional. O programa é desenvolvido por meio de atividades práticas em um ambiente simulado na instituição ou em situações reais dentro da própria empresa.

¹⁸ A APAE desenvolve um trabalho denominado de “Educação e colocação no trabalho”, com plano individual de formação a ser realizado com cada jovem aluno com deficiência intelectual, oferecendo vivências em atividades práticas de trabalho, para revelar o potencial de cada futuro trabalhador. Para isso realizam uma avaliação para o trabalho por meio de realização de entrevistas e observação direta, que especifica o grau de capacidade para executar uma tarefa ou desempenho numa função no emprego. (BATISTA et al, 1997)

A inovação seria o programa de treinamento escola – empresa, funcionando como um empreendimento que pertence a instituição e está montado na comunidade e possui contato direto com os consumidores, num programa nos moldes das iniciativas de formação do SENAC do hotel-escola, escritório-escola. Os alunos aprendizes recebem orientação dos instrutores, para adquirirem de forma progressiva habilidades em diversas tarefas inerentes ao empreendimento. (BATISTA et al, 1997, p. 26), mas não se fala em certificação e sim em treino.

Para a colocação profissional é realizada uma pesquisa de mercado de trabalho, para levantamento de vagas em empresas da comunidade, que ofereçam atividades profissionais compatíveis com a qualificação da pessoa com deficiência. São realizadas entrevistas com os empregadores para apresentar as características laborativas do trabalhador com necessidades especiais e, entrevista com o trabalhador e sua família de modo a preparar a transição do espaço de formação e qualificação profissional para o mercado de trabalho. (BATISTA et al, 1997)

A experiência da APAE ultrapassa os propósitos de qualificação do PLANFOR e realiza avaliação das etapas de aprendizagem profissional. Ao mesmo tempo, não supera os tipos de formação prática, artesanal e mais voltada ao trabalho informal, como as práticas presenciadas e analisadas no campo desta pesquisa, nas escolas especiais.

Para Oliveira (2006) a discussão pública ganhou novos contornos com a instituição do Plano Nacional de Qualificação (PNQ) em 2003, em substituição ao PLANFOR. Deu novos rumos à qualificação profissional como um conceito social, questionou a noção de empregabilidade e buscou centralizar o entendimento da política pública, na perspectiva de direitos sociais e de integração.

O Plano Nacional de Qualificação - PNQ baseou-se na qualificação profissional integrada ao conjunto das políticas públicas, numa linha de fronteira entre o trabalho e a educação, articulando-se o “Projeto de Desenvolvimento de caráter incluyente, voltado à geração de trabalho, à distribuição de renda e à redução das desigualdades regionais” (COSTA, 2006, p. 141).

Diante da análise da qualificação profissional pelas ações do Plano Nacional de Qualificação (PNQ) de 2003 a 2007, que foi caracterizado pelo Estado como um programa de emprego, trabalho e renda, visando ações para o jovem quanto ao primeiro emprego, nos quais destaco o jovem com deficiência intelectual.

A política visou a integração versus inclusão, a retomada da ideia de trabalho e de qualificação enquanto relação social. Além disso, suas ações previam garantias de planejamento, de monitoramento, de avaliação e acompanhamento que faltaram no PLANFOR. Os cursos de qualificação seguiriam a nomenclatura da classificação brasileira de ocupações, articulados à educação por meio da orientação profissional, da certificação, com aumento da carga horária e visando inserção profissional. As pessoas com deficiência foram citadas como beneficiárias desta política de inclusão contra a discriminação, mas não encontramos até o momento ações concretas que as incluam.

Nos pressupostos do PNQ, Lima e Lopes (2005) afirmam que muitas vezes os conceitos de qualificação profissional, de educação profissional, de capacitação profissional e de formação profissional são tratados como sinônimos, evidenciando a multiplicidade de conceitos e a falta de clareza dos termos.

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

Para a sociologia do trabalho, a qualificação profissional compreende um conjunto de conhecimentos e de condições técnicas para o exercício profissional e, seria também um requisito a ser negociado antes e durante o trabalho.

Para Hirata (1994) a questão da polarização da qualificação profissional, permeada pelo paradigma da produção que passa para o modelo das competências, foi fundada sobre a polivalência, conforme citado no capítulo 1 e a rotatividade das atividades advindas do modelo japonês. O foco passa a ser o trabalhador com suas aptidões pessoais para o desenvolvimento do emprego, afastando a ideia das relações sociais intrínsecas ao conceito de qualificação dos empregos e dos trabalhadores. A visão de competência tende a minimizar a reflexão presente no conceito de qualificação.

Segundo Stroobants (1993) as relações entre os conceitos de qualificação e de competência são muito divergentes nos estudos de sociologia. Podem aparecer como noções intercambiáveis. Muitas vezes a qualificação aparece como uma

qualidade do trabalho e a competência como um saber fazer, num sentido de profissionalização do conhecimento técnico que pode ser aprofundado pela tecnologia.

Para Oliveira (2005), o Estado passou a ter a tarefa de implementar ações, no sentido de monitorar os problemas sociais causados pelo desemprego, criando formas de estimular e de complementar a atuação do mercado para a geração de trabalho, emprego e renda. Reforçaram a necessidade da constituição de um sistema público de emprego integrado as políticas de desenvolvimento econômico e social, trazendo a tona o debate da democratização das relações de trabalho, nelas incluídas as pessoas com deficiência, seja pela necessidade de investir em formação e qualificação ou pelas reservas de vagas no mercado de trabalho.

Na dimensão de política pública que envolve investimento educativo, a “qualificação social e profissional” (OLIVEIRA, 2005), deveria envolver o caráter formativo, de orientação profissional e de certificação, como garantia de acesso e de permanência do trabalhador no mundo do trabalho.

Mais especificamente, no que se refere à educação e a formação profissional, Pochmann (2001) menciona que existe uma inadequação desta, em relação ao “aparelho produtivo”. As circunstâncias em que se inserem a educação profissional e a qualificação retratam um momento de transição para a nova economia produtiva, que impõe a formação continuada.

Para Pochmann (2001), uma renovação da formação profissional dos trabalhadores deveria integrá-la aos desafios recentes da economia brasileira, envolvendo os setores governamental, empresarial e de trabalhadores. Visa “desenhar” uma nova formação, culminando numa melhor transição do sistema educacional para o setor produtivo, articulando também ações públicas para o mundo do trabalho e de desenvolvimento econômico.

A maioria dos programas parte da premissa de que os jovens necessitam de formação específica para o trabalho, que poderia integrar aspectos básicos de leitura, de escrita e de raciocínio lógico matemático, com períodos maiores de formação. Esse movimento ocorre, em alguns momentos, nas escolas especializadas em Curitiba.

Para compreender o processo de formação profissional da pessoa com deficiência, em especial do deficiente intelectual, devemos ter em mente um

histórico processo social que segregou essas pessoas em instituições especializadas.

Esses resquícios da tradição foram percebidos no campo de pesquisa, que apresentou um processo formativo da PcD que mescla atividades manuais, mais de cunho comportamental e terapêutico, com uma ainda recente preocupação de prática formativa laborativa.

A formação dos mesmos perpassa pelo “treinamento” de rotinas diárias, como: do caminho de casa para o trabalho, do reconhecimento de suas potencialidades, por eles mesmos, por suas famílias e pela empresa empregadora. Esses trabalhadores são “incompletos” por suas limitações cognitivas e muitas vezes são visualizados como incapazes socialmente, até mesmo por seu grupo familiar.

Assim, entendemos que essas questões ligadas à formação e a qualificação não deveriam ser tratadas individualmente, mas coletivamente, pois se configuram questões de ordem mais ampla, no âmbito da sociedade.

No Brasil, as qualificações profissionais foram “polarizadas” num modelo chamado da competência, como já apresentada. Conforme Santana e Ramalho (2004, p. 24), “nele, a qualificação real dos trabalhadores passa a constituir-se a partir das características tais como o conjunto de competências implementadas no trabalho, articulando vários saberes, que seriam advindos de múltiplas esferas”.

Assim apareceram alguns problemas quanto à inserção dos trabalhadores no processo produtivo, devido ao gerenciamento das competências. As empresas passaram a exigir e fazer uso das aquisições individuais dos trabalhadores. A formação profissional passa a correr o risco de adequar-se e reduzir-se aos interesses e necessidades do capital, dando mais importância ao resultado do que ao processo.

Para isso, as instituições de educação especial passaram a desenvolver práticas que chamam de empregabilidade, isto é, de tornar o jovem empregável - preparado para o mercado de trabalho. Também desenvolveram uma função denominada de apoio à empregabilidade, como veremos no capítulo 4, exercido por uma profissional com formação em pedagogia ou em psicologia, que atua junto aos jovens e suas famílias, à escola e as empresas, com o objetivo de inclusão laboral deste, no mercado de trabalho formal.

Chamou a atenção durante as entrevistas, a constante utilização do termo empregabilidade, como destaque a seguir:

A empregabilidade a gente vê não só a inserção do aluno no mercado de trabalho. Promover para o aluno que não tem condições de ir para o mercado formal de trabalho, promover alguma ocupação, alguma coisa que ele possa estar fazendo. (Entrevistado nº 21, gestor da educação, 2010)

Empregabilidade [é] uma habilidade para o emprego. Essa questão de empregabilidade é preparar para o emprego ou trabalhar questões para o trabalho mesmo. Não sei se é isso. (Entrevistado nº 12, profissional da saúde, 2010)

Empregabilidade é um conceito que existem teóricos da educação, inclusive questionando este termo. Porque ele, de certa forma, coloca os interesses do empresariado nessa questão. Empregado seria aquele indivíduo que atenderia as necessidades das empresas. Nas escolas especiais, na educação especial ele tem mais a conotação de uma preparação para o trabalho, dentro das condições gerais para o ingresso no mundo do trabalho formal. (Entrevistado nº 13, gestor da educação, 2010)

O termo empregabilidade adentrou as escolas especiais e foi comumente referido a preparação e a colocação profissional, não muito claramente utilizado. Um único profissional demonstrou clareza do termo enquanto aproximação com o “mundo” empresarial, sem expressar a ideia de precarização, de flexibilização que traz em seu bojo, justificada pela ideia de competência individual.

Minarelli (1995, p. 11) nos apresenta a conceituação de empregabilidade numa visão empresarial, afirmando que “mais importante do que ter emprego é ter empregabilidade”. E continua, empregabilidade “é a condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho”.

O termo nos remete a uma “venda” de potencial do trabalhador, de sua “competência”, ajustando-se as demandas e a lógica do mercado, com empregos mantidos por períodos mais curtos e com as exigências de qualificação profissional sendo ampliadas. O contexto da precarização, da flexibilização dos postos de trabalho encaixam-se a esta lógica.

Conforme a visão de Minarelli (1995), a empregabilidade seria a capacidade de prestar serviços, terceirizados, informais ou não e, assim, obter trabalho, exigindo um trabalhador polivalente e descoberto das proteções legais. Numa lógica perversa de prestação de serviços, passa a ideia de se ter trabalho e não emprego. Tornar-se útil quando o mercado precisar deste trabalhador e

igualmente descartável e substituível. Este conceito é totalmente contrário a legislação trabalhista, do pleno emprego formal, com pagamento de salário e com garantias para o trabalhador.

Responsabiliza exclusivamente trabalhador pelo desenvolvimento de sua atividade profissional para o mundo do trabalho e não necessariamente para um emprego formal, com o vínculo empregatício, que assegura benefícios e direitos trabalhistas. Um jovem com deficiência intelectual almeja um emprego formal e não a empregabilidade, para o qual tem sido formado contraditoriamente nas oficinas de formação, que lembram atividades terapêuticas, conforme o Decreto nº. 3.298 de 1999.

Segundo Minarelli (1995, p. 37), “o termo equivalente é *employability*: a condição de dar emprego ao que se sabe habilidade de ter emprego”. Seria uma forma de ter trabalho genericamente, numa precarização constante e num disfarce de maior autonomia. Passíveis de prestarem “serviços terciários e quaternários”, para as grandes empresas.

Para Santana e Ramalho (2004, p. 25-26) a “empregabilidade poderia ser definida como a capacidade da mão de obra de se manter empregada ou encontrar novo emprego quando demitida, em suma, de se tornar empregável”. Esta definição está em consonância com as demais já apresentadas, como um trabalhador que busca a inserção laboral pela adaptação, seja ela de ordem comportamental, educacional e ou social. No que diz respeito a qualificação:

a baixa qualificação e até mesmo a baixa escolaridade da força de trabalho no país, muitas vezes utilizada como argumento justificativo dos obstáculos à modernização, deve-se chamar atenção para o fato de que as mesmas foram resultado, entre outros fatores, de uma demanda que vinha sendo formada há tempos por um processo de recrutamento taylorista. (SANTANA e RAMALHO, 2004, p. 37)

Isso justificaria até mesmo, os postos de trabalho que as pessoas com deficiência intelectual estão sendo inseridas, nas redes de supermercados, com baixa qualificação e resultando em baixas remunerações.

formar para a empregabilidade significa também formar para o trabalho precário e para o desemprego, numa lógica que transforma a dupla trabalho/ falta de trabalho numa união inseparável, visto que a acumulação capitalista produz constantemente, em proporção à sua intensidade e à expansão, uma população excedente, supérflua e desprovida de meios materiais e de meios de procurar trabalho. (SOUSA, 2008, p. 173)

Assim, a crítica do autor a empregabilidade é relevante e chega ao centro da contraditoriedade do conceito, da via de mão dupla entre o trabalho e o não trabalho. Ao mesmo tempo em que o trabalhador é precarizado pela falta de garantias legais, dadas pelo emprego formal, passa a ser vítima de uma desvalorização de sua mão de obra, informal e associada a uma formação, muitas vezes aligeirada, por cursos como vimos do PLANFOR, que pouco correspondem as exigências do mercado de trabalho formal. Tornam-se reféns da flexibilização e da reestruturação produtiva, levando-os muitas vezes, a exclusão social.

Pochmann (1999) também destaca um ponto crucial, ligado a ideologia da empregabilidade e a qualificação profissional.

é colocado como uma solução quase individual, do ponto de vista do trabalhador. Aquele que se qualificou teria maior empregabilidade, ao contrário do que não se qualificou. De certa maneira, essa visão faz com que o problema do emprego seja de ordem individual: se alguém conseguiu emprego é porque conseguiu se qualificar; o que não conseguiu emprego é porque não teve êxito na qualificação. (POCHMANN, 1999, p. 15)

O modelo de empregabilidade versus competência profissional foi sendo desenvolvido a partir da década de 1990, juntamente com todos os problemas enfrentados mundialmente pela globalização e reestruturação produtiva. Contraditoriamente, o que vivemos atualmente é a busca, a legitimação dos direitos legais dos trabalhadores, num mundo do trabalho que ainda exclui uma parcela considerável de trabalhadores, podendo destacar os trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência.

Assim, as políticas públicas da década de 1990, pouco contribuíram para a eficácia da qualificação oferecida, ocasionando uma tripla culpabilização do trabalhador com deficiência: devido a limitação da deficiência vista acima de suas possibilidades de trabalho, em não conseguir qualificar-se dignamente e muitas vezes não encontrar uma inserção e manutenção da atividade profissional.

O trabalhador com deficiência intelectual continua a ser formado e qualificado profissionalmente num modelo de competências e habilidades, conforme o modelo da empregabilidade. Veremos nos trechos e nas análises das entrevistas. E como a pessoa com deficiência tem sido representada e inserida no mercado de trabalho no Brasil?

CAPÍTULO 3 – A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO FORMAL

Os estudos realizados sobre o mercado de trabalho¹⁹ entre as décadas de 1980 e 1990 enfocam a diversificação dos padrões de organização do trabalho na cadeia produtiva, com o aumento dos descompromissos contratuais, com a descontinuidade do trabalho e com maiores períodos de desemprego, de exclusão de uma grande parcela de trabalhadores.

No Brasil, ainda na década de 1980, inicialmente marcada pela crise industrial da economia, advinda do período anterior e sentida em meio ao cenário internacional de profundas dificuldades financeiras, os primeiros anos deste período foram de recessão e de inflação, de desvalorização da moeda nacional e de baixa significativa nos salários dos trabalhadores (TAUILE, 2001).

Já na década de 1990, o retrato brasileiro era da crise financeira, que atingiu o mundo do trabalho, resultou no processo de reestruturação econômica e no aumento da produtividade, com a redução dos postos de trabalho, principalmente na modalidade de emprego formal. Segundo Tauile (2001, p. 249) “O desemprego cresceu em taxas até então não atingidas, a precarização do emprego ampliou-se, assim como a desigualdade e a exclusão social”.

A crise do trabalho teve o seu agravamento pela diminuição do emprego, desencadeando maiores exigências de escolarização e de qualificação para o exercício da atividade laboral. No final da década de 1990, devido aos níveis de desemprego tornou-se aparente o insucesso de políticas públicas sociais incluindo as de qualificação, como as analisadas no capítulo anterior. Os desafios ao mercado de trabalho nacional prescreviam medidas de reconstituição da economia, com base na integração e na inclusão social e do trabalho, de parcelas da população cada vez mais marginalizadas, nas quais citamos os jovens com deficiência intelectual, objetos desta pesquisa.

O mercado de trabalho, segundo Guimarães (2003), passa a ser impulsionado pela padronização, flexibilização e terceirização do processo produtivo

¹⁹ Outhwaite e Bottomore (1996, p. 460 – 461), conceituam o mercado de trabalho como um conjunto abstrato e variado de “arranjos institucionais que comandam a alocação e os preços dos serviços de trabalho nas economias capitalistas”. Ainda, o trabalho humano passa a ser “comprado e vendido” sob concorrência, com os salários estabelecidos na relação de oferta e demanda.

e, numa lógica de novas exigências de educação, de formação e de qualificação profissional, com a utilização do conhecimento dos trabalhadores à lógica capitalista, num contexto em que se encontram imersas as pessoas com deficiência.

A integração social, conforme os pressupostos de Sassaki (1997, p. 34), e pensando o mercado de trabalho, consistiria no esforço da sociedade para inserir as pessoas com deficiência que foram capazes de atingir um nível de competência aproximado aos padrões sociais vigentes. Não ocorreria, nesta ideia a priori, a adaptação de espaços, de práticas sociais e de trabalho mais adequadas a pessoa com deficiência.

A ideia de integração surgiu para derrubar a prática da exclusão social a que foram submetidas as pessoas com deficiência por vários séculos. (...) a integração social, (...) no esforço de inserir na sociedade pessoas com deficiência que alcançaram um nível de competência compatível com os padrões sociais vigentes. A integração tinha e tem o mérito de inserir o portador de deficiência na sociedade, sim, mas desde que ele esteja de alguma forma capacitado a superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais existentes. (SASSAKI, 1997, p. 30-31, 34)

Conforme o citado, a ideia de integração seria o oposto da exclusão, consistindo numa possibilidade de participação social da PcD, desde que ela se adapte as exigências sociais. Esta visão foi apresentada na pesquisa pelos entrevistados.

A visão sociológica de Maia (2002), quanto a integração social consistiria no acesso, na incorporação reconhecida de um indivíduo a um novo grupo é que faremos uso. A pessoa neste sentido, adapta-se a um novo modo de viver que não seria o seu de origem, a um coletivo próprio. Na integração, ocorreria a combinação dos elementos do grupo receptor e do integrante, numa forma mais harmoniosa corresponderia a inserção, seja ela social e ou profissional.

Sassaki (1997) também nos apresenta um elemento novo, que categoriza como inclusão social. Poderíamos interpretá-lo como um conceito de integração social ideal, de um processo contínuo de aceitação e de transformação social, onde as práticas seriam maximizadas a fim de a sociedade se reestruturar para incorporar as pessoas com deficiência.

Conceitua-se a inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui-se, então,

um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. (SASSAKI, 1997, p. 41)

De certo modo, as práticas legais de inserção laboral da PcD, pela Lei de Cotas tem impulsionado este movimento, porque algumas instituições sociais, como as empresas, por exemplo, tem percebido que para conseguirem se adequar e cumprir as exigências legais precisam se adaptar e em contrapartida, esperam que a pessoa com deficiência necessita aprimorar sua formação e qualificação profissional para manter-se no mercado de trabalho formal. O trabalho corresponderia a uma porta de entrada para a legitimação social da pessoa com deficiência intelectual.

Assim, conforme Batista et al (1997) o trabalho da pessoa com deficiência nestas novas relações de trabalho, passa a configurar como a finalização do atendimento e a possibilidade de participação na sociedade, por meio de uma atividade rentável e que corresponda a sua capacidade de realização.

A deficiência no sentido sociológico está associada a outras formas de exclusão como a pobreza, por exemplo. Como afirma Fernández (2005, p. 190) “A deficiência guarda relação com outras formas de exclusão, como é o caso da pobreza que, de certo modo, acentua-a e a torna mais evidente”.

Não existe nas palavras do autor, uma teoria social da deficiência, mas um processo, que mostra as barreiras institucionais e ideológicas, processos estruturais de exclusão e discriminação impostos pela sociedade. E ainda, para Fernández (2005, p. 190) “A deficiência não é inerente ao indivíduo, mas à estrutura social e aos mecanismos de exclusão operantes, ou seja, ela é produzida socialmente”.

Diniz (2007, p.19-20) reconhece a deficiência como um conceito complexo e denuncia que “a estrutura social que oprime a pessoa deficiente”. Considera a deficiência como uma característica, de identidade contrastante e de interação social, que contraditoriamente pode expressar uma “desvantagem social” e representar a diversidade humana.

A autora vai de encontro as ideias de Fernández (2005), ao reafirmar que a estrutura social dificultaria até mesmo a integração social da pessoa com deficiência. Quando Diniz (2007) aborda a desvantagem social, reverte a situação para um olhar de diversidade humana, que também foi defendido pelas políticas públicas de qualificação profissional da década de 1990, no Brasil.

Vemos que a inserção da pessoa com deficiência também tem sido analisada por estes dois vieses: da defasagem, necessitando de uma política afirmativa como da Lei de Cotas para combater formas de exclusão e pela diversidade, quando admite que as pessoas com deficiência são humanas, porém com necessidades próprias, diversas e por isso devem ser reconhecidas como tal, em nosso caso, como trabalhadores.

Carvalho-Freitas (2007) em sua tese sobre “A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras”, trabalha com as concepções de deficiência pensando nas possibilidades de inserção no mercado de trabalho e é entendida dentro da categoria de estranhamento. Afirmou que a forma como observamos e nos relacionamos com uma pessoa com deficiência, depende de nossas concepções prévias, isto é, do sentido que damos as suas representações sociais.

Define seis matrizes de interpretação da deficiência, pensando num modelo social, de tipo ideal. Segundo Carvalho-Freitas (2007, p. 60) São essas as matrizes:

- da subsistência/sobrevivência, com vistas a integração da PcD mediante comprovação de suas contribuições sociais efetivas, por meio do trabalho e visando a manutenção da sociedade;
- da sociedade ideal, sem possibilidade de integração e que seria excludente por descartar aqueles que não se adequam aos padrões estabelecidos socialmente;
- a espiritual, que segregaria pessoas com deficiência em instituições de caridade, separadas da sociedade;
- da normalidade, com a segregação ocorrendo em instituições hospitalares, psiquiátricas ou voltadas a trabalhos que possam ser realizadas adequações sociais (terapêutica), com aproximação a doença mental;
- a da inclusão social, que a partir das transformações sociais, dos espaços para se tornarem mais acessíveis a todos;
- e a técnica, com a inclusão das pessoas com deficiência em gestões de trabalho, como um recurso dentro das empresas e que visaria a diversidade das relações sociais.

Encontramos no campo de pesquisa a influência de algumas matrizes, como as apontadas por Carvalho-Freitas (2007), no que se refere ao tratamento também dado ao jovem com deficiência intelectual, seja pela legislação vigente,

pelas instituições de formação, pelos profissionais da educação e da saúde, pelas famílias deste jovem especial e pelas empresas.

A matriz de subsistência/sobrevivência foi identificada na legislação trabalhista, ao assegurar a proteção da pessoa com deficiência. O discurso dos profissionais da educação, que também estão preocupados com a subsistência de seus alunos, quando terminam a escolarização, que corrobora com esta afirmativa.

A da inclusão social, seria o ideal buscado na atualidade, quando é pensada a inserção laboral da PcD, como nos apresentou Sasaki (1997). As instituições formadoras e de qualificação, almejam que a sociedade também se adapte ao deficiente, seja pelas relações sociais e de trabalho, minimizando também as barreiras arquitetônicas e de transporte. Como afirmei anteriormente, a pressão ocasionada pela Lei de Cotas nas empresas, tem impulsionado o movimento no mercado de trabalho, de organização de práticas e de técnicas de gestão laborais no ambiente de trabalho.

Quanto a inserção, a inclusão no mercado de trabalho da pessoa com deficiência, destacamos:

(...) Primeiro é, mostra a real capacidade do trabalhador com deficiência, diria pra você que nesse sentido é a sensibilização do empregador e da empresa. (...)você mostra que a pessoa com deficiência, não importa muitas vezes qual é o grau de deficiência, mais ela é realmente capaz de exercer uma função. Então quando nós avaliamos a conscientização do empregador ou da empresa, para a necessidade de contratação e aliamos isso ao convencimento de que a pessoa contratada com deficiência pode realmente desempenhar uma função. (...) As empresas ainda não estão cientes, na grande maioria delas, de que existe essa possibilidade da contratação. Hoje, a maioria das empresas contratam para cumprir a Lei de Cotas, apenas por essa razão, e não querem ser multadas. (Entrevistado nº 25, empresa, 2010)

a colocação no mercado de trabalho. A gente já tinha enfrentado em outros espaços essa dificuldade de que o aluno permanecesse no mercado de trabalho, embora a colocação acontecesse e a questão da abertura mesmo, a conscientização das famílias da importância do trabalhar, a conscientização dos alunos e a abertura de espaço para que eles fossem empregados. (Entrevistado nº 20, gestor educacional, 2010)

Desde que a gente começou o trabalho de inclusão dentro da empresa para quem trabalhava ficou uma coisa bem entendida que é a questão da inclusão e quem vai entrando, há funcionários novos e já percebem. A gente passa na integração que tem funcionários que trabalham com deficiência, explica quais são as deficiências e a gente sempre pede o respeito, que se tem algum problema com o funcionário ou com qualquer funcionário, que procure o serviço social ou o RH para a gente desmistificar. (Entrevistado nº 25, empresa, 2010)

As empresas pesquisadas demonstraram uma visão positiva de organização e de adequação para o recebimento do trabalhador especial em seu quadro funcional e se aproximando aos pressupostos da inclusão social.

Goffman (2008, p. 138), ao analisar o desvio como “o que se afasta do comum”, aos olhos do outro, e sendo considerado indigno, incompleto e inferior e, em alguns momentos, poderá encobrir alguns aspectos consideráveis pelos demais, nos ajuda a pensar o mercado de trabalho pelos conceitos de desvio e estigma. O estigmatizado, destoante, desviante e o normal também podem evitar o contato uns com os outros, tentando minimizar o problema do enfrentamento e permanecendo com seus iguais, como apareceu na pesquisa.

geralmente eles procuram ficar com colegas da mesma deficiência, mas sempre existe aproximação de outras pessoas. Às vezes eles acabam até fazendo amizade com outros colaboradores. (Entrevistado nº 25, empresa, 2010)

A pessoa com deficiência intelectual, após o desenvolvimento da formação em uma escola especial, terá que buscar a posição de integrante da sociedade, pela condição de trabalhador, que não deixa de ser estigmatizado pelo outro. Torna-se muitas vezes mais destoante do que desviante, no mercado de trabalho com relação aos outros, num primeiro contato e antes de suas capacidades para a função laborativa serem ressaltadas, para além das Cotas. Terá que conquistar o seu lugar social, enquanto trabalhador.

Neste sentido, vale ressaltarmos, a teoria das representações coletivas e sociais, no que se refere as formas de socialização responsáveis pela consciência coletiva. Durkheim elaborou o conceito de representação coletiva para distinguir o pensamento social do individual, variando de uma sociedade para outra. Demonstra como o grupo se relaciona com os objetos que o afetam.

Segundo Lukes (2009, p. 18), Durkheim passou a utilizar o conceito de representação coletiva, quando afirmou que a vida social é feita essencialmente de representações. Elas seriam estados de consciência coletiva, expressões de um grupo, no que concerne a si mesmo e em suas relações com os objetos que os afetam.

Durkheim faz uso da dualidade para explicar as representações, como o modo de “pensar, conceber ou perceber quanto ao que é pensado, concebido ou

percebido. (...) as representações coletivas são geradas socialmente e que se referem à sociedade, e de algum modo são 'sobre' ela" (LUKES, 2009, p. 19).

Assim, as representações coletivas para Durkheim, são o substrato dos indivíduos associados no grupo e não podem ser explicadas pelo indivíduo em si. Constituem um conhecimento prático do senso comum, que ocupam-se da vida cotidiana.

Este conceito foi retomado pela psicologia social, como na obra de Moscovici que afirmou existirem "dois universos: o reificado, formado por cientistas, especialistas, técnicos e o consensual formado pelo senso comum e pelas características da realidade socialmente apropriada" (NOHARA et al, 2009, p. 76).

Conforme o citado, a representação social passa a ser construída no cotidiano das relações sociais do senso comum, como um conhecimento prático, particular, que se tornaria inteligível pela realidade social, "sendo possível elaborar comportamentos, liberar os poderes da imaginação e, numa ligação cotidiana de trocas, possibilitar a comunicação entre os indivíduos" (GIORDANO, 2000, p. 65), sejam eles deficientes ou não.

Esta realidade é assimilada e reconstituída a nível individual pelos sujeitos e integra o sistema de valores, de normas sociais. Seria um conhecimento prático, de significação que o indivíduo atribui a sua realidade social e são expressos pela linguagem; mediante a inter-relação com os conteúdos que circulam pela sociedade e por suas formas de interação social. (GIORDANO, 2000)

As representações sociais são elaboradas a partir de quadros de percepções que formam os valores, as ideologias e as categorias sociais partilhadas por um grupo. Os conceitos de representações coletivas e sociais ajudam-nos a compreender os espaços ocupados pelo jovem com deficiência intelectual, que até o momento, seria em funções simples, secundárias e de pouca visualização social. A seguir, serem discutidas e analisadas as representações legais da inserção laboral da pessoa com deficiência.

3.1 A visualização da inserção da pessoa com deficiência, no mercado de trabalho

A Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989. (...) Representando a posição mais atual da OIT, seu princípio basilar esteia-se na garantia de um emprego adequado e na possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade. (MTE, 2007)

Os Estados devem ratificar esta Convenção pela aplicação de uma política nacional de emprego a pessoa com deficiência, com garantias legais de efetivação, que beneficiem todos nesta condição. A política baseia-se na oportunidade de trabalho entre trabalhadores com deficiência. Devem “dispor de serviços de orientação, de formação, de colocação, de emprego (...) bem adaptados as suas necessidades. O convênio prevê, além disso, medidas em favor do desenvolvimento da formação e da disponibilidade de assessores especializados.” (MTE, 2007, p. 13)

Em 2006 a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a “Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, primeiro documento de direitos humanos do século XXI e o oitavo da ONU” (MTE, 2007, p. 13). Este instrumento levantou que existem 650 milhões de pessoas com deficiência em todo o mundo, que devem ser consideradas, além do aspecto clínico, que utiliza as definições de limitações físicas, intelectuais ou sensoriais, incluindo a dimensão social. O trabalho deve ser prescrito a PcD de forma digna e integral, reforçando as ações afirmativas.²⁰

Assim, conforme as determinações legais, o Censo Demográfico de 2000, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nos fornece dispositivos para a compreensão desses novos trabalhadores. O que o Censo incluiu:

pela primeira vez, questões referentes à contagem e caracterização das pessoas com deficiência, permitindo que se conhecesse melhor a situação desta parcela da população, muitas vezes ignorada e desconhecida do conjunto da sociedade, fornecendo parâmetros de grande importância para todos os que se preocupam com a inclusão social, e com o resgate dos seus direitos de cidadania. (NOHARA et al, 2009) e (JAIME e CARMO, 2005, p. 47).

²⁰ As ações afirmativas segundo o MTE (2007) instigariam, num primeiro momento, o Estado a tomar decisões em prol dos excluídos e a pressão organizada desses grupos impulsiona o movimento por políticas compensatórias, como da Lei de Cotas.

Neste sentido, o Brasil pós Constituição de 1988, vem ampliando gradativamente a visualização social desta população, pelos dispositivos legais. O Censo Demográfico do IBGE de 2000 nos informou que 24,6 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência, equivalendo a 14,5% da população nacional. As pessoas com deficiência que declararam estar trabalhando, na maior proporção estavam no setor de serviços (31,5%), corroborando com os dados sobre a ampliação de vagas de emprego formal.

Conforme a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o ano de 2001 apresentou um significativo crescimento do emprego formal de 3,66% com relação ao ano de 2000, mesmo que com queda dos salários pagos. Estes dados afirmando a tendência pós década de 1980 e 1990.

A pessoa com deficiência passa a aparecer no anuário do RAIS somente a partir do ano de 2007, com dados que revelam a breve entrada destes trabalhadores no mercado de trabalho formal. Os que estavam inseridos em empregos formais representavam apenas 1% desta população, com 2,41% de deficientes intelectuais sendo empregados, perdendo apenas para os com deficiências múltiplas.

Os salários pagos estavam um pouco acima da média dos rendimentos dos trabalhadores com vínculos formais, mas por “outro lado os [com] deficiência mental [intelectual] são os que revelam o menor rendimento”. (RAIS, 2009, p. 14)

Nos dados da RAIS de 2008, continuou evidenciada a expansão geral dos empregos em termos absolutos com maior aumento de vagas no setor de serviços, de comércio, da indústria de transformação e da construção civil.

Quanto aos trabalhadores com deficiência, no referido ano, foram declarados 323,2 mil empregos no mercado de trabalho formal. Mesmo assim, esta taxa representou um recuo com relação ao ano anterior, de 2007, que tinha um total de 348,8 mil postos de trabalho. Os trabalhadores com deficiência intelectual continuam sendo o penúltimo grupo a ser empregado e com menores rendimentos.

Já em 2009 a RAIS apresentou uma discussão mais ampla sobre as estatísticas do emprego formal e dos rendimentos “com vistas a subsidiar o desenvolvimento de políticas públicas de emprego e renda, buscando reduzir as desigualdades de oportunidades existentes”. (RAIS, 2009, p1)

A formalização dos trabalhos continuou a apresentar crescimento, numa expansão quase generalizada no território nacional. Em contrapartida, esta

ampliação exigiu mão de obra com maior nível de escolaridade e com pouco aumento na remuneração média.

As informações da RAIS tomando como referência o grau de instrução mostram uma queda na geração de emprego para os níveis com menor grau de escolaridade, até o ensino fundamental incompleto, para ambos os gêneros, e um aumento dos vínculos empregatícios para todos os níveis de instrução a partir do ensino fundamental completo. (RAIS, 2009, p. 8)

Do total de 41,2 milhões de vínculos empregatícios declarados, 288,5 mil postos de trabalho estavam sendo ocupados por pessoas com deficiência, representando redução com relação a 2007 e 2008. Os deficientes intelectuais continuaram o grupo com menos contratos de trabalho e menor remuneração com relação aos demais, ainda mais quando associadas às exigências de escolarização e qualificação destes trabalhadores.

ao tomar como base o recorte de rendimento por grau de instrução, percebe-se, em geral, que os trabalhadores com maior nível de escolaridade são aqueles [recebem] maiores remuneração, mostrando uma correlação positiva entre o rendimento e a escolaridade. (RAIS (2009, p. 18)

Por meio da análise de dados, podemos afirmar que os deficientes intelectuais representam uma minoria, um grupo de vulnerável, na sociedade devido a sua condição econômica, social e cultural de desfavorecidos. No que se refere ao emprego e a renda, este grupo, no geral, pela falta de comprovação de escolaridade, de qualificação profissional baixa, continua dependendo do amparo legal como da Lei de Cotas.

A dificuldade em conseguir e manter um emprego atinge toda a parcela da população, que tem baixa escolarização e qualificação profissional. Segundo Pastore (2000, p. 77) “no caso dos portadores de deficiência, o problema é ampliado, devido à combinação de suas limitações com o descaso da sociedade”. Acrescentaria ao descaso a exclusão, o desconhecimento das capacidades destes trabalhadores.

Os dados do CAGED do primeiro quadrimestre de 2010 quanto aos indicadores do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, confirmam a pouca ampliação de postos de trabalho para este segmento e que os deficientes intelectuais passam a ser os últimos a conseguirem emprego.

O Paraná foi um dos estados que demonstrou expressiva perda de postos de trabalho para este grupo. Mesmo assim, os jovens deficientes de 18 a 24 anos, universo pesquisado, foram os mais absorvidos pelo mercado de trabalho. No que se refere aos salários auferidos, os dados do CAGED mostram que não ultrapassam a 1,5 salários. Na pesquisa, a média salarial relatada no setor de serviços foi de um salário mínimo e, na indústria, de no máximo dois. A exigência por maior instrução continua a ser verificada.

Segundo Schwarz e Haber (2006, p. 40) o “baixo grau de instrução das pessoas com deficiência contribui para uma alta concentração deste público em cargos de baixa remuneração, na base da pirâmide corporativa, e não garante perspectivas de crescimento profissional”.

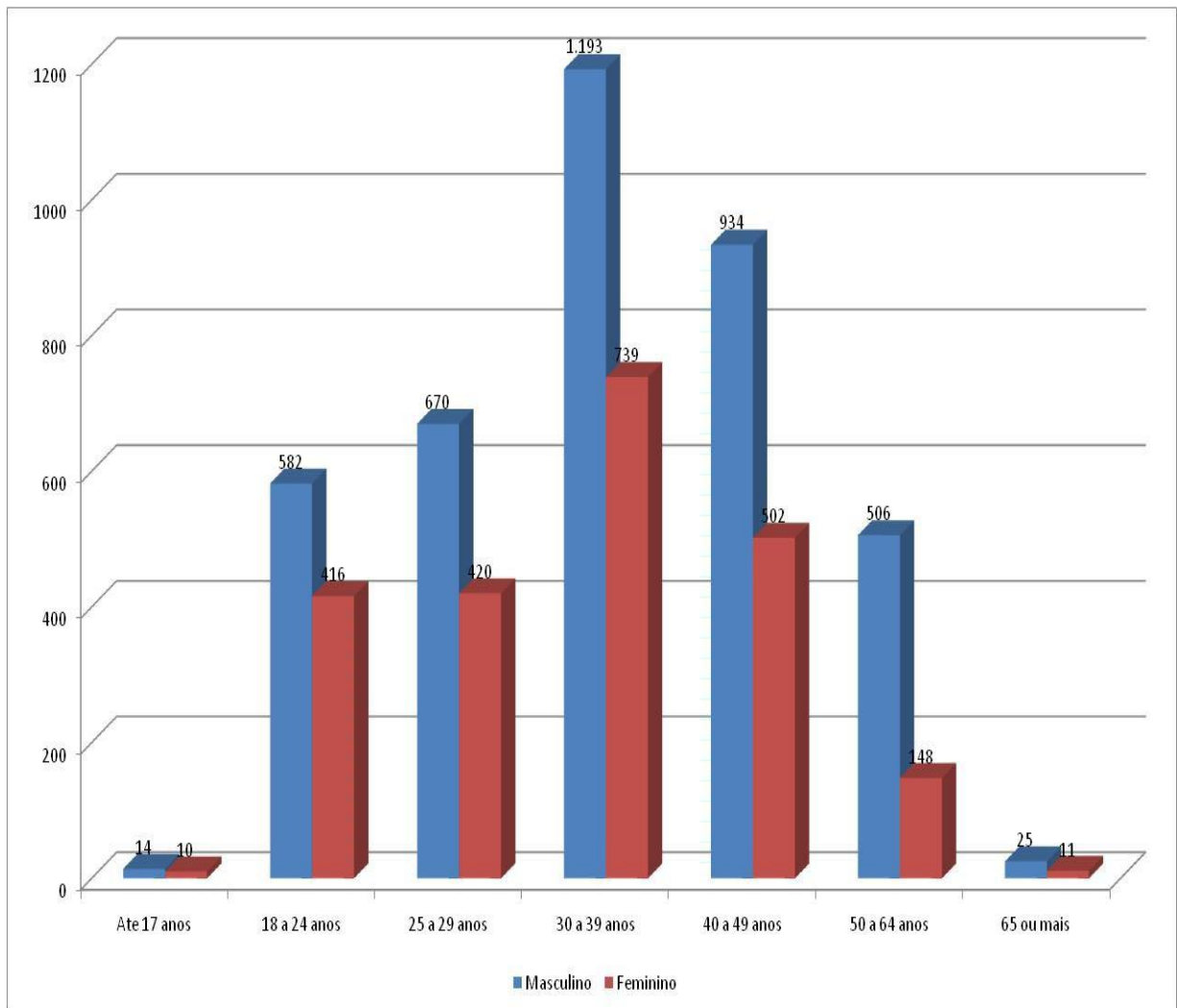
Esta afirmação vai ao encontro do que foi verificado na pesquisa, cujos entrevistados consideram o baixo nível de instrução e de qualificação profissional, um agravante para o recebimento de baixos salários por esta população. Mas não se resume a isso, a representação coletiva e social da deficiência enquanto imperfeição, limitação e doença, têm agido como um impeditivo de colocação profissional no mercado de trabalho.

As diferenças de dados do segundo quadrimestre com relação ao primeiro revelam que o comércio, juntamente com o setor de serviços, mais contratou pessoas com deficiência. Os jovens continuaram a ter maior absorção no mercado de trabalho, seguido do aumento da faixa etária de 30 a 39 anos. Em média, estes trabalhadores permanecem no trabalho por dois anos.

Estes dados afirmam que as pessoas com deficiência, mais jovens, são as que estão presentes no mercado de trabalho. Pastore (2000) nos dá indícios de que esta população jovem busca ser visualizada como força de trabalho útil, trabalhadores de direito, que podem ser empregados.

Em 2009 em Curitiba, foi realizado um estudo pelo observatório do trabalho, da Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego em parceria com o Dieese, sobre a pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal, na capital. Segundo os dados da SMTE/ Dieese (2009), Curitiba possuía “6.170 trabalhadores formais com deficiência, o que representa aproximadamente 30% do total dos trabalhadores formais com deficiência no Estado, e praticamente 80% do total da região metropolitana”, com predomínio de trabalhadores na faixa etária de 30 a 39 anos, como podemos observar na figura 1.

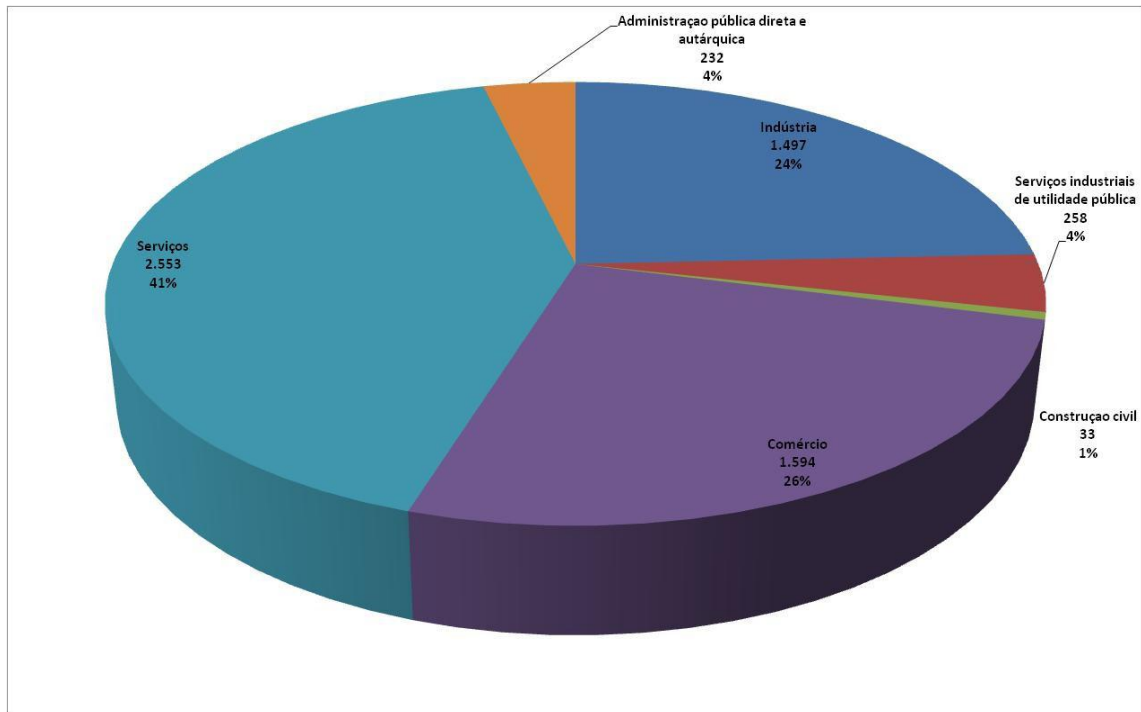
FIGURA 1: Número de trabalhadores formais com deficiência por faixa etária e sexo – Curitiba, dez. 2007



Fonte: RAIS/ Fonte: RAIS/2007 Ministério do Trabalho e Emprego
Elaboração: DIEESE (SMTE, 2009)

Esta população pode ser caracterizada como sendo urbana, distribuída em maior número no setor de serviços (39,9%) como na média nacional e também, com altas taxas de contratação nas indústrias (12,7%), como podemos observar na figura abaixo.

FIGURA 2: Número de trabalhadores formais com deficiência por setores de atividade econômica – Curitiba, dez. 2007



Fonte: RAIS/2007 Ministério do Trabalho e Emprego

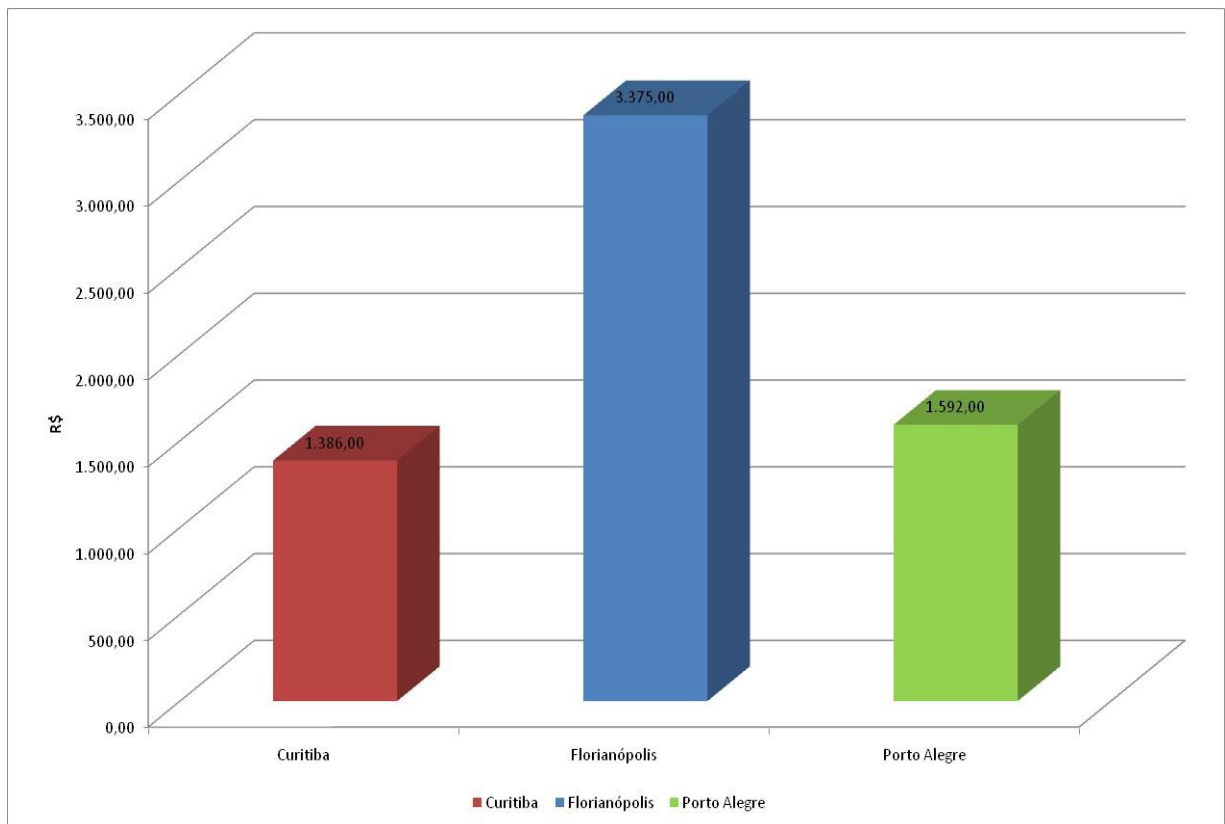
Elaboração: DIEESE

Nota: exclusive Extrativa mineral e Agricultura, silvicultura, criação de animais, extrativismo vegetal. (SMTE, 2009)

Conforme os dados, no “caso da indústria, uma das causas dessa alta participação pode estar relacionada ao tamanho dos estabelecimentos – maiores – e, portanto, à maior obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência pelos mesmos”. (SMTE / Dieese, 2009). As empresas de médio e grande porte ou com mais de cem funcionários, por obrigatoriedade da Lei nº. 8.213/91 de Cotas devem contratar trabalhadores com deficiência.

A remuneração média dos PcDs estaria na faixa de um salário mínimo e meio, com as mais baixas remunerações no setor de produtos alimentícios, bebidas e álcool, com destaque na rede de supermercados, que é uma significativa instância empregadora, destes novos trabalhadores.

FIGURA 3: Remuneração média do trabalhador formal com deficiência por capitais do Sul do Brasil (em 2007)



Fonte: RAIS/2007 Ministério do Trabalho e Emprego
Elaboração: DIEESE (SMTE, 2009)

Curitiba no ano de 2007 quanto ao total de trabalhadores empregados, menos de 1% eram pessoas com deficiência, reforçando a baixa inclusão deste segmento no mercado de trabalho brasileiro. A seguir analisaremos mais especificamente os dados de campo da pesquisa sobre a inserção laboral formal do jovem com deficiência intelectual na capital paranaense, incluindo os percursos de formação e qualificação profissional.

CAPÍTULO 4 – A INSERÇÃO LABORAL DO JOVEM COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL EM CURITIBA

A inserção laboral ocorre pela valorização dos saberes do trabalhador, que é fruto de um processo de construção entre a formação, a qualificação profissional e o trabalho em si (FRANZOI, 2006). Assim, ao analisarmos a inserção profissional do jovem com deficiência intelectual, devemos ter em mente a interdependência que ocorre entre a educação e a empresa, enquanto representante do mercado de trabalho. Neste sentido, a inserção profissional ocorre com a interdependência e a autonomia de três esferas:

a preparação, que remete aos conhecimentos adquiridos nos órgãos de formação com vistas a capacitar os indivíduos para um lugar no mercado de trabalho; b) a transição, que remete à busca de emprego e a um conjunto de mecanismos que se situam na interface dos órgãos de formação e de trabalho; c) a integração profissional propriamente dita. (FRANZOI, 2006, p. 164)

Este processo de transição pode configurar-se por um período ou ser permanente, por necessitar de uma integração de construção social e até mesmo de aceitação do novo trabalhador, pelas possibilidades de trabalho demonstradas. No caso do jovem com deficiência intelectual, há uma preparação nas oficinas de formação e em seguida ou no decorrer do processo, começa a busca por um emprego.

Assim, a inserção profissional tratada como um ramo das pesquisas na Sociologia do trabalho abre espaço às análises sobre o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, com destaque aos jovens, deficientes intelectuais. Este percurso nos remete e reafirma a análise da saída do sistema formativo e ao momento de “negociação” dos conhecimentos adquiridos, que serão úteis ao emprego.

O processo de mudança na utilização do tempo livre e a venda da força de trabalho, representadas pelo primeiro emprego, podem significar a continuidade dos estudos ou simplesmente, representar o fim de um processo de busca e acontecer a inserção profissional. Trottier (1999), também nos apresenta o processo para a obtenção do emprego formal.

A preparação profissional remete aos conhecimentos transmitidos aos jovens nos órgãos de formação em vista de habilitá-los a conseguir um lugar no mercado de trabalho. Esses conhecimentos transformam-se em qualificações (...) A transição profissional é caracterizada pela procura de emprego e por um conjunto de mecanismos que se situam na interface da escola e do trabalho. (...) Em seguida vem a fase da integração profissional propriamente dita, ou por uma relativa estabilidade de emprego, ou por situações de espera em relação ao acesso a um emprego, ou por situações de marginalização, ou de exclusão do mercado de trabalho. (TROTIER, 1998, p. 152-153)

Este processo apresentado dependerá da capacidade integrativa da sociedade, capaz ou não de dar espaço a novos trabalhadores, numa relação direta com a divisão do trabalho. O percurso de inserção laboral pode ser entendido como um processo de socialização profissional, que remete aos conhecimentos adquiridos, as habilidades, as normas e valores próprios de uma ocupação, resultante da identidade social, como as analisadas na pesquisa.

Sendo assim, analiso neste capítulo, as observações e as entrevistas da pesquisa qualitativa realizadas nas instâncias das Secretarias Municipais de Curitiba, da Educação, do Trabalho e Emprego, do Direito da Pessoa com Deficiência, da Ação Social e estadual do SINE, da Secretaria Estadual do Trabalho e Emprego; bem como nas escolas especiais que preparam os jovens deficientes para a formação profissional.

Foram realizadas um total de 25 (vinte e cinco) entrevistas estruturadas, aplicadas de forma direta, gravadas e transcritas, com aproximadamente 300 (trezentas) páginas de relato, que foram utilizados ao longo deste trabalho, com os seguintes profissionais: 5 (cinco) representantes das Secretarias Municipais; 3 (três) gestores das escolas especiais; 3 (três) profissionais de apoio a empregabilidade; 3 (três) professores das oficinas de formação, 3 (três) profissionais da saúde que fazem parte do ambulatório da escola; 6 (seis) jovens trabalhadores com deficiência intelectual; sendo 3 (três) do sexo feminino e 3 (três) do sexo masculino entre 16 a 22 anos e 2 (dois) representantes de empresas empregadoras (setor de serviço e da indústria).

Num primeiro momento, entrevistei professores e outros profissionais, incluindo gestores e os da área de saúde, que fazem parte do ambulatório das escolas especiais. Num segundo momento, analiso as entrevistas dos jovens trabalhadores e a visão de duas empresas empregadoras dos serviços e indústria.

O processo de pesquisa qualitativa ocorreu pela profunda procura de fontes bibliográficas e documentais, associadas aos dados do campo de pesquisa, com a descrição e análise do mesmo. Esta análise e observação do campo de pesquisa tiveram como objetivo compreender as dinâmicas institucionais e dos atores sociais que contribuem para formação e qualificação profissional, visando a inserção do jovem com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal. Com as entrevistas realizadas foi possível compreender a realidade, desvendar suas representações coletivas e sociais, além de dialeticamente ocorrer um esforço teórico para desnaturalizar e analisar tais pressupostos do campo de pesquisa.

Os novos trabalhadores especiais também foram escutados enquanto sujeitos sociais e suas trajetórias analisadas para a identificação das principais barreiras e entraves frente ao emprego formal.

O critério de escolha dos entrevistados no campo de pesquisa ocorreu pela importância representativa de instituições e de atores na trajetória de preparação relativa à formação, qualificação profissional e a inserção do jovem especial no mercado de trabalho.

A pesquisa, no início, se deparou com alguns desafios: primeiramente, pela escolha do campo de pesquisa, cercado por ditames relativos aos poderes institucionais; segundo, os trâmites burocráticos e morosos para a aprovação pelo Comitê de Ética em pesquisa; terceiro, por estabelecer-se na fronteira entre a Sociologia do Trabalho e a Educação, buscando a partir de conceitos sociológicos, a explicação das relações sociais que se estabelecem no cotidiano das instituições e dos jovens deficientes, na procura por um lugar no mercado de trabalho.

Em cada fala dos entrevistados, pude perceber o contexto social, histórico e cultural que faziam parte. As representações levantadas enquanto grupo e as contradições quanto a temática, que possibilitaram conhecer e ampliar os conhecimentos prévios sobre o campo, aprofundando as análises.

A seguir analiso e discuto o processo de formação e de qualificação profissional do jovem com deficiência intelectual em Curitiba.

4.1 Processo de formação e de qualificação profissional de jovens com deficiência intelectual: a educação especial em Curitiba

O município de Curitiba tem seguido as determinações da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº. 9394/96, conforme o estabelecido no artigo 59, inciso IV no qual afirma: que a educação especial para o trabalho visa à efetiva integração social do educando por meio da formação de nível básico e de preparação para o exercício da atividade laboral. Mas, esta formação e preparação ainda ocorrem sem certificação e terminalidade legal, em Curitiba.

A educação especial não tem um registro de histórico escolar como nas demais modalidades de ensino. O aluno sai da escola apenas com uma declaração, um parecer escolar. A educação para o trabalho também não certifica. Se o jovem desejar a terminalidade escolar, precisará frequentar um curso de Educação de Jovens e Adultos (EJA) que o certifique para tanto. A falta de certificação seria um dos grandes entraves da educação para o trabalho, na educação especial e faz com que o jovem tenha que buscar formas complementares de formação, como a EJA.

E ainda, segundo o Decreto nº 2.208 de 17 de abril de 1997, que regulamenta o artigo 36, 39 a 42 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, fica estabelecido no artigo 3º que “a educação profissional compreende níveis”, dentre eles o básico, que é desenvolvido pelas escolas especiais.

Para o ingresso na escola especial, o aluno passa por avaliação neurológica e psicoeducacional. É considerada clientela das escolas especiais municipais, alunos que tenham sido diagnosticados como deficientes intelectuais moderados ou severos, com quociente de inteligência (QI) abaixo de 70.

Estas escolas objetivam desenvolver o trabalho pedagógico centrado nas limitações cognitivas, emocionais e sociais dos alunos com deficiência intelectual, oferecendo apoio individualizado ou em pequenos grupos, por meio de educação para o trabalho, destinada aos jovens a partir de 14 anos.

Conforme o relato da Secretaria da Educação, a educação profissional basicamente pretende desenvolver a cidadania dos jovens com deficiência intelectual por meio do trabalho. Em média os alunos permanecem três anos no programa nas oficinas pedagógicas, desenvolvendo atividades de preparação para a inserção profissional.

no Brasil, a grande maioria dos programas de educação para o trabalho para pessoas com necessidades especiais ocorrem, quase que exclusivamente, em ambientes segregados, nas oficinas pedagógicas (...) se preocupam mais com a preparação do aprendiz para o ingresso no mercado de trabalho competitivo, e auxiliam na busca de colocação e acompanhamento no emprego. (VALLE, 2004, p. 22)

Em Curitiba o programa de educação para o trabalho pesquisado, conhecido por empregabilidade, é o último da educação especial para os jovens com deficiência intelectual entre 14 a 30 anos de idade. A clientela são os alunos que frequentaram o Ensino Escolar, e ou Classe Especial e ou Educação de Jovens e Adultos (EJA). Além disso, representa um percurso de finalização desta modalidade, mesmo sem certificação, de formação e de início para a vida adulta, pela busca de trabalho, em especial do emprego formal.

Foi observado que uma pequena parcela destes alunos, numa média estimada e aproximada de 10%, apresenta condições de colocação profissional competitiva. Geralmente os empregados são os alunos menos comprometidos cognitivamente, que apresentam autonomia nas atividades da vida diária, autocontrole emocional e conhecimentos básicos de leitura, de escrita e de cálculo matemático. Uma das entrevistadas citou que de setenta e seis alunos que realizam a formação em sua escola, apenas treze têm condições de inserção profissional.

A nomenclatura de oficinas esteve ligada ao histórico das instituições de formação de alunos especiais, que anteriormente desenvolviam atividades manuais terapêuticas de trabalho, denominado trabalho protegido. Estas práticas são consideradas ainda hoje como segregadoras, por não possibilitarem o convívio social pela diversidade de relações, além dos portões da escola.

Nas oficinas de aprendizagem há uma real contradição entre a formação real que ocorre por meio de práticas que valorizam a adaptação comportamental em oficinas pedagógicas, terapêuticas e que desenvolvem predominantemente atividades artesanais e na sequência, age como uma intermediação de mão de obra, encaminhando os alunos ao mercado de trabalho, pela tendência nacional de contratação nas áreas de serviço e industrial.

As escolas ao encaminharem mais alunos especiais ao mercado de trabalho buscam serem vistas, por meio de reconhecimento e de prestígio social e a formação e a qualificação profissional necessárias para uma efetiva inserção e manutenção no emprego destes jovens, torna-se secundária. Como já destacamos,

o deficiente intelectual necessita de constante manutenção dos conteúdos acadêmicos, devido a limitação da deficiência, que faz os mesmos dificilmente sejam recuperados com tanta facilidade.

Além disso, há uma busca de prestígio social por aquelas instituições de educação especial, tão segregada quanto a sua clientela, em valorizar o seu trabalho contraditoriamente, pelo número de jovens que conseguem ser inseridos no mercado de trabalho. Há uma meta anual de colocação profissional, que é supervisionada pela Secretaria Municipal de Educação, por meio do envio de relatórios mensais que pude observar na pesquisa, das escolas com o número de alunos encaminhados ao emprego.

Por isso, a formação e a qualificação profissional para este grupo de jovens especiais, além de necessitar de atividades concretas e que tenham relação direta com a prática, precisa ser constante, ocorrer de tempo em tempos, num processo de formação continuada permanente, seja ela desenvolvida em cursos específicos ou no ambiente de trabalho, para o efetivo desempenho deste novo trabalhador.

A formação profissional nas escolas ocorre por meio das *Oficinas*, que são organizadas como salas ambientes, com o desenvolvimento de atividades artesanais, para a adequação de ações comportamentais. São divididas por atividades, como por exemplo: de gráfica, de cozinha industrial, de tecelagem e de reciclagem. Conforme os relatos a seguir:

As oficinas são organizadas em nove modalidades diferentes, daquelas mais complexas até aquelas mais simples, onde são trabalhados alunos (...) através da prática de produção artesanal. Desenvolvem aquelas qualidades que todo trabalhador deveria ter: pontualidade, assiduidade, persistência na execução de um serviço, no trabalho, higiene corporal, vestuário adequado e várias qualidades que são exigidas no mercado de trabalho. (Entrevistado nº 13, gestor educacional, 2010)

as oficinas tem como proposta, o artesanato para o trabalho, manual. Mas na verdade, o objetivo da oficina de desenvolver hábitos e atitudes inerentes ao trabalhador. O que a gente quer é isso: que ele tenha a consciência da importância do trabalho, como que ele tem que realizar este trabalho, início, meio e fim, a condição do trabalhador que precisa ser assíduo, ser responsável, saber conduzir os problemas que acontecem dentro de uma empresa, até questões básicas de autocuidado que a gente trabalha aqui, a questão da higiene. Todas essas situações estar bem no mercado de trabalho, principalmente eles querem ir trabalhar, porque isso mostra também um trabalho que a gente faz aqui na escola. (Entrevistado nº 20, gestor educacional, 2010)

As falas dos entrevistados elucidam e reafirmam o trabalho que é desenvolvido nas escolas especiais, por meio de práticas artesanais e de busca destas instituições por visualização e prestígio social.

O programa trabalhado é de preparação e não de profissionalização das pessoas com deficiência intelectual, porque visa a formação de hábitos e comportamentos sociais considerados adequados aos trabalhadores como: “assiduidade, pontualidade, responsabilidade, hierarquia, cumprimento de regras e normas, adequação comportamental, higiene e aparência pessoal, direitos e deveres do cidadão, legislação trabalhista, mobilidade, linguagem corporativa”. (Programa de Educação para o Trabalho), num processo de construção de uma identidade profissional, que nem sempre é percebida como tal pelos educadores. Diferenciamos profissionalização de preparação profissional.

Profissionalização refere-se [a] estar apto para exercer uma profissão, atividade ou ocupação especializada, da qual se obtém os meios de subsistência. Por outro lado, preparar para o trabalho significa preparar para uma vida produtiva, através da prática de atividades que desenvolvam a capacidade laborativa. Ou seja, há uma clara distinção entre ambos. O primeiro termo refere-se à educação de uma profissão específica e todas as questões dela decorrentes, com a habilitação profissional. O outro diz respeito à preparação para o trabalho, qualquer trabalho, estando suas ações mais voltadas para a formação de hábitos e atitudes inerentes ao trabalhador. (VALLE, 2004, p. 27)

Valle (2004) diferencia a profissionalização enquanto uma qualificação específica para uma determinada função e preparação para o trabalho como orientação profissional e comportamental dos jovens com deficiência.

Os jovens desenvolvem rotinas na escola, que por meio das oficinas procuram atender as práticas laborais e visam também formar um comportamento “adequado”, com respeito a normas e regras sociais. O atendimento que desenvolvem é individualizado e contando com a orientação das professoras.

As nossas oficinas são bem variadas. Nós temos a oficina da confecção, artesanato 1 e 2, cartonagem, cozinha experimental (...) madeira. Temos professores auxiliares que ajudam nessas oficinas. (...) uma vez por semana na permanência das professoras, os alunos vão pra essas, esses dois espaços. (...) Nas oficinas cada um na sua especificidade. Na cozinha eles fazem lanche, vão ao mercado, fazem as compras da semana. Nas oficinas de artesanato eles sempre estão atualizando. Eles pegam as caixinhas decoradas e vão fazer. Ou é pano de prato, ponto cruz, crochê, tricô, bordados em geral. Para a confecção temos máquinas Overlock. Os alunos mais preparados vão fazer barrinha, pequenos concertos. (...) Nós temos a lojinha aqui. (...) Temos também a oficina da cartonagem que trabalha com

papel e os mais comprometidos com AVDS [atividade de vida diária], com psicomotricidade. E a madeira também de lixa e de pinta. (Entrevistado nº 10, Profissional da Educação, 2010)

Conforme o profissional da educação, a rotina que é vivida nos momentos de formação profissional dos alunos com deficiência intelectual. Os alunos passam quatro dias por semana realizando atividades artesanais. Uma vez por semana, desenvolvem exercícios de manutenção dos conteúdos escolares, no que se refere a alfabetização com a leitura e a escrita, bem como os conhecimentos matemáticos.

Uma profissional relatou como é desenvolvido o trabalho de alfabetização dos jovens alunos com deficiência intelectual na escola, juntamente com a profissionalização. A maior dificuldade do deficiente intelectual é cognitiva, o que dificulta o processo de aquisição da leitura e escrita. Precisa de um trabalho constante de manutenção desses conhecimentos. Esse quesito acadêmico é muito exigido pelas empresas, que desejam que os funcionários pelo menos saibam ler, escrever e contar minimamente.

Eu trabalho com os alunos, das oficinas que podem ser inseridos no mercado de trabalho. E eu alfabetizo esses alunos. É uma alfabetização funcional, para que eles consigam, se manter no trabalho. Os alunos que eu trabalho, têm idade entre 15 e 25 anos. Na sua grande maioria não estão alfabetizados, alguns já lêem, escrevem. Eu trabalho com a leitura e escrita de palavras, porque eu quero que quando o aluno sair da escola consiga lê o nome de um ônibus. Quando ele for trabalhar no mercado e alguém pedir pra ele: vá e pegue um pacote de café Damasco. Ele vai conseguir ler café. (...) alfabetização favoreça que ele continue trabalhando, tendo a sua vida fora da escola. O objetivo principal do projeto de alfabetização aqui na escola é que eles aprendam a ler palavras. Lógico, aquele aluno que avança ótimo, muito bem. (...) o aluno com deficiência intelectual nem sempre dá conta de uma aprendizagem acadêmica elaborada. Então eu tenho que partir do princípio do que ele consegue. (Entrevistado nº 7, Profissional da Educação, 2010)

A profissional durante toda a entrevista demonstrou grande entusiasmo por seu trabalho, grande dedicação, envolvimento e acredita nos jovens com deficiência intelectual, que muitos desacreditam. A preocupação da modalidade de alfabetização funcional é para que o aluno minimamente adquira independência por meio de leitura e escrita de palavras simples, principalmente durante a sua rotina profissional.

Em algumas oficinas pedagógicas o trabalho é desenvolvido parceladamente, existindo metas de produção, sendo denominadas de unidades

ocupacionais²¹ porque os produtos são “fabricados” para a venda em grandes quantidades. Nas oficinas o trabalho é totalmente realizado do começo ao fim da produção.

Nós temos três unidades ocupacionais aqui na escola: cartonagem, reciclagem de papel e tecelagem [com] conteúdos bem específicos destas áreas (...) a gente trabalha como uma linha de produto nas unidades ocupacionais e por encomendas. Por exemplo, na unidade ocupacional de cartonagem a gente faz um envelope que é padrão que a Prefeitura utiliza para arquivamento de documentação. Ele é feito com medida padrão da Prefeitura. (...) Quando não tem encomendas, eles fazem a introdução de novos produtos. Vão colocando dificuldades para os alunos. Colocando outras etapas que eles não conseguem fazer. Vão aumentando o nível de dificuldade. (Entrevistado nº 21, gestor educacional, p. 3 - 4, 2010)

O que chamou a atenção no relato, é que as unidades ocupacionais estão constituídas duplamente, como oficinas protegidas de trabalho, numa visão tradicional da educação especial - que tinham como propósito ensinar ofícios aos alunos com deficiência e não os encaminhavam ao mercado de trabalho, ficando segregados em instituições especiais – e ainda, desenvolvendo práticas de trabalho fragmentadas, nos moldes taylorista-fordista, fazendo com que os jovens estudantes tornem-se subordinados e dependentes da escola. Assim, estes jovens são pouco ensinados para a autonomia e para a produção criativa, uma vez que são considerados como incapazes, também por estes profissionais e por si próprios. Quando se afirma que foram dados novos desafios e que os alunos não conseguiram desenvolver, tende-se a enfatizar a dependência dos alunos à escola.

Porém, este fato não o impede de atuar dentro de suas possibilidades, em atividades específicas e adequadas a suas limitações. Por outro lado, o fato de conseguirem colocar-se no mercado de trabalho, ir e vir, desenvolverem-se e integrarem-se socialmente, conhecendo outras pessoas, ganhando seu próprio dinheiro, melhora o seu convívio também no âmbito familiar e possibilita outras formas de autonomia, igualmente importantes, para sua integração social, não se limitando a uma inserção precária e incerta.

Nestas instituições de formação em Curitiba, foi atribuída a um profissional a tarefa de agir como intermediador de mão de obra, com a função denominada de

²¹ Uma das escolas utiliza a terminologia de unidades ocupacionais porque são confeccionados produtos artesanais pelos alunos, ocorre à venda da fabricação. O lucro é revertido aos alunos no início e ou final de cada ano, na forma de bens de consumo. Nessas unidades o trabalho ocorre de forma parcelada e segue um ritmo de produção, nos moldes de um trabalho terceirizado, sem vínculo empregatício.

apoio a empregabilidade. Ele entra em contato com as empresas locais, para buscar vagas de emprego aos jovens com deficiência intelectual. Presta assistência aos alunos especiais e a suas famílias, fornece orientação de como fazer documentos pessoais necessários ao ingresso profissional, como por exemplo, a carteira de trabalho. Os jovens são levados às entrevistas de emprego e pós-contratados realiza acompanhamento periódico nas empresas, em média de um ano.

Conforme os relatos, as vagas para os jovens com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal geralmente são buscadas pela própria instituição de ensino e não são as empresas que as procuram.

eu não tenho lembrança de que alguma empresa veio atrás. Sempre é que a escola é que corre atrás. Eles esperam uma pessoa qualificada (...) a empresa também vai cobrar eles, que é horário, é tolerância, é você se relacionar com o outro. Ela tem um olhar diferente, mas o essencial ele tem que participar como os outros, tem que cumprir o que todos os outros fazem. (Entrevistado nº 4, Profissional da Educação, 2010)

Os profissionais da educação afirmam, assim como o empregador que resolve contratar o jovem com deficiência intelectual, acreditam no potencial deste jovem para o trabalho e que a inserção profissional dará certo. Como veremos a seguir, existem tipos de empresas, daquelas consideradas mais inclusivas até as não inclusivas.

Esta profissional tem a função de atender aos professores das oficinas de formação e aos alunos, visando encaminhá-los ao mercado de trabalho formal.

Dentro das escolas especiais, existe uma função de apoio a empregabilidade. A professora de educação especial, acompanha, prepara o adolescente, o jovem, para estar sendo inserido no mercado, no mundo do trabalho. Então o que é essa preparação: é a questão da entrevista, de postura, de higiene. Essa profissional acompanha este estudante na entrevista e depois, na contratação. Ela vai de mês em mês ou de cada bimestre ou semestre, conforme cada situação, visitando a instituição e vendo como que está este desenvolvimento do estudante. (Entrevistado nº 1, Secretaria de Educação, 2010)

A função de apoio é valorizada nas escolas especiais, por ter um papel de intermediador de mão de obra entre a escola e o trabalho, e porque pode encaminhar os jovens ao mercado de trabalho e como já foi dito, existindo uma rivalidade entre as instituições, quanto ao número de alunos empregados. Quanto mais alunos encaminhados ao mercado de trabalho, melhor é considerada esta

escola em termos de competência e não necessariamente de qualidade de trabalho de formação.

Destaco as atribuições deste profissional polivalente, com a função de orientação profissional e de intermediador de mão de obra direta, segundo a Proposta de implantação da função (SME, 2006), demonstrando ser um trabalho ainda recente:

Orientar os estudantes sobre: direitos e deveres do trabalhador, postura numa entrevista de emprego, preenchimento de fichas, apresentação e higiene pessoal, etc.
 Selecionar os estudantes para o trabalho, juntamente com o pedagogo (...)
 Buscar parcerias com empresas privadas e órgãos públicos.
 Realizar levantamento de empresas que ofereçam oportunidades profissionais compatíveis (...)
 Proporcionar realização de eventos de sensibilização com empresários (...)
 Acompanhar os estudantes nas entrevistas de emprego.
 Supervisionar os estudantes no local de trabalho.
 Orientar os pais sobre a situação de emprego formal.
 Proporcionar assessoramento à chefia imediata e colegas no local de trabalho do estudante.
 Propor alternativas de solução para qualquer dificuldade ou inadaptação do educando ao ambiente de trabalho ou às atividades desenvolvidas. (...)
 Acompanhar os estudantes quando for o caso em cursos profissionalizantes ofertados pelo SENAI, SENAC, FAS e outros.
 Providenciar a documentação necessária dos estudantes para o ingresso no Mercado de Trabalho (RG, CPF, Carteira de Trabalho (...))
 Articular o contato com as demais escolas especiais (da RME – SME e fora dela), contribuindo com a diversidade das experiências realizadas. (Proposta de Implantação do Profissional de Apoio à empregabilidade, 2006)

Conforme a proposta, além de ser um profissional polivalente que realiza orientação comportamental e profissional ao jovem com deficiência intelectual, teria a função de aproximar as ações educativas das escolas como as exigências das empresas. De acordo com as exigências legais da SME, esta profissional vive em constante pressão, por ter que transitar entre os espaços da educação e do mundo do trabalho e ainda cumprir metas de encaminhamento de jovens ao mercado de trabalho e muitas vezes, não tem condições de realizar um efetivo acompanhamento dos PcDs pós-contratados pelas empresas.

Este acompanhamento necessário à pessoa com deficiência seria umas das chaves pós-contratação, que ajudaria na manutenção do emprego, devido ao vínculo que a escola tem com este jovem, pelo conhecimento de suas limitações e potencialidades, que devem ser trabalhadas com as empresas.

Também foi apresentada pelas escolas, como dado, a rotatividade de empregos dos jovens com deficiência nas empresas, pela dificuldade de adaptação ao ambiente de trabalho, mesmo sendo dada ênfase na formação aos comportamentos desejáveis, que a torna ineficaz. A profissional de apoio acaba despendendo grande parte de seu trabalho em colocações e em recolocações, sem realmente verificar as necessidades reais dos jovens e das empresas.

Mais eu digo por que o encaminhamento é relativamente bastante simples. É marcada uma entrevista de emprego, os alunos são selecionados e encaminhados juntos com a profissional de apoio e o trabalho começa dali para frente. É aquele trabalho de mediação de conflitos entre a empresa e a pessoa com deficiência. Esse é o trabalho de manutenção do emprego, que teve o maior sucesso e isso que absorve mais as nossas profissionais. São só duas para atender cento e vinte alunos, você poder fazer uma ideia. Seriam sessenta aproximadamente para cada uma. E a visita não basta ser de meia hora de médico, chega lá tá tudo bem. Tem que ir lá, observar como ele está trabalhando, entrevistar a chefia imediata, conversar com colegas. Uma visita dessa leva no mínimo de uma hora e meia a duas horas. Como eles usam o transporte próprio e os mercados não são um do lado do outro, são espalhados pela cidade inteira é mais difícil fazer mais do que duas visitas dessas ou às vezes só uma, no dia, no período. Então com sessenta cada uma você já viu e elas não podem sair todo dia. Mesmo assim são cinco dias na semana, dos trinta dias do mês tira os feriados, o sábado e o domingo sobram vinte dias. Então teria que estar fazendo três visitas por dia para poder atender todos uma vez ao mês. Tem alguns que às vezes não são visitados no mês. Esse registro ainda, a gente não tem condições de fazer o acompanhamento assim fidedigno. Há um aproximado. (Entrevistado nº. 13, gestor, 2010)

A terminologia “supervisionar os estudantes no local de trabalho” demonstra certo paternalismo e assistencialismo das ações. Ir às empresas e colocar-se a disposição como orientador profissional seria o mais adequado, em se tratando de jovens que necessitam de um apoio mais constante enquanto trabalhadores.

Reafirmamos que a rotina deste profissional de apoio à empregabilidade seria a de buscar e negociar vagas de emprego formal para os jovens com deficiência intelectual, fazendo o acompanhamento dos mesmos quando a empresa permite.

Ainda é previsto que este profissional acompanhe os jovens com deficiência em qualificações profissionais do Sistema S, como anunciado no item de número 15 (quinze). O SINE oferta cursos de qualificação profissional, por meio de convênios com o Sistema S, por alguns sindicatos e algumas empresas. O grande problema é que não há uma especificidade para os cursos ofertados aos jovens com

deficiência intelectual. A mesma formação é ofertada para uma pessoa sem limitações.

O município de Curitiba aprovou a Lei nº 12276 de 18 de junho de 2007, que "Cria o Programa Municipal de Estágio Educacional de Trabalho para Educandos das Escolas Especiais de Curitiba." Essa Lei proporciona uma complementação ao processo de formação profissional mediante o estágio remunerado de meio salário mínimo, para os estudantes com deficiência das escolas especiais nas Secretarias Municipais. Conforme o disposto abaixo:

Art. 1º. Fica criado o Programa Municipal de Estágio Educacional de Trabalho para Educandos das Escolas Especiais de Curitiba com objetivo de proporcionar oportunidades de inclusão laboral em complementação ao processo de formação profissional.

Art. 2º. Poderão participar do Programa educandos a partir de 14 anos, regularmente matriculados em Escolas de Educação Especial, públicas ou privadas, do Município de Curitiba.

§ 1º. As vagas para estagiários serão distribuídas entre as áreas de deficiências na seguinte proporção: a) mental - 40% b) física - 20% c) auditiva - 20% d) visual - 20% (...)

Art. 3º. O período de estágio será de 04 (quatro) horas diurnas diárias, totalizando 20 (vinte) horas semanais, com vigência de um semestre, admitida sua prorrogação, uma vez, por igual período. (...)

Art. 7º. São atribuições do Município:

I - ofertar vagas, destinadas a alunos com deficiência, regularmente matriculados nas Escolas Especiais de Curitiba, da rede pública ou privada;

II - viabilizar o estágio educacional de trabalho nos órgãos da PMC, que possibilite o desempenho de atividades correlatas à sua formação profissional;

III - conceder a cada estagiário bolsa-auxílio e vale-transporte;

IV - designar um supervisor do estágio, responsável pelo acompanhamento e a avaliação das etapas da aprendizagem;

V - fornecer, até o último dia de cada mês, a relação de frequência dos estagiários;

VI - responsabilizar-se pelo pagamento de seguro contra acidentes pessoais para o estagiário, desde o primeiro até o último dia do estágio;

VII - providenciar, até o último dia de cada mês o pagamento do valor d bolsa-auxílio e vale-transporte, diretamente ao estagiário e/ou seu representante legal.

Art. 8º. Caberá às Escolas Especiais:

I - realizar avaliações e entrevistas com os candidatos visando ao preenchimento das vagas, de acordo com as aptidões dos mesmos.

II - encaminhar e acompanhar o estagiário nas etapas de aprendizagem, supervisionando e orientando os aprendizes na execução de tarefas previamente acordadas com o supervisor do estágio

III - assessorar os profissionais responsáveis pelo exercício do estágio, sempre que se fizer necessário.

Essa Lei de estágio, conforme a entrevista realizada veio a atender o interesse de formação das escolas especiais, agindo como um elemento de

complementação prática laborativa. As vagas destinam-se a todas as deficiências, mas a preponderância das vagas refere-se aos deficientes intelectuais, quase duas vezes mais, comparado as demais deficiências, conforme o artigo segundo inciso primeiro da presente Lei.

A Lei favorece que o jovem com deficiência tenha a vivência do mercado de trabalho e ainda possibilita que continue na escola recebendo orientação profissional. Deve ser avaliado, acompanhado e supervisionado nessa atividade laboral.

O problema conforme as entrevistas realizadas, é que a Lei não tem sido efetiva na prática. Até o momento somente a Secretaria Municipal de Educação abriu espaço para o estágio ao jovem com deficiência intelectual.

Então eles já têm uma preocupação [com o estágio], aqueles que têm mais conhecimento assim, que tem mais condições eles vêm daí eles procuram a gente pra estágio, porque sabem que o estágio você pode colocar com dezesseis. (...) Então agora a Prefeitura abriu pra outros espaços, só que a gente ainda não tá conseguindo coloca os nossos alunos. (Entrevistado nº10, Profissional da Educação, 2010)

A maior dificuldade, eu acho que o que auxiliaria muito seria a abertura para estágio do nosso deficiente. (...) Em suma, a sociedade está aceitando o deficiente tal qual ele é. Não adianta você me solicitar um nível de formação que vá além da condição dele, porque não vão conseguir realizar. Isso nos frustra, frustra o deficiente, sua família e vai frustrar a empresa. (...) Nós gostaríamos que depois de empregado houvesse uma possibilidade de ascensão, como para qualquer outro trabalhador. Que ele entre numa função, haja possibilidade de mudança e dentro dela haja uma ascensão, um acréscimo, como a gente pede no processo de inclusão das escolas, que ele esteja aprendendo, se desenvolvendo. (Entrevistado nº20, gestor, 2010)

Os dois entrevistados apresentaram contribuições afirmando que o estágio seria um importante aliado para a formação, desde que o jovem com deficiência fosse aceito nas Secretarias Municipais, que a ela fosse efetivamente cumprida. Além do estágio, a ascensão profissional aparece como uma preocupação de manutenção deste jovem trabalhador no mercado de trabalho, que poderia ser fortalecida se associada à qualificação.

A qualificação profissional da pessoa com deficiência também ocorre por meio de convênios estabelecidos com empresas, pela Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego (SMTE). A Fundação de Ação Social (FAS) também oferta cursos de qualificação profissional nas escolas especiais e nos Liceus do Ofício. Eles enviam instrutores até as escolas, para a aplicação de cursos básicos que vão

desde as áreas administrativas, a de alimentação. O diferencial destes cursos é que são aplicados na própria escola do aluno e acompanhados pelos professores, como uma complementação das oficinas pedagógicas. O problema é que as temáticas escolhidas para os cursos, não diferem das trabalhadas na instituição, com ênfase na habilidade manual.

A FAS oferece os cursos de qualificação profissional do programa Liceu de Ofícios e as pessoas podem procurar este curso a qualquer momento. Esta aberta a qualquer pessoa que procure. Inclusive o público atendido, temos um público específico e prioritário, e as pessoas com deficiência estão dentro deste público prioritário. (...) Nós resolvemos fazer este trabalho através das parcerias, dos termos de cooperação técnica, porque desta forma a gente amplia o atendimento para a pessoa com deficiência. (...) a maioria dos cursos solicitados para o atendimento as pessoas com deficiência intelectual são na área de artesanato. A grande maioria de gastronomia e de artesanato. (...) meu sonho é que seja ofertado os cursos de informática. (...) Todos os cursos do programa Liceus de Ofícios são certificados. (...) O curso é gratuito. (Entrevistado nº23, FAS, 2010)

As instituições poderiam aumentar a potencial de conhecimento dos alunos, com cursos que ajudassem na prática laboral, acreditando que estes jovens são capazes sim de realizar cursos de informática, por exemplo.

Na pesquisa, observamos que a FAS foi a única instituição pública que efetivamente e, ainda de forma restrita, oferta cursos de qualificação profissional, que não foram pensados para pessoas com limitação cognitiva. A formação e a qualificação profissional geralmente são organizadas para pessoas com nível de inteligência considerado normal e que estariam legitimados, a irem para o mercado de trabalho.

Existem iniciativas como a da organização não governamental, Universidade Livre para a Eficiência Humana - Unilehu²² de promover cursos aos deficientes, com experiência de capacitação e intermediação de mão de obra às

²² A Unilehu em 2004, como idealização da organização [que] surgiu da demanda de um grupo de dez empresas curitibanas [para] cumprir a Lei de Cotas (8.213/91), que determina a contratação de PcD para empresas com mais de 100 funcionários. Apesar da necessidade legal, a iniciativa privada não estava preparada para a realidade da inclusão. Assim, foi criada a Unilehu, que seria responsável pelo preparo do ambiente corporativo para receber a PcD e pela capacitação e melhoria das condições de empregabilidade. (...) O ano de 2010 iniciou com 26 empresas de Curitiba e região metropolitana na posição de mantenedoras e parceiras da Unilehu neste esforço pela inclusão da PcD no mercado de trabalho. Entre elas há instituições do setor industrial, hospitalar, bancário e telecomunicações, entre outras. (UNILEHU, 2009-2010, p. 4) Cito algumas empresas associadas a esta ONG: América Latina Logística, BrasilSat, Denso, Eletrolux, Eternit, Colcelpa, GVT, HSBC, Santa Cruz, Kraft foods, Leão, O Boticário, Renault, RPC, TIM, UNICURITIBA, Volvo, Paraná Clínicas.

empresas associadas. Visitando esta ONG, que se mantém com recursos das empresas privadas e com uma pequena parcela de recursos da Prefeitura Municipal de Curitiba, verificamos que a qualificação geralmente é feita para o contexto empresarial, com cursos de: Call Center, auxiliar e assistente administrativo, informática, etiqueta empresarial, oficinas de desenvolvimento de qualidades pessoais e profissional, português básico e comunicação, língua inglesa e programa de empregabilidade²³ destinada, principalmente aos deficientes intelectuais. Conforme a organização dos cursos, poderíamos fazer uma análise dos tipos de qualificação e funções que as empresas tem buscado para a PcD no momento atual, que correspondem aos dados oficiais do Censo e da RAIS, em ocupações de baixa remuneração e salários.

A preocupação com a qualificação profissional por parte das escolas está atrelada as exigências das empresas, que almejam trabalhadores especiais com escolarização, mas que contraditoriamente realizam práticas contrárias e distantes deste ideal, como vimos. A exigência de experiência não apareceu como um impeditivo considerável. As empresas têm como queixa a falta de qualificação dos trabalhadores cotistas, mas ainda realizam poucas adaptações do ambiente de trabalho para recebê-los, distante de um contexto ideal de inclusão como o apresentado por Sasaki (1997) no capítulo 3.

Segundo dados das Secretarias Municipais, o Ministério do Trabalho afirma que a qualificação profissional deve ser ofertada pelas empresas contratantes do trabalhador com deficiência.

Com relação à qualificação profissional o que se estabelece muito, é uma parceria com o Sistema S, Sesc, Senai, Sesi, no sentido de qualificação. Por outro lado, a Secretaria do Trabalho, também tem procurado (...) em fazer com que as empresas desenvolvam os seus projetos de qualificação às pessoas com deficiência, mas já voltadas para o trabalho que elas vão desenvolver. (Entrevistado nº 8, Secretaria do Direito da Pessoa com Deficiência, 2010)

²³ A empregabilidade para as PcD é desenvolvida para aqueles que encontram dificuldades para conseguir uma colocação formal de trabalho ou manutenção do emprego, devido à sua condição profissional e falta de habilidades técnicas e até comportamentais exigidas pelo mercado. Com foco no atendimento individual e personalizado, as oficinas de empregabilidade englobaram o treinamento comportamental em grupo, atendimento familiar e orientação profissional periódica. (UNILEHU, 2009 – 2010, p. 10)

Conforme o citado, a qualificação profissional da PcD está numa fase inicial, numa fase de encaminhamento ao mercado de trabalho, pela exigência compensatória da Lei de Cotas e da tentativa de conscientizar as empresas, do que de ações concretas. A qualificação profissional para o deficiente estimulada pelo MTE corresponde a experiência de ONGs como a Unilehu. Reafirma uma tendência nacional de poucos investimentos públicos para a institucionalização da educação especial, com apenas três escolas municipais em Curitiba, contra uma infinidade de instituições privadas e conveniadas para esta população.

Nas instituições especiais formadoras, encontramos três grupos de alunos: aqueles com deficiência intelectual severa que dificilmente serão inseridos no mercado de trabalho formal, devido a falta de autonomia, de cuidados pessoais e que provavelmente após os 30 anos de idade, serão encaminhados a outra instituição especializada ou para Centros de Convivência²⁴ ou ainda, ficarão em casa. Os jovens com maior grau de dificuldade e de limitação são levados a desenvolverem trabalhos práticos de convívio social e de vida diária em oficinas específicas para estes objetivos.

Outro grupo são daqueles que recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC), enunciado no capítulo 2, que funciona como uma aposentadoria de um salário mínimo, concedida ao deficiente pelo INSS, que atesta sua incapacidade para o trabalho. Este jovem com deficiência geralmente não é inserido no mercado de trabalho formal sob pena de perder o benefício.

O benefício é difícil de conseguir, quando se consegue eles têm medo de trocar o certo pelo duvidoso. Porque isso é uma coisa que eles têm para o resto da vida. De repente vai para o mercado de trabalho, perde isso e qual a garantia que você tem de retomar depois. Porque uma vez que ele for para o mercado de trabalho, na hora de retomar, daí é mandado embora, aí vai retomar o benefício. Vai para o perito na hora de retomar, mas ele foi para o mercado de trabalho e ele não é considerado inapto. É uma faca de dois gumes. É complicado para a família tomar uma decisão desta, entende. A gente deixa bem a vontade a família, porque não pode obrigar. (Entrevistado nº21, Gestor da educação, 2010)

²⁴ O Centro de Convivência Amigo Curitiba I é uma unidade pública de atendimento de pessoas com deficiência e suas famílias, com atividades socioeducativas, laborativas, físicas, recreativas, culturais e comunitárias. Pretende proporcionar a convivência social das pessoas com deficiência, por meio do acolhimento e também visa o acesso ao mundo do trabalho. São centros de assistência social, com duas unidades: uma no Alto Boqueirão e outra no Centro junto à Secretaria do Direito da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.curitiba.pr.gov.br/servicos/cidadao/equipamento>

Os dois primeiros grupos de alunos podem desenvolver trabalhos no setor da economia informal como, por exemplo, produzindo e vendendo produtos artesanais, como os aprendidos nas oficinas de formação profissional.

E há um terceiro grupo, dos deficientes intelectuais moderados e alguns leves, vindos de Classe Especial e ou da EJA²⁵. São em menor número e que possuem menores limitações cognitivas e motoras, tem autonomia de conhecimentos, de hábitos de vida diária e são os que conseguem ser inseridos no mercado de trabalho formal.

Mesmo assim, são formados com a mesma metodologia e atividades que os demais, não estimulando efetivamente o potencial para o desenvolvimento acadêmico e de qualificação específica para o mercado de trabalho. Os jovens encaminhados ao mercado de trabalho, recebem algumas orientações da profissional de apoio a empregabilidade quando são levados a uma vaga de emprego. Geralmente os alunos mais jovens, entre 18 a 21 anos, que quando demonstram potencial básico para o trabalho, pelo comportamento, pela capacidade de locomoção e pelos conhecimentos na área de alfabetização (ler, escrever e contar), são imediatamente encaminhados ao mercado de trabalho.

Então esses alunos [que vão para o mercado de trabalho] a gente trabalha a parte com eles, essas práticas [de atividade de vida diária] (...) que eu comentei. (...) Auto cuidado, até a questão de higiene, são conceito bem básicos, tudo aquilo que eles precisam pra estarem melhor preparados pra enfrentar o mercado de trabalho. Inclusive a gente faz atividades práticas até, por exemplo, de independência, que é bem complicado para os nossos alunos. Muitos não são independentes na locomoção de ir até o local [de trabalho]. Então a gente faz este trabalho também, vai com eles, põe dentro do ônibus, leva até o local. (Entrevistado nº 6, apoio a empregabilidade, 2010)

Este terceiro grupo é que faz parte do universo da pesquisa, por interesse em sua trajetória laboral e para analisarmos quais são as principais barreiras e entraves para este grupo se manter empregado.

As atividades nas oficinas em que estes três grupos participam são muito mais de cunho terapêutico, de condutas comportamentais do que de formação profissional. A principal função do aprendizado está voltada para inserção social e

²⁵ Quanto à escolaridade, as entrevistas realizadas com a Secretaria Municipal de Educação apontaram para a existência de jovens com deficiência intelectual nos cursos da Educação de Jovens e Adultos que procuram o término da escolaridade e a certificação. Para que estes pudessem concorrer a vagas nas empresas como cotistas, esta instituição estava encaminhando os mesmos para avaliação médica para conseguirem o laudo da deficiência e para a qualificação pela Unilehu.

para o eventual desenvolvimento de um ofício. O trabalho com atividades práticas artesanais foi justificado como importante para o desenvolvimento cognitivo dos alunos.

A falta de preparo e de escolaridade mínima por parte dos portadores de deficiência pode ser um fator que exija que as propostas de orientação profissional incluam maior ênfase em técnicas e procedimentos que ensejem o desenvolvimento de habilidades necessárias para o desenvolvimento de atividades profissionais ou de transição da escola para o trabalho. (IVATIUK, 2009, p. 83)

Assim, visando a inserção profissional, as escolas aproximam vários profissionais a este processo como os de apoio a empregabilidade, os professores e profissionais da saúde do ambulatório das escolas especiais, pretendendo desenvolver um trabalho interdisciplinar. Neles encontramos os seguintes profissionais da saúde como: neurologista, psicólogos, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e fonoaudiólogos que desenvolvem trabalho clínico com os alunos.

A escola é que encaminha a demanda dos atendimentos necessários aos profissionais da saúde, prestando assessoramento e apoio a educação, existindo momentos de discussões de casos em reuniões. É realizado atendimento individual e em grupo não a todos os alunos da escola, mas aos casos mais graves que necessitam de atendimento clínico e terapêutico.

Para os alunos que são encaminhados ao mercado de trabalho, os profissionais da saúde trabalham em grupos, com projetos de habilidades sociais e atividades da vida diária, com nenhuma atividade específica quanto ao recrutamento, seleção de candidatos ao trabalho. Também realizam um trabalho de orientação as famílias, de palestras e de acolhimento as mesmas.

A existência do ambulatório de saúde é questionada pelos próprios profissionais da área, pelo custo e real efetividade, por não atender a toda a clientela da escola que necessita e geralmente, os jovens que são encaminhados ao mercado de trabalho, não são atendidos. Este espaço de atendimento clínico é o retrato do modelo médico ainda muito presente na educação especial e no atendimento a pessoa com deficiência.

O fato não é sermos de uma Secretaria diferente e estarmos aqui dentro [ambulatório da Secretaria da Saúde]. Tem o lado bom, mas acaba acarretando mais prejuízo do que benefício. Não sei se eu fosse uma autoridade eu manteria um ambulatório de saúde dentro de uma escola

especial. Não sei se o custo benefício é mais adequado. Não sei se para esse aluno é bom para ele, que a gente vá tira-lo da sala de aula, durante um horário de aula para que seja atendido. (...) Dependendo do quadro do aluno, ele é atendido por três profissionais. Ele perde vários momentos. Talvez no contraturno fosse mais adequado, até porque esses pais precisam se responsabilizar, estar acompanhando mais de perto o fato de a gente estar aqui, de os alunos virem e voltarem do SITES [ônibus especial], faça com que os mesmos não sejam tão presentes quanto deveriam estar. Isso acarreta um pouco de dificuldade. Essa proximidade muito grande acaba trazendo benefício porque a gente tem contato com esse aluno em vários momentos, mas acaba trazendo prejuízos. (...) Às vezes a gente vê os professores fazendo determinadas coisas, que a gente não gosta. Às vezes o professor espera da gente determinadas ações (...) E a estrutura mesmo. Para a quantidade de alunos que tem na escola, para a quantidade de professores. A gente vê que está faltando recursos para a própria escola, para o ambulatório falta também. Tem aqueles programas de computadores interessantes que a gente poderia usar com temas. A parte física mesmo que falta, que eu vejo que é uma questão política também (...) é uma questão maior aí. (Entrevistado nº 15, profissional da saúde, 2010)

A percepção dos profissionais da saúde é relevadora de uma inadequação entre as práticas educacionais e o atendimento clínico. Além disso, apresenta críticas quanto a manutenção de práticas tradicionais associadas ao modelo médico, que torna-se também ineficaz a realidade atual. Acusa a política pública como responsável por mudanças efetivas na própria estrutura física e completaria com a organizacional dos cursos de formação sejam eles básicos para uma qualificação associada ou que esta seja dada na sequência. Mesmo assim, acreditam que seja importante a educação e a saúde trabalhem juntos.

Enfatizaram a importância da formação deste jovem, aparecendo críticas a mesma, que deve ser realizada por meio de avaliação, de orientação, de atividades práticas e que a saúde poderia ajudar em técnicas de recrutamento e de seleção.

Os nossos jovens são bem motivados, mas não preparados. A gente observa que eles não têm preparo, não tem uma capacitação. Tanto como os jovens em geral, que acabam indo para o mercado de trabalho, sem uma formação adequada. Os nossos, em especial, vão para o mercado de trabalho por uma questão de política, as empresas têm que cumprir uma determinada cota e acabam aceitando que tenham que entrar algumas pessoas com deficiência. Eu os vejo muito motivados, com muita vontade, sem entender muito bem o que eles vão fazer, sem entender muito bem o que é trabalhar, do que significa na vida da gente, o que esse trabalho vai trazer de mudança na vida dele. Muitas vezes não tem aptidão nenhuma para aquela função específica. Sabe acho que isso é bem frustrante para eles. (Entrevistado nº 15, Equipe da saúde, 2010)

A equipe de saúde considerou que o jovem com deficiência intelectual tem condições de inserção profissional, desde que realize um trabalho adequado as suas

habilidades. Reforçaram a importância da realização de uma efetiva qualificação por parte destes indivíduos. Os profissionais da educação e da saúde têm consciência da necessidade de reformulação das práticas pedagógicas, para uma melhor adequação da formação, às exigências do mercado e em função das necessidades desses trabalhadores.

Ficou evidente que o trabalho de inserção profissional dos alunos com deficiência intelectual em Curitiba ainda é muito recente, datando menos de uma década, com o programa de apoio a empregabilidade sendo iniciado em meados de 2006. O trabalho de inserção profissional pela formação, vem a ser legitimado pela Constituição Federal de 1988 e pelas leis trabalhistas principalmente da década de 1990, estando distante da integração ou da inclusão social almejada. A discussão entre o indivíduo e a sociedade perpassa a análise, a questão de ser ou não trabalhador.

Sendo assim, a formação profissional e a qualificação dos jovens com deficiência intelectual, tem ocorrido de acordo com as tendências das políticas públicas da década de 1990, com ênfase na empregabilidade do trabalhador, como apresentadas no capítulo 2. A escola tem transitado entre os espaços educacional, empresarial e das famílias dos jovens, fornecendo amparo, acolhimento e não deixando de ser um trabalho de assistência social.

As famílias vivem constantemente nas escolas. Elas pegam muito apoio, suporte. Porque muitas vezes os estudantes chegam lá, as famílias desacreditam no potencial. Então quando vê que através de um trabalho, que eles começam a ter independência das questões de vida diária mesmo, começam a ter mais confiança na escola e qualquer coisa que venha a acontecer com essa criança [referência ao jovem com deficiência], eles vão pedir ajuda para as pedagogas, para as profissionais que atuam com esses estudantes. (...) tem algumas escolas que fazem grupos de pais, clube de mães, e que dão orientações mensais, às vezes bimestrais, fora as reuniões semestrais que isso é uma coisa da rotina da escola. (Entrevistado nº 1, Secretaria de Educação, 2010)

Nas entrevistas chamou a atenção o tratamento dado ao jovem com deficiência intelectual. Em alguns momentos é chamado de criança, em outros de alunos e dificilmente de jovem e ou trabalhador.

Esse tratamento reflete uma prática de assistencialismo e de proteção dada pelas escolas, que contraditoriamente, quer torná-lo independente pelo trabalho, mas que os limita num sentido de infantilização, a não buscar sua

autonomia, reforçando a dependência à escola, à família e à sociedade, e necessitando de medidas legais para ser visualizado e aceito no mercado de trabalho.

As escolas demonstraram nas entrevistas que ainda há desconhecimento por parte do empregador, quanto a diferenciação da doença mental e deficiência intelectual, como o relato a seguir:

Após a colocação no trabalho, a gente acompanha esse aluno e trabalha também a chefia. (...) muitas vezes a gente percebe que as chefias não têm respeito para com o nosso aluno. Muitos dizem assim são os louquinhos. Tem que explicar até isso, que não são louquinhos, eles são deficientes intelectuais, não tem nada a ver com doença mental. É um trabalho difícil, mais a Lei de Cotas está aí para ajudar, só que o nosso aluno nem sempre é bem visto. Então a gente tá lutando pra quebrar essas barreiras, mostrar que o nosso aluno não é louquinho, ele é muito capaz. (Entrevistado nº 5, Profissional da Educação, 2010)

A deficiência intelectual é discriminada duas vezes tá. Porque a sociedade [e as empresas] ainda confunde como doentes mentais, ou seja, os TGDS que se utiliza hoje, que são os transtornos globais do desenvolvimento. O deficiente intelectual precisa ter um acompanhamento após se colocado no mercado, precisa ser feito um trabalho junto com o grupo que vai trabalhar para não haver exploração desta mão de obra. Porque ele é muito eficiente naquilo que ele se propõe a fazer. (Entrevistado nº 9, Técnico do Trabalho, 2010)

A profissional apresenta algumas barreiras e entraves para a aceitação social e inserção deste trabalhador no mercado de trabalho. O primeiro seria a própria família do aluno quando desacredita e superprotege. O segundo, a empresa, que ainda percebe o deficiente intelectual como um doente mental e incapaz. A Lei de Cotas seria um importante aliado ao processo de integração, mas que impõem a participação de um trabalhador que não é reconhecido a princípio como tal. E como são apresentadas as suas experiências sociais por suas trajetórias de formação, de qualificação visando a inserção profissional, enquanto grupo de jovens com deficiência intelectual?

4.2 Trajetórias dos jovens trabalhadores com deficiência intelectual

As pessoas deficientes enfrentam um conjunto confuso e desconcertante de incentivos e desincentivos, tanto para os que trabalham como para os que não o fazem. Aqueles que decidem que querem tentar, como qualquer pessoa que está a ponto de ter um compromisso ocupacional, imediatamente enfrentam três questões principais: Quais são as opções? Como pode uma pessoa se informar a respeito delas? Como alguém decide que opção escolher? Quando à tomada de decisão se deve incorporar uma deficiência significativa, um processo difícil se torna ainda mais tortuoso. (VASH, 1988, p. 106)

Ao analisar as trajetórias de inserção profissional, não podemos esquecer que estamos contextualizando as relações sociais de um público jovem. A juventude ganha um lugar secundário nesta discussão, porque a sociedade, primeiramente vê o deficiente que é jovem e não um jovem deficiente. O jovem especial tem anseios da sua geração, almeja um lugar na sociedade pela escolha de um trabalho, desejar obter bens de consumo, formar uma família e também dar continuidade aos estudos. Estas questões, muitas vezes, têm sido pouco visualizadas pelas políticas sociais de juventude e de qualificação profissional, ao preocuparem-se com a proteção, com a assistência e não com a autonomia de participação social da juventude especial.

Para tanto, “os jovens passam, assim, a ser vinculados a suas experiências concretas de vida e adjetivados de acordo com o lugar que ocupam na sociedade.” (CARDOSO e SAMPAIO, 1995, p. 18). Conforme o exposto, podemos pensar o jovem e a juventude pelo lugar que ocupa nas relações sociais e no caso dos jovens com deficiência intelectual, seu lugar compreende as relações sociais que estabelece entre seus iguais, os profissionais de apoio, sejam eles professores ou da saúde, suas famílias e as empresas, além das limitações da deficiência, que podem os evidenciar pela visão excludente e estigmatizante.

Neste sentido, pretendi a partir das entrevistas realizadas com jovens com deficiência intelectual, egressos das escolas especiais municipais de Curitiba, apresentar e analisar suas experiências, suas trajetórias que os levaram ao mercado de trabalho formal.

Foram entrevistados seis jovens trabalhadores com deficiência intelectual, três rapazes e três moças, entre as idades de 18 a 22 anos. Todos foram indicados pelas escolas especiais, por terem realizado a formação nas oficinas de educação profissional e quase todos estavam buscando a primeira experiência profissional, nas áreas de serviços, de supermercados, de alimentação e na indústria, na área de

produção. Dois deles estavam mudando de emprego, um porque iria ingressar no mercado de trabalho após experiência como estagiário e outro, depois de ter pedido a demissão de uma empresa, em que não teve bom relacionamento com colegas de trabalho.

A realização das entrevistas com os mesmos teve que ser adaptada, com perguntas mais claras e objetivas, com palavras simples. Alguns demonstraram pouco tempo de concentração e no geral prestaram muito bem as informações solicitadas. As experiências foram muito diversas, desde jovens que estavam sendo encaminhados ao primeiro emprego após a experiência de estágio, aqueles que estavam sendo reencaminhados ao mercado de trabalho, após demissão e ainda os jovens que estavam em sua primeira experiência profissional, até desacreditados socialmente do que outros, com empregos na área de serviços e da indústria, e até em sua segunda experiência profissional, desencadeada pela escolha de ascensão profissional possível.

Um dos primeiros jovens entrevistados, tinha 16 anos, próximo a fazer 17 anos. Era muito esperto, agitado e tinha um conhecimento da vida, no que se refere as experiências de marginalização e exclusão social. Não se diferenciava dos demais jovens de sua faixa etária, pelo comportamento, vocabulário utilizado, mesmo que muito mais básico, no que se refere a formulação de conceitos. Identificou-se como morador da Cidade Industrial de Curitiba. Aluno de algumas escolas públicas da capital de Ensino Regular, com várias experiências de insucesso e reprovações, devido a dificuldade de ler e de escrever. Foi encaminhado ao ensino especial e relatou que daí aprendeu a ler e foi mais ajudado pelos professores. Atualmente, além da escola especial, frequenta a Educação de Jovens e Adultos (EJA), como forma de aprender conteúdos escolares básicos e de receber certificação. Trabalhou informalmente como panfleteiro. Conseguiu trabalho formal na área de alimentos devido ao encaminhamento da escola, mas não se adaptou e resolveu pedir demissão. Tinha recém voltado a escola, para ser novamente encaminhado a uma nova vaga no mercado de trabalho. Relatou que tinha gosto pelo ramo de informática e não desejava outro emprego na área de alimentos. Almejava prestar auxílio financeiro à sua família a fim de evitar brigas. Desejava se casar e ter uma família. Demonstrou opinião formada quanto a escolha de um local no mercado de trabalho, por desejar trabalhar em uma função que gostasse.

A segunda entrevistada, uma moça de 19 anos, demonstrando ser muito responsável e cordial. Era moradora do município de São José dos Pinhais e estava em sua segunda experiência profissional, como trabalhadora de uma indústria de alimentos. Anteriormente havia trabalhado na rede de supermercados como empacotadora e depois foi promovida a caixa. Desejou mudar de trabalho e enviou um currículo para a atual empresa, pensando em ascensão profissional e em melhores salários. Disse que deve tudo ao apoio de sua família e a escola. Antes de entrar na escola especial, apresentou inúmeros insucessos no ensino regular, relatando não receber ajuda dos professores e até mesmo ser tratada de forma pejorativa. Afirmou que não tinha paciência, que era muito estressada e seu comportamento melhorou na escola especial. Aprendeu a fazer bordados, crochê, a ter respeito e a ter cooperação. É uma jovem muito aplicada e determinada, deu continuidade aos estudos no EJA e pretende abrir seu próprio negócio, após fazer um curso de fotografia. Deseja muito ajudar sua família que lhe apóia.

Uma terceira entrevista, também de 19 anos, estava trabalhando há pouco mais de seis meses em uma indústria de informática. Criada apenas pelo pai e irmãos, demonstrava dificuldade de adaptação social, devido a questões de entendimento de códigos sociais, como palavras, expressões e por sua constante agitação. Conseguiu o atual emprego pela indicação de uma colega de escola, que também trabalha na empresa. Tem como meta de seu trabalho conseguir bens materiais e ajudar a sua família. No ensino regular também tivera experiências de fracasso escolar e de indisciplina. Foi acolhida no ensino especial, dizendo ter encontrado amigos. Não gostava do trabalho atual e ainda não tinha ideia da função ou atividade profissional que desejaria desenvolver futuramente. Apenas citou que fazia o EJA, não demonstrando interesses futuros.

A quarta jovem a participar da pesquisa, tinha 22 anos e era muito amiga da entrevistada anterior. Tinha além da deficiência intelectual e a Síndrome de Treacher Collins, que causa deformidades físicas. Devido a isso tinha dificuldade de audição e na fala, e algumas marcas faciais que visivelmente a estigmatizaram. Este quadro tornaria mais improvável a sua contratação em alguma empresa formal. A jovem foi indicada para a entrevista pela escola, porque está empregada em uma grande empresa de informática na área de produção e representa um caso bem sucedido e quase inesperado, pelas circunstâncias acima apresentadas.

Neste caso, a importância da família foi fundamental para a sua inserção profissional. Foi entrevistada junto com a mãe, que dava detalhes de como a filha conseguiu o emprego. A jovem relatou que veio de muitas experiências de fracasso escolar em sua formação, passando por várias escolas, classe especial e por fim, foi encaminhada a escola especial como a última possibilidade de escolarização, para participar das oficinas do programa de educação para o trabalho. Até mesmo nas oficinas, apesar de ter habilidades manuais, ser responsável e envolvida com as atividades aprendidas, ficou aquém de seus colegas e sentia-se diferente de seu grupo. A maioria era encaminhada ao mercado de trabalho e ela continuava na escola. Segundo a mãe, sua filha começou a ficar desmotivada, deprimida quanto aos estudos e não queria mais ir para a escola. Conseguiu se alfabetizar, mas necessitava de constante apoio. Foi encaminhada pela escola para uma entrevista de trabalho e não foi aprovada pela empresa. A mãe sentindo o sofrimento da filha e começou a buscar ajuda por conta própria. Por informações de uma vizinha, soube da existência de uma vaga para pessoas com deficiência, justamente na empresa de informática que a filha sonhava em trabalhar. A jovem foi chamada para uma entrevista de emprego com a mãe, foi ajudada e conseguiu a vaga de emprego tão almejada, na área de produção. Necessita do apoio eventual dos colegas de trabalho e de um funcionário de referência, chamado líder, que seria o seu chefe imediato. Está muito feliz, realizada e pretende dar continuidade aos estudos na EJA. Não o faz até o momento, devido aos múltiplos atendimentos especializados que necessita fazer, como por exemplo, de fonoaudiologia e otorrino. A mãe também relatou que sua filha é bem cuidada na empresa, que tem todos os direitos trabalhistas e é muito esforçada, gosta muito do que faz. Trabalha na área de separação de materiais e de montagem de caixas. Conseguiu o trabalho porque a família não desacreditou da jovem especial e a empresa mostrou-se preparada para recebê-la, percebendo que tinha potencial.

O quinto entrevistado era um jovem de 18 anos e foi indicado pela escola para a participação na pesquisa, devido ao seu empenho enquanto aluno e possível futuro trabalhador. Foi estagiário de uma Secretaria Municipal, beneficiando-se da Lei do estágio para jovens com deficiência. Relatou que no estágio, tinha a função de separar documentos e tirar xérox, num serviço de auxiliar administrativo. Também foi encorajado por sua família a realizar cursos no SENAI de mecânica básica e de informática. Realiza de forma autônoma, em sua casa, a formatação, pequenos

consertos e a montagem de computadores, fazendo uso da qualificação profissional que buscou. Relatou que reside na região metropolitana de Curitiba, em São José dos Pinhais e quando estudava nas escolas regulares, “passava sem saber” e que foi encaminhado para a escola especial, devido a sua dificuldade em acompanhar as aulas, no que se refere a leitura e a escrita de palavras, de textos. Não considerava a escola especial muito adequada às suas necessidades, porque afirmou que o que aprendeu na oficina de madeira, era uma atividade prática secundária, complementar e não um ofício de mexer com a furadeira e em suas palavras, não iria lhe ajudar em sua prática profissional. Em contrapartida, afirmou que a escola tinha o encaminhado para trabalhar em uma indústria de informática e estava aguardando a resposta da empresa para iniciar o trabalho. Fazia EJA e estava concluindo a 5ª série, mas afirmou não gostar de ler. Desejava com o trabalho alcançar a autonomia financeira e ter um carro e montar uma família. Encontrei o jovem, posteriormente na ONG Unilehu e estava fazendo mais um curso de informática. Ainda buscava uma vaga no mercado de trabalho, mesmo apresentando a melhor qualificação profissional entre os jovens pesquisados.

O sexto entrevistado, um jovem de 21 anos, era o exemplo bem sucedido para as unidades ocupacionais, de uma das escolas especiais de formação pesquisada. Estava trabalhando na rede de supermercados, na padaria e era um bom funcionário, segundo o seu relato e da escola. Esforçava-se para fazer tudo “certinho” no que se refere ao atendimento de clientes, as rotinas de pesar pães e tinha certa dificuldade com os códigos, necessitando de ajuda dos colegas quando esquecia os mesmos. Enfatizou que usava uniforme e que tudo era bem “limpinho”, demonstrando muita disciplina no cumprimento de normas. Mostrou-se um pouco nervoso na entrevista, esquecia alguns detalhes, acredito que também devido as suas limitações. Quanto a sua formação, ainda na escola de ensino regular, relatou que estudava pela manhã e não conseguia aprender, o passaram para a noite e na sequência foi encaminhado para a escola especial, Lá participou da unidade ocupacional de cartonagem, que fazia envelopes. Disse que a escola o ensinou a se comportar no trabalho e o ajudaram na entrevista de emprego. Desejava com o seu trabalho ajudar a sua família.

Nestes relatos que foram analisados como trajetórias de pesquisa dos jovens com deficiência intelectual, egressos de escolas especiais, demonstram o empenho individual e a importância da base familiar para a inserção profissional,

antes mesmo do trabalho de formação e de qualificação profissional. Aqueles jovens que tiveram maior apoio de suas famílias obtiveram maior sucesso, na procura por uma vaga de emprego. A escola especial, entendida como um espaço de reabilitação social, de adequação e acolhida ao diferente, trabalhou muito mais no sentido do encaminhamento ao mercado de trabalho, do que na formação em si, entendida como construção de conhecimento acadêmicos, com vistas a uma qualificação em determinada função. Esta análise corrobora com algumas críticas já realizadas quanto a formação oferecida por estas instituições.

O emprego mostrou-se entre as falas dos jovens, como um ente indispensável, que possibilitaria a integração, a ascensão social de um papel social de deficiente para trabalhador legal. Ainda e contraditoriamente, o mercado de trabalho apresentou-se excludente com aqueles jovens com melhor qualificação profissional, reafirmando que as empresas buscam trabalhadores com deficiência para cumprimento das Cotas e não como uma necessidade real, além do legal. Porque quanto menos qualificado for este jovem especial, mais simples serão as funções e menores serão os salários pagos.

No geral, este grupo de jovens com deficiência intelectual, contam o que realizam no ambiente de trabalho, descrevem a rotina da função que estavam desenvolvendo, em atividades basicamente manuais, que envolvem conhecimentos básicos de classificação e seriação de materiais. Alguns montam caixas para computadores; outros embalam barrinhas de cereais, abastecem as esteiras e colocam nas caixas de embarque e ainda atendem os clientes e fazem serviço de limpeza. As como mais dificuldades devido a questões físicas contam com a ajuda de profissionais de referência na empresa. Alguns relatos das funções que desempenham:

Trabalho na padaria, balconista. Atendo os clientes, faço a limpeza que tem que fazer, atendo bem os clientes quando chegam para pedir pão e essas coisas. Daí eu só pego os pães para eles. Peso tudo direitinho, bem organizado, com luvas, bem limpo as mãos. Coloca as toucas, bem limpinha a roupa, o uniforme, tudo bem limpinho. (Entrevistado nº 22, jovem trabalhador, 2010)

[Trabalho na produção] produção. A gente coloca uma caixa, abre a caixa e depois tem que colocar etiqueta no mouse. Daí você coloca a etiqueta, coloca na outra caixa, fora da caixa e daí fecha e leva lá para a linha. Depois o líder fala pra gente o que tem que fazer. Não pode misturar, se você mistura perde toda a produção. Tem que entender o serviço, depois tem que entender um monte de coisa. (Entrevistado nº 17, jovem trabalhador, 2010)

Auxiliar de produção. Eu embalo as barrinhas, eu abasteço a esteira. Coloco as barrinhas na esteira para poder embalar, eu coloco na caixa de embarque. (Entrevistado nº 14, jovem trabalhador, 2010)

Os profissionais com deficiência intelectual demonstraram que procuram realizar a função no trabalho com seriedade e da melhor forma possível. Na maioria das experiências os trabalhadores foram encaminhados às empresas pelas próprias escolas de formação. Só em dois casos que a família dos jovens os ajudou a conseguir o trabalho, que ocorreu por indicação em todos os casos.

Quanto aos salários, recebem em média, um salário mínimo e meio para oito horas de trabalho semanais. Alguns trabalham nos finais de semana e reclamam apenas do horário exaustivo de trabalho nas empresas, com uma folga semanal.

Eles gostam em geral do trabalho. A única coisa que eles reclamam é quanto aos dias. Porque eles não gostam de trabalhar final de semana. Então essa carga horária que é extensa, que é mesmo do mercado, é assim. A maioria dos nossos alunos estão no supermercado. (Entrevistado nº 10, Profissional da Educação, 2010)

Relataram sobre o que aprenderam nas oficinas ou unidades ocupacionais das escolas de formação e que os profissionais das mesmas os ajudaram a conseguir trabalho e no aprendizado de aspectos comportamentais, de relação interpessoal, de seguimento de disciplinas e regras, numa forma de socialização e adequação as normas sociais.

Conforme o relato pode-se considerar que o conteúdo de trabalho das escolas de formação, seria um mero recurso para o trabalho de orientação e de adequação comportamental, não correspondendo a uma educação para o trabalho e nem a uma efetiva preparação para a profissionalização. Apenas um dos alunos realizou cursos de qualificação de informática e de mecânica básica.

Relatam inúmeras experiências de fracasso nas escolas antes de ingressarem na escola especial, ficando aquém da classe regular, principalmente nos quesitos de oralidade, leitura e escrita. A escola especial representou um espaço de acolhimento e os professores foram muito mais terapeutas, do que disseminadores de conhecimentos formais.

A maioria conta com entusiasmo, que após o início do trabalho, deram continuidade aos estudos passando a frequentar a educação de jovens e adultos

(EJA) e a maioria está concluindo o Ensino Fundamental. Após seis meses de trabalho são desvinculados da escola especial. Apenas uma das jovens trabalhadoras não estuda porque realiza atendimentos especializados na área de saúde em psicologia, terapia ocupacional, neurologia, entre outros.

Quanto ao trabalho, demonstram gosto e percebem a empresa como um espaço de socialização, onde conhecem novas pessoas e fazem amigos. Informaram que recebem treinamento na empresa, com frequência e os colegas os ajudam quando tem dificuldade no trabalho. Na maioria dos casos, realizam trabalhos em equipe. Vejamos os relatos:

A primeira coisa eu recorro a coordenadora. Ela que me ajudava a fazer tudo. Um ajudava o outro, senão um que sabia mais ajudava o outro que não sabia. Nós trabalhávamos em equipe. (Entrevistado nº 11, jovem trabalhador, 2010)

Algumas ajudam. As meninas. Tem várias, uma que fica na balança, uma que fica no manual. (Entrevistado nº 16, jovem trabalhador, 2010)

Quando eu preciso sim. Quando eu não preciso cada um vai seguindo. É em equipe. (Entrevistado nº 16, jovem trabalhador, 2010)

Algumas empresas dispõem de um trabalhador chamado de líder que ajuda a pessoa com deficiência e, em outros casos, eles recorrem aos colegas de trabalho que são mais próximos.

As empresas que incluem este trabalhador preparam-se minimamente para a inserção deste jovem especial, com a colocação de um profissional de referência, que chamam de líder, supervisionando e orientando o trabalho. Este jovem, mesmo necessitando de auxílio, é capaz de buscar ajuda e desenvolver um trabalho de qualidade, desde que constantemente orientado.

As famílias dos jovens com deficiência os apóiam e consideram importante que estejam trabalhando. Alguns ajudam na manutenção financeira de suas casas.

Eu espero que esta entrevista sirva para que outros pais, outras mães [que] não desistam, que isso é muito importante. Às vezes as pessoas que estão de fora não sabem a dificuldade que é para um pai acompanhar o filho. Isso é muito importante para o crescimento deles. A gente não pode desanimar nunca. Agradecer também as escolas que têm. (...) Porque eles precisam de colaboração, de ajuda de muitas pessoas. Nós como pais temos o amor, a dedicação, o carinho, mas a gente não tem a parte profissional, a parte que eles precisam que são outros. Claro, eles precisam de muitas coisas. A minha passou por oito anos de fonoaudiologia, fisioterapia, psicologia. Desde que ela nasceu. Agora está trabalhando também e conquistando os sonhos dela, podendo sonhar, né

menina. (Entrevistado nº 17, mãe de jovem trabalhadora com deficiência, 2010)

Os jovens consideram o seu trabalho importante e fazem planos para o futuro, relacionados a compra de bens materiais de consumo, como comprar uma casa própria e um carro e pensam em constituir família.

Eu considero importante o meu trabalho, porque sem o meu trabalho eu não poderia comprar as minhas coisas, de uso próprio e não poderia presentear a minha família quando eu quero. (Entrevistado nº 14, jovem trabalhador, 2010)

Porque eu posso trabalhar. Eu não quero me aposentar tão cedo. Eu quero correr atrás do meu futuro. Ter meu próprio carro, minha namorada, montar uma família. Só. (Entrevistado nº 18, jovem trabalhador, 2010)

A inserção no mercado de trabalho para estes jovens, representa uma oportunidade de integração social. A partir da entrada no trabalho, muitos deles voltaram a estudar no EJA, conseguem comprar bens de consumo, ajudam suas famílias e convivem mais de perto com outros colegas de trabalho, que chamam de amigos.

Sabe-se que as barreiras e entraves para a inserção do jovem com deficiência intelectual no mercado de trabalho não se resume a sua disponibilidade e empenho, mas sim a toda uma relação social de aceitação e legitimação do trabalho da PcD. A empresa quer um trabalhador que cumpra suas funções e, principalmente, que seja assíduo e que tenha um comportamento adequado as regras sociais.

Conforme os relatos, os jovens com deficiência após ingressarem no mercado de trabalho, sentem-se trabalhadores, no sentido dos direitos trabalhistas e de autonomia financeira. A inserção no mercado de trabalho formal representa uma forma de legitimação social e de integração social, aproximando-os dos padrões de normalidades. E o que pensam as empresas com relação a estes novos trabalhadores?

4.3 Relato das empresas contratantes

Foram realizadas entrevistas com duas empresas, dos ramos de serviços (supermercados) e da indústria (informática), que contratam e são a favor do trabalho da pessoa com deficiência, em especial, daquela com deficiência intelectual. Também realizei observação em uma terceira grande empresa, com a mesma preocupação, que pretendia desenvolver um projeto de responsabilidade social.

Outras empresas foram convidadas e instigadas a participar da pesquisa, mas aquelas que não acreditam no trabalho e não contratam deficientes intelectuais se negaram a participar. Outras, não desejaram prestar informações porque deixaram claro que contratam apenas para cumprir a Lei de Cotas e não fazem nenhuma adequação ou alusão a este trabalhador. Seu trabalho acaba não sendo observado e reconhecido.

Conforme informações prestadas pelos entrevistados das Secretarias Municipais e instituições de educação especial, a grande maioria dos jovens com deficiência intelectual são empregados na área de serviço, principalmente nos supermercados. Alguns também conseguem emprego na indústria, na área de produção. No geral, trabalham como frente de caixa (empacotador), na área de hortifrutigranjeiros, na padaria, no açougue e na reposição de produtos. Na indústria, o trabalho se resume a separação de produtos, ao empacotamento de equipamentos e pode ser realizado individualmente e em grupo. Estes dados foram reafirmados nas entrevistas com as empresas.

Os deficientes intelectuais seriam mais na área de serviços, nicho de mercado (...) a pessoa fica lá dez, quinze anos e não tem um plano de carreira. Que seria nos mercados, nos hipermercados onde que se coloca mais pessoas com deficiência intelectual. (...) a barreira do deficiente intelectual ou outras deficiências é basta ele querer e que a empresa aceite esse desafio. (Entrevistado nº 9, Técnico do Trabalho, 2010)

Conforme o relato existe a possibilidade de ingresso do jovem com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal. Quando uma empresa aceita a contratação e percebe o seu bom desempenho e acaba entrando em contato com as instituições formadoras para solicitar outros profissionais, assim que surja uma vaga em seu quadro. Para além da exigência legal, os empregadores esperam conseguir

trabalhadores eficientes. A contratação da PcD só se justifica, para as empresas, quando representar alguma vantagem eminente, como de lucratividade. Eles devem vender a sua força de trabalho, como qualquer empregado.

Voltando as empresas entrevistadas, na primeira empresa, as informações foram prestadas por uma pessoa que exerce duas funções de gerência e de atendimento aos trabalhadores e realiza contato direto com os deficientes intelectuais. Na segunda empresa, a informante foi uma assistente social responsável pela seleção e contratação dos PcDs.

Ambas as empresas contratam há mais de cinco anos, pessoas com vários tipos de deficiência, inclusive o deficiente intelectual e, o trabalho dos mesmos ocorre conjuntamente com os demais trabalhadores.

Os critérios para contratação da PcD na primeira empresa, do setor de serviços, basicamente ocorre pela vontade de trabalhar. São aceitos todos os tipos de trabalhadores, não é exigida escolaridade e é dado um curto treinamento na admissão do trabalhador, por outro colega da mesma função. Geralmente, são empregados nas funções de empacotadores, na seção de hortifrutigranjeiros e na padaria. Esperam do trabalhador um bom comportamento, a formação escolar que esteja mais condizente com a área de atuação.

Os critérios de admissão da segunda empresa, do ramo industrial são por seleção de trabalhadores com deficiência, encaminhados pela agência do trabalhador, por indicação de colegas e de algumas escolas especiais. Quanto a escolaridade, não exigem Ensino Fundamental completo, mas os trabalhadores precisam ter noções de leitura, de escrita e um mínimo de contagem. Realizam uma entrevista para o ingresso e trabalham na área de produção, nas funções de separação de materiais, de montagem, de embalagem e de expedição de produtos. Também recebem treinamentos periódicos no interior da empresa. Todas as empresas afirmaram que estabelecem contato com as famílias dos deficientes intelectuais.

Nas entrevistas com os profissionais responsáveis pela formação do jovem com deficiência, relataram que as empresas almejam um trabalhador com escolarização condizente com o Ensino Médio completo e com cursos de qualificação profissional para a função que irá realizar. Que as empresas desejam um trabalhador que exerça com eficiência as funções para as quais foi contratado, independente da deficiência.

A realidade do trabalhador com deficiência intelectual é atípica. Este vem de uma escola especial sem comprovação legal de escolaridade e de certificação dos ofícios aprendidos na preparação para o trabalho.

A aceitação do trabalhador com deficiência intelectual foi apresentada pela segunda empresa como uma oportunidade, que sua adaptação é tranquila, mas que desejam que ele busque se qualificar e continuar estudando. Nas entrevistas com os jovens deficientes, percebemos que apenas uma das trabalhadoras não estava na EJA e todos os demais estavam finalizando o Ensino Fundamental. Quanto a qualificação, destacamos a fala de um agente institucional:

O que acontece atualmente é que existem muitos empresários que dizem que a função da empresa é oferecer a oportunidade de trabalho, mas não a qualificação. Eles entendem que essa é uma atribuição do governo. O empresário só tem que oferecer a vaga, a possibilidade de emprego. Mas eles querem que as pessoas que se candidatem ao preenchimento das vagas, já venham qualificadas. Porque se eles desenvolverem cursos de qualificação para essas pessoas é um custo que eles terão que absorver, na visão do empresário. (...) questionam muito o próprio Sistema S, que é muito tímido na oferta, cursos profissionalizantes para as pessoas com deficiência. (...) O empresário na visão do Ministério do Trabalho (...) deve qualificar a pessoa com deficiência. Porque já qualifica obedecendo já os critérios de qualidade, de controle, de segurança que são desenvolvidos pela própria empresa. (Entrevistado nº 8, Secretaria do Direito da Pessoa com Deficiência, 2010)

Nesse sentido, fica o embate sobre quem deveria qualificar. As empresas desejam acima de tudo pessoas qualificadas independente de ser ou não deficiente. Conforme o entrevistado nº 2, Técnico do Trabalho (2010) afirmou: “Olha, as empresas querem que a pessoa com deficiência tenha uma qualificação como todas as pessoas”.

Com relação aos salários pagos, a primeira empresa afirmou que é igual aos demais trabalhadores, de aproximadamente um salário mínimo inicial. Na segunda, o salário equivale a aproximados dois salários mínimos iniciais e de acordo com a função. Nas duas empresas, os trabalhadores têm os mesmos benefícios dos demais, como de vale transporte, plano de saúde e cartão corporativo das empresas, de acordo com as normas trabalhistas da CLT.

Estes dados corroboram com as informações da RAIS e do CAGED, do Observatório do Emprego, em Curitiba, de que, em média, é pago pelas empresas aos deficientes intelectuais, entre um e um salário mínimo e meio, mensal. Os maiores salários são da área de produção industrial, mas não ultrapassam dois

salários mínimos. Na área de serviços, em supermercados, os salários muitas vezes não ultrapassam um salário mínimo, conforme os dados do Dieese, apresentados no capítulo 3.

Com relação ao tratamento dado ao trabalhador com deficiência intelectual nas empresas, foram relatadas nas duas realidades, como uma convivência harmônica. Afirmam que há interação com os demais colegas e ajuda mútua, por meio de trabalho em equipe. Afirmaram não haver diferenciação.

Foi analisado que, contraditoriamente, no decorrer das falas, ocorreu uma separação, ao se reportarem aos trabalhadores com deficiência, num binômio entre eles, os especiais e, os demais. Os trabalhadores com deficiência formariam um grupo a mais. Sugeriram que alguns se tornam os “protegidos” do grupo, devido aos cuidados e atenção despendida. Ocorre certa tolerância e alguma modificação de postura dos colegas de trabalho, que passam a conviver diretamente com o outro, nas palavras de Goffman (2008) e passam a desenvolver mecanismos de aceitação e até de respeito aos diferentes.

As duas empresas analisadas representam casos de sucesso na contratação de jovens com deficiência intelectual. Afirmaram que a faixa etária de contratação vai dos 18 anos aos 30 anos em média, porque os aceitam, mesmo não tendo experiência na função. Relataram que uma das fórmulas para suas experiências bem sucedidas, refere-se ao preparo do chefe imediato, em alguns casos chamado de líder, que é um chefe imediato, que faz a intermediação entre os demais trabalhadores e o PcD.

O chefe imediato acaba sendo um líder (...). Ele trás algumas situações e eles já percebem essa aproximação. Mas é uma relação bem tranquila, de líderes como supervisores, tem alguns [deficientes intelectuais] que são os queridinhos sempre, por desempenharem um trabalho tão satisfatório, acabam se destacando. (Entrevistado nº25, empresa, 2011)

No geral, os relatos demonstraram que o tratamento dado ao trabalhador com deficiência intelectual, no interior das empresas é muito diverso. Existem empresas que buscam tratá-los como qualquer outro funcionário e outras, que os discriminam. Segundo o relato do entrevistado nº 2, Técnico do Trabalho (2010) “Aqueles empresas que já estão mais politizadas, empresas mais conscientes tem o tratamento de igualdade.” Conseguimos depoimentos apenas das primeiras

empresas que aceitam a inserção do trabalhador com deficiência e cumprem a Lei de Cotas.

O relacionamento amigável entre os empregadores e os portadores de deficiência é essencial. A conquista de um bom chefe é crucial. (...) Depende muito do que se faz para desenvolver uma atitude positiva em relação ao trabalho, onde tudo é feito com gosto e dedicação, ainda que muitas vezes com restrições. (...) O entendimento das limitações, do lado do chefe, e a compreensão das exigências, do lado do portador de deficiência, são as atividades que polarizarão a sua atenção depois de feita a sua contratação. (PASTORE, 2000, p. 137)

Por sua vez, este trabalhador necessita de um apoio, de uma supervisão constante e consciente, para que seu trabalho seja desenvolvido eficazmente. Em alguns casos, ou o trabalhador subordina-se a estrutura empresarial ou acaba saindo da empresa.

Pelos relatos, o trabalhador especial é capaz de desenvolver um bom trabalho, desde que bem orientado e acompanhado para o exercício da função. Precisa no caso, de um trabalhador de referência, na empresa, que lhe dê apoio e supervisione o seu trabalho.

Eles [os trabalhadores com deficiência intelectual] cumprem as atividades que são designadas. Sempre nos relatam o que eles fazem com muito carinho, que entendem que é importante, mesmo que esteja separando o resíduo, o plástico, ele entende que é importante para o andamento da empresa. Eu acho que isso vai muito de como o líder, como o supervisor coloca para eles, porque senão iam dizer que não queriam ir lá fazer o descarte de materiais. Mas nesse setor não existe só deficientes, existem outros funcionários também. Eles vêem que o que estão fazendo todos podem fazer. (...) Eles sempre têm a vontade de crescer. (Entrevistado nº25, empresa, 2011)

As duas empresas afirmaram que foi desenvolvido um trabalho, com todos os funcionários, a fim de prepará-los a aceitarem os trabalhadores com deficiência. A terceira empresa observada estava iniciando um projeto de conscientização de sua mão de obra e necessitava de auxílio das instituições formadoras, por desconhecer as habilidades da PcD.

Conforme a análise apresentada, das representações sociais das empresas, quanto aos jovens trabalhadores com deficiência, existe uma política nestas instituições, de contratação dos mesmos, geralmente para funções de natureza mais simples (TANAKA e MANZINI, 2005) e (STEIGER, 2006). Estas empresas se aproximam dos tipos de empresas inclusivas, isto é, que empregam

pessoas com deficiência e que procuram adaptar-se a elas, seja pela estrutura física, organizacional de gestão de pessoas, visando ao desenvolvimento de ações de aceitação do diferente. Conforme os pressupostos apresentados por Carvalho-Freitas (2007) e Doval (2006).

Existem diversos tipos de empresas: as que apenas cumprem as exigências legais e, por vezes, discriminam o trabalhador com deficiência. Aquelas que viram vantagens na contratação destes estão satisfeitas e os tratam em condições de igualdade em relação aos demais trabalhadores.

Doval (2006) destaca cinco tipos de empresas, no sentido weberiano do termo, da mais a menos inclusiva, no que se refere a contratação da PcD. As empresas de tipo 1 seriam inclusivas por princípio e, na pesquisa deste autor, nenhuma organização foi encontrada que se enquadrasse nesta categoria. Seriam aquelas empresas que buscam respeitar a diversidade, as diferenças individuais e a capacidade da pessoa com deficiência. As empresas de tipo 2 seriam as inclusivas por lei, que tiveram que dar atenção a pessoa com deficiência, após a obrigatoriedade da Lei de Cotas. Não se preocupam apenas em cumprir a Lei, mas a partir daí, adotaram posturas de conscientização, de excelência nos processos para a contratação bem sucedida da PcD. As de tipo 3 são as legalistas, que no primeiro momento são iguais a anterior, mas não ultrapassam o patamar de cumprimento da Lei, a fim de evitarem problemas de fiscalização e de penalidades com o Ministério do Trabalho e Emprego. As empresas de tipo 4 são as flexibilizantes, que contratam somente para cumprir a Lei, e visando a redução de custos, por meio de uma força de trabalho barata e muitas vezes terceirizada. E as de tipo 5 seriam as excludentes, similares às categorias de flexibilizantes, mas diferenciadas por não contratarem mão de obra com deficiência.

As empresas por mim pesquisadas, encontram-se entre os tipos 2 e 3, por não serem ideais. Consideram-se inclusivas por contratarem mão de obra com deficiência, organizaram-se estabelecendo relações mais harmônicas, com o investimento em treinamento do trabalhador, em chefias conscientes, mas, em uma delas, o salário ainda é baixo.

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acreditou no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão (...). Uma empresa

pode tornar-se inclusiva por iniciativa e empenho dos próprios empregadores, que para tanto buscam informações pertinentes ao princípio da inclusão, e/ou com a assessoria de profissionais inclusivistas que atuam em entidades sociais. (SASSAKI, 1997, p. 65)

Sendo assim, reafirma-se que existem diversos tipos de empresas, aquelas que assumem sua obrigação legal de contratação, mesmo que somente pela exigência legal percebem a necessidade de readequar suas práticas organizacionais a fim de serem capazes de empregar e manter este trabalhador.

Outro dado que permitiria aprofundar a análise, seria a observação direta das relações de trabalho da PcD, e a realização de entrevistas com os demais colegas de trabalho. As empresas desejam trabalhadores prontos, no sentido de escolarizados e com qualificação e experiência profissional e deparam-se com a obrigatoriedade de contratação legal.

Portanto, as principais barreiras e entraves à inserção profissional no mercado de trabalho formal, do jovem com deficiência intelectual, estariam relacionadas a sua representação social para os outros; à incipiente formação e qualificação profissional recebida; e, finalmente, a visão do empregador para aceitação ou não, do seu trabalho.

O problema da permanência da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho produtivo foi pouco enfatizada nos comentários dos pesquisados. Talvez por vivermos um momento de incentivo e valorização da formação e da qualificação, para a entrada no mercado de trabalho. Mas, como ficaria a questão da permanência do jovem com deficiência, após ter ingressado em sua primeira experiência profissional, que dura em média dois anos, na mesma empresa? Estariam fadados a trabalhar numa área de menor remuneração, como na área de serviços da rede de supermercados? Estariam em condições de desemprego permanente? Teriam reais condições para uma plena atuação como trabalhadores, em diversas áreas?

Assim, foi analisado na presente pesquisa, embora as chances de sucesso sejam reais, as oportunidades, ainda faltam. Também as condições de trabalho precisam ser construídas e, a formação e a qualificação destes trabalhadores, precisam de um grande investimento, não somente mediante políticas públicas, mas também da parte da sociedade, inclusive no ambiente de trabalho.

A efetividade da inclusão requer entendimento e atitude – também das famílias e do próprio jovem deficiente – no sentido de acreditar que é possível, confiar e respeitar a pessoa com deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção da pesquisa sociológica é um processo trabalhoso, que exige empenho, disciplina e persistência por parte do sociólogo, considerando a complexidade que envolve a pesquisa de campo, a escolha bibliográfica e a discussão de conceitos e de categorias apropriadas à temática, análise teórica e empírica, finalizada ou reconstruída como produção acadêmica de um texto que sistematize o percurso e os achados da pesquisa em formato adequado.

Para chegar ao final desta pesquisa, percorri intermináveis meses de estudo, de leitura, de aprofundamento da temática, mediante a busca de literatura adequada para a análise do campo de pesquisa, o que rendeu muitos questionamentos, que abrem novas perspectivas de análise e possibilidades de estudos futuros, devido às lacunas subjacentes.

A pesquisa que fundamentou esta dissertação, intitulada *A formação e a qualificação profissional do jovem com deficiência intelectual e sua inserção no mercado de trabalho formal em Curitiba (1990 – 2010)* cumpriu seu objetivo de analisar sociologicamente a inserção do jovem com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal, por meio dos processos de formação e de qualificação profissional, buscando compreender as dinâmicas que se configuram neste contexto e o sentido dado à participação destes jovens, pela sociedade. A relação indivíduo e sociedade permeou o desenvolvimento deste trabalho, a medida que se relacionou a percepção do sujeito deficiente e o mercado de trabalho; o aparato legal e os trabalhadores; a formação, a qualificação do indivíduo e sua relação com a sociedade; o trabalhador e a empresa enquanto instituição social diretamente envolvida.

Quanto ao problema apresentado, das principais barreiras e entraves para este grupo se inserir e se manter no mercado de trabalho, foi respondido parcialmente porque consegui delinear, pela análise da literatura e do campo de pesquisa, os impeditivos quanto a inserção profissional. Mas, quanto à permanência, há necessidade de investigações futuras a serem realizadas por novas pesquisas. O percurso para a inserção profissional pela formação e qualificação foi amplamente discutido desde a concepção de trabalho, de emprego e de trabalhadores no capítulo 1, que perpassam o âmbito legal do Estado, da Constituição Federal e da

legislação trabalhista, no capítulo 2 e, aprofundado no capítulo 4, pelas análises do campo de pesquisa.

A análise da Lei de Cotas buscou a perspectiva de respostas encontradas em estudos anteriores, nos quais retrataram a oportunidade legal dada à pessoa com deficiência quanto ao ingresso no mercado de trabalho, mas não o seu reconhecimento social, enquanto trabalhador.

A análise da pessoa com deficiência perpassou todo o estudo, desde a inicial definição médica e a diferenciação em relação à doença mental, enquanto transtorno a pesquisa dos dados do Ministério do Trabalho, do Censo, da RAIS e CAGED e do Observatório do Trabalho de Curitiba, para delinear o seu espaço de representação, no mercado de trabalho. Observamos que os trabalhadores com deficiência intelectual foram contratados em menor número, se comparados às outras pessoas com deficiência e ocupam funções básicas, de baixa remuneração, com contratações realizadas principalmente, em áreas do setor de serviços e da indústria.

As representações sociais trabalhadas tiveram que ser discutidas para compreensão dos espaços de formação e de qualificação profissional, como da ainda breve trajetória dos jovens com deficiência intelectual e das empresas contratantes. Revelaram histórias comuns de fracassos escolares no ensino regular devido à dificuldade na leitura e escrita, levando-os por meio de avaliação, ao ensino especial. A autonomia pouco explorada na escola, na verdade, é o problema dos deficientes intelectuais, devido a limitação de sua autonomia intelectual. Mesmo assim, encontra nas instituições formadoras apoio, compreensão e ajuda para encaminhá-los a um trabalho fazendo uso da Lei de Cotas, mas não uma formação condizente com as necessidades sociais e que o mercado de trabalho exige.

Os jovens com deficiência demonstraram de maneira clara, diversa e enriquecedora, para a sociologia, seus anseios juvenis pela busca de aceitação e de espaço na sociedade, pelo trabalho. As empresas pesquisadas, aproximando-se de práticas inclusivas, apresentaram aspectos positivos quanto a inserção profissional desta população, apesar de diferenciarem os deficientes, dos outros trabalhadores, ditos “normais”.

As hipóteses que percorreram o trabalho como um todo, foram corroboradas pela análise dos dados, confirmando que: a formação e a qualificação ofertada aos jovens com deficiência intelectual não condizem com as reais

necessidades sociais, deste público e nem com o interesse das empresas. Esta evidência foi testada empiricamente e confirmada. Pode-se também afirmar que os jovens são empregados, não pela qualificação e sim pela obrigatoriedade das Cotas. Ainda, o jovem deficiente intelectual tende a ser estigmatizado no ambiente de trabalho, na empresa, mas, esses indícios foram destacados principalmente pelas instituições formadoras, por algumas instâncias das Secretarias Municipais e pela literatura da área. Como conseguiu-se acesso apenas a empresas de tipo mais inclusivo e não foi aberta a possibilidade de entrevistar colegas de trabalho dos deficientes, esta hipótese não foi totalmente comprovada. A hipótese de que, pelo trabalho, o jovem com deficiência intelectual passa a integrar-se mais efetivamente à sociedade, foi confirmada.

Quanto aos capítulos, nas perguntas de finalização quanto ao papel do Estado dirigente, política e juridicamente organizado na sociedade brasileira, seu papel seria de legitimador dos direitos sociais, expressos pela Constituição Federal de 1988. A mesma apresenta os direitos, mas não especifica como poderiam ser efetivados.

O papel da legislação trabalhista para a pessoa com deficiência dá continuidade aos preceitos da Constituição, com o princípio de igualdade perante a lei e não de universalidade para todos. Foi considerado que a Lei nº. 7853/89, o Decreto nº. 3298/99 que a regulamenta e a Lei nº. 8213/91, conhecida como Lei de Cotas, são importantes instrumentos, mas devem levar à discussão entre o Estado, a sociedade civil e os empresários, para que efetivamente revertam em favor dos trabalhadores.

Tais leis demoraram décadas para serem reconhecidas, vislumbradas, aplicadas e acompanhadas, quando se configuraram enquanto políticas vigentes. O diferente, o estigmatizado, a pessoa com deficiência ainda está sendo inserida gradativamente no mercado de trabalho, em funções que não são mais atrativas, para os demais trabalhadores.

A formação e a qualificação profissional para a pessoa com deficiência, ainda não atende as suas necessidades e expectativas laborais, necessitando de grandes discussões para além da escola.

Neste sentido, os jovens com deficiência intelectual, conforme constatou a pesquisa, são percebidos como pessoas representadas como doentes mentais, em muitos casos. Portanto, nota-se que estes jovens são pouco conhecidos e

valorizados no mercado de trabalho, para além da Lei de Cotas e exercem funções básicas, em nichos das áreas citadas de serviços em supermercados e da indústria, na produção e na separação de resíduos.

A educação especial foi uma das portas de entrada para a pesquisa e de maior acesso da pesquisadora, por meio da análise dos programas de educação, de formação para o trabalho, que tem privilegiado as atividades manuais, artesanais e práticas de rotinização de comportamentos, que pretendem desenvolver habilidades para o mundo do trabalho. Tais programas representam, para os sujeitos deficientes, muito mais um espaço de acolhimento e de respeito, que pode levá-los a um posto de trabalho, por meio de trabalho de intermediação de mão de obra, realizado pelas profissionais de apoio a empregabilidade, do que uma possibilidade de integração efetiva, mediante processos de qualificação para o trabalho.

As oficinas de formação, analisadas com maior fôlego, apresentaram duas visões: uma de manutenção da prática pedagógica fundada no assistencialismo e no trabalho terapêutico e, outra, almejando um movimento de mudanças ainda muito tímido, no que concerne a adequação de suas práticas às necessidades dos jovens especiais e às exigências do mercado de trabalho formal.

Pareceu recomendável que haja a modificação legal da estrutura das oficinas, visando a organização de um currículo para a formação profissional, que diferencie a escolarização básica, da específica. Esta formação poderia ser desenvolvida em níveis básico e técnico, com metodologias de ensino adequadas às limitações da pessoa com deficiência intelectual e aos anseios do público jovem, com maior extensão de carga horária, prevendo estágios na comunidade e em empresas locais. É ressaltada a importância da avaliação do desempenho do aluno quanto a sua aprendizagem formal escolar, visando ampliar a qualidade dos cursos ofertados e a possibilidade de escolha do jovem, além de garantir uma certificação.

As atividades fragmentadas, em série, da realização da parte, em detrimento do todo, do tipo taylorista-fordista, foram observadas nas unidades ocupacionais - outro nome dado às oficinas - que vendem seus produtos por encomenda. Esses processos dificultam a apropriação do conhecimento, para o entendimento do produto final do trabalho. Estas práticas levam a ênfase no trabalho informal e parcial, não promovem a autonomia do trabalhador na escolha de uma profissão ou trabalho a exercer e os mantêm assim, na condição de incapaz.

As políticas públicas de qualificação profissional foram apresentadas na pesquisa como contextualização histórica e social do período pesquisado e, devido a atual utilização de termos da década de 1990, como empregabilidade, competências e polivalência para o trabalho, numa responsabilização dos trabalhadores com deficiência, pela não inserção no mercado de trabalho formal.

Observou-se e analisou-se um momento crítico de qualquer jovem - a passagem da educação, da preparação para o trabalho, à inserção no mercado de trabalho formal. Esse período de transição é cercado por muitas indagações, dúvidas e adaptações para o jovem deficiente. Assim, necessita da contribuição de outros profissionais como referência, inclusive para o acompanhamento de sua integração ao trabalho. Mais do que um trabalho, no sentido formal do termo, representa uma possibilidade de sentir-se útil e integrado, socialmente.

Os jovens com deficiência, encontrados no campo de pesquisa, buscam ou estão no primeiro emprego. Um fato que dificulta esta inserção seria o nível básico de escolarização, equivalente aos primeiros anos do Ensino Fundamental, devido às limitações de sua deficiência. Assim mesmo, os dados comprovaram que, após a entrada no mercado de trabalho, a maioria destes jovens iniciou a escolarização formal em cursos de educação de jovens e adultos (EJA).

Conforme os relatos das empresas, os jovens com deficiência intelectual podem tornar-se excelentes empregados, devido a confiabilidade, ao índice de assiduidade e de valorização que apresentam para o trabalho que estão desenvolvendo. Os entrevistados demonstraram que consideram seus empregos interessantes e que gostam da função que estão desempenhando. O trabalho vai possibilitar a este jovem à entrada no mundo adulto, sendo capazes de exercer uma função produtiva e responsável, com dignidade, perante suas famílias e a sociedade.

Quanto à análise crítica da legislação trabalhista nos anos de 1990, nos arriscamos a dizer que houve avanços tardios, como o da retomada da Lei de Cotas, após vinte anos de Constituição Federal. As fontes bibliográficas no campo acadêmico não deixam claro o que teria acontecido neste período. Foram registrados alguns avanços quanto ao trabalho da pessoa com deficiência, apesar da crise neoliberal e da precariedade das condições de trabalho e de emprego.

Algumas evidências reforçam a necessidade de as oficinas atuarem mais no sentido da educação profissional de fato, com um currículo próprio, com ementas

possíveis e com formação para além da artesanal, cujo carácter se assemelha mais às terapias ocupacionais. Trata-se de um espaço de construção, de um percurso que leve para além das políticas de inclusão e de atividades limitadas – que oferecem poucas alternativas, e mantém estes jovens em boa parte ligados ao setor informal – em direção a políticas que ampliem as vagas de trabalho e as chances de formação e qualificação a todos, indiscriminadamente, em lugar de responsabilizar o trabalhador por sua própria falta de qualificação e desemprego.

O trabalho da pessoa com deficiência intelectual, até o presente, poderia ser categorizado como manual e, necessita da rotina para se desenvolver, mantendo as relações sociais e de trabalho vigentes. Ao mesmo tempo, a não aceitação real da sociedade, os limita a novos trabalhadores permanentes existindo apenas pela integração legal. Acredito que sua inserção no mercado de trabalho, tem impulsionado mudanças na forma de vê-los e percebê-los, não apenas como um problema social a ser estudado, mas induzindo às práticas inclusivas, e estudos que poderão jogar luz sobre esta realidade.

Finalizando, o que ficou evidente teórico e politicamente nesta pesquisa, tende a contribuir para o direcionamento de novas pesquisas sociológicas e também em outras áreas do conhecimento. Buscou-se desnaturalizar, discutir e interpretar como o jovem com limitações cognitivas específicas tende a tornar-se ou almejar ser trabalhador. Que caminhos percorrem desde a formação e a qualificação profissional, quem é este indivíduo, este jovem, que formação recebe e as potencialidades que alcança para o mercado de trabalho e o que o empregador almeja dos seus serviços. Diria que foi um trabalho investigativo, de imaginação sociológica (Mills,1982), adentrando ao campo de pesquisa, na observação, na escuta da representação dos atores sociais envolvidos e do jovem deficiente intelectual, que trouxeram a tona o perfil de um novo e futuro trabalhador.

Se for pensado em Castel (2008) quanto a necessidade de serem promovidas políticas de integração e de inclusão ao trabalhador especial, deveria contemplar os demais tipos de deficiências além da intelectual, física e sensoriais (auditiva e visual). Seriam necessárias pesquisas comparativas e analíticas que investiguem a representação e situação social do trabalhador com deficiência nas demais capitais brasileiras e em comparação com a sociedade global, com outros países que já tiveram avanços ou diferentes experiências, associadas as políticas

públicas de formação e de qualificação profissional e do lugar ocupado no mercado de trabalho e quais as perspectivas futuras para estes indivíduos.

O que deve ficar claro que a escola não é a instituição social redentora, única responsável pela formação e qualificação profissional desses jovens. Outros agentes e instituições têm papel fundamental na integração e inclusão social, econômica dos deficientes, como o Estado, não somente via política de Cotas, mas por incentivos e fiscalização; as famílias que aos poucos passam a entender melhor que estes jovens não precisam ficar segregados em seus domicílios, porque têm limitações e; principalmente a sociedade em geral, incluindo-se os empresários que precisariam conhecer melhor as condições destes trabalhadores potenciais e respeitá-los.

Por fim, considero que a sociedade e o trabalho, no limiar do século XXI, necessita do Estado, com sua estrutura social e legal, do trabalho reflexivo e de pesquisas que impulsionem, com análises consistentes e atualizadas, à mudanças para a construção de alternativas econômicas, políticas e sociais para estes novos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. A nova era da precarização estrutural do trabalho? In: DAL ROSSO, Sadi & FORTES, José Augusto (Orgs). **Condições de trabalho no limiar do século XXI**. Brasília: Épocca, 2008. p. 13 – 35.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6ª reimp. Campinas, SP: Boitempo, 2002.

ARAÚJO, Josemar. Figueiredo. **Inclusão pela legislação**: uma abordagem sociológica dos atuais resultados da política brasileira de cotas para pessoas com deficiência nas empresas privadas. 122f. Dissertação (Mestrado em Sociologia e Direito) – Setor de Sociologia e direito, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2009.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: CORDE, 1994.

ARON, Raymond. **As etapas do pensamento sociológico**. 7ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008. (Coleção tópicos)

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.

BERGAMO JR, Adilson. **O trabalho das pessoas com deficiência em empresas privadas**. 107 f. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do desenvolvimento). Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo, São Paulo, 2009.

BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. **Da exclusão à igualdade**: direitos da pessoa portadora de deficiência. Curitiba: MPPR, 2001.

BOBBIO, Norberto. **Estado, governo e a sociedade**: uma teoria da política. 13ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007.

BRASIL. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2ª ed. Brasília: MTE / SIT, 2007.

BRASIL. **Censo demográfico 2000**. Brasília, 2003. disponível em: < <http://www.ibege.gov.br/home/presidencia/noticias/27062003censo.shtm>. > Acesso em: 13/03/2010.

BRASIL. **Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Senado Federal. Brasília, DF, 2008.

BRASIL. Decreto n. 3. 298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras

providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 20/07/2010.

BRASIL. **Estatuto da criança e do adolescente**: lei 8.069/90. 4ª ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

BRASIL. **Estatuto da pessoa com deficiência**. Brasília, DF: Senado Federal, 2008.

BRASIL. Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integridade social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm. Acesso em: 19/07/2010.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213.htm. Acesso em: 18/07/2010.

BRASIL. Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8742.htm. Acesso em: 20/07/2010.

BRASIL. Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm. Acesso em: 19/08/2010.

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. In: MENESES, João Gualberto de et al. **Estrutura e funcionamento da educação básica**. São Paulo: Pioneira, 1998. p.306-335.

BRASIL. **Plano Nacional de Qualificação – PNQ 2003 – 2007**. Brasília: MTE / SPPE, 2003.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador**. Diversidade & igualdade de oportunidade: qualificação profissional da pessoa portadora de deficiência. Brasília: MTE, 2000.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

CARDOSO, Ruth Correia Leite & SAMPAIO, Helena Maria Sant'Ana. **Bibliografia sobre a juventude**. São Paulo: USP, 1995.

CARRILO, Jorge & IRANZO, Consuelo. Calificación y competencia laborales em América Latina. In: TOLEDO, Enrique de la Garza Toledo. **Tratado latinoamericano de sociología**. México: FCE, 2003. p. 179 – 212.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: um estudo sobre relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 313f. Tese

(Doutorado em Administração) – Setor de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de & MARQUES, Antônio Luiz. (Org.) **Trabalho e pessoa com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. 1ª ed, 1ª reimp. Curitiba, Juruá, 2009.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 7ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

CATTANI, Antonio David (Org.) **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4ª ed. rev. ampl. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2002.

CATTANI, Antonio David & HOLZMANN, Lorena (Orgs.) **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

CATTANI, Antonio David & DÍAZ, Laura Mota (org.). **Desigualdades na América Latina**: novas perspectivas analíticas. Porto Alegre: UFRGS, 2005.

CERIGNONI, Francisco Núncio & RODRIGUES, Maria Paula. **Deficiência**: uma questão política? São Paulo: Paulus, 2005.

COSTA, Cândida de. Do PLANFOR ao PNQ: mundo do trabalho, qualificação profissional e políticas públicas. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de. (Org.) **Qualificar para que? Qualificação para quem?** São Paulo: UNITRABALHO & Campina Grande: UFCG, 2006.

DADOS CAGED. Brasília: MTE, 2010.

DADOS RAIS 2001 – 2009. **Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais**. Brasília: RAIS, 2009. Disponível em: < http://www.mte.gov.br/pdet/o_pdet/reg_admin/rais/result_definit_rais.asp >. Acesso em: 13/03/2011.

DAL ROSSO, Sadi & FORTES, José Augusto (Orgs). **Condições de trabalho no limiar do século XXI**. Brasília: Épocca, 2008.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007. 89 p. (Coleção Primeiros Passos)

DORTIER, Jean – François. **Dicionário de ciências humanas**. São Paulo: WM Martins Fontes, 2010.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**: desafios e tendências. 199 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Setor de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do sul, Porto Alegre, 2006.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social**: pobreza, emprego, Estado e o Futuro do Capitalismo. São Paulo: Paz e Terra, 2009.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. 3ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008. (Tópicos)

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

DURKHEIM, Émile. **O suicídio**. 1ª reimp. São Paulo: Martin Claret, 2008.

ENRIQUEZ, Eugène. Perda do trabalho, perda da identidade. In: NABUCO, Maria Regina & CARVALHO NETO, Antônio. **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT, PUCMG, 1999. p. 69 – 83.

ESTADO. In: BOUDON, Raymond & BOURRICAUD, François. **Dicionário crítico de sociologia**. 2ª ed. 5ª imp. São Paulo: Ática, 2007. p. 205- 213.

ESTADO CONTEMPORÂNEO. In: BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. 12ª ED. Brasília: UNB, 2004. v.1. p. 401 – 403.

FELICISSIMO, José R. **A descentralização do Estado frente às novas práticas e formas de ação coletiva**. In: São Paulo em perspectiva, v. 8, nº2, p. 45-52, 1994.

FERNÁNDEZ, Dídimio Castillo. Integração social das pessoas com alguma deficiência: da ideologia do déficit ao paradigma da diferença. In: CATTANI, Antonio & DÍAZ, Laura Mota (org.). **Desigualdades na América Latina: novas perspectivas analíticas**. Porto Alegre: UFRGS, 2005. p. 189 – 233.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin (Org.) **Direito das pessoas portadoras de deficiência**. Instituto Brasileiro de Advocacia Pública. São Paulo: MAX LIMONAD, 1997.

FRANZOI, Naira Lisboa. Inserção profissional. In: CATTANI, Antonio David & HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e de tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006. p. 163 – 165.

FRIEDMANN, Georges e NAVILLE, Pierre. **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, Universidade de São Paulo, 1973. 1v.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho protegido do portador de deficiência. Revista de Direitos Difusos n. 4 – **Proteção jurídica dos portadores de deficiência**. São Paulo, IBAP, dez. 2000, p. 481- 486.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. – Setor de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

FONTOURA, Daniele dos Santos & PICCININI, Valmira Carolina. Inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. **Revista da ABET –**

Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. Rio de Janeiro, v. VII, n. 2, p. 153-166, jul./ dez. 2008.

GIBBS, Graham. **Análise de dados qualitativos.** Porto Alegre: Artmed, 2009. (Coleção Pesquisa qualitativa Uwe Flick)

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

GOFFMAN, Erving. **Estigma:** notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **As pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:** Análise do sistema de cotas no Brasil e das peculiaridades do contrato de trabalho. 204p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Setor de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. Prefácio – O trabalho (e sua sociologia) em transformação. In: LEITE, Márcia de Paula. **Trabalho e sociedade em transformação:** mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo das competências. In: FERRETI, Celso João et al. **Novas tecnologias, trabalho e educação:** um debate multidisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. p. 124 – 142.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho: um olhar voltado para a empresa e a sociedade.** São Paulo: Boitempo, 2002. p. 273-289.

HOLZMANN, Lorena. Toyotismo. In: CATTANI, Antonio David & HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e de tecnologia.** Porto Alegre: UFRGS, 2006. p. 314 -318.

IVANIUK, Ana Lúcia. **Orientação profissional em pessoas com necessidades especiais:** revisão de literatura (2000- 2009). 108 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Centro de Ciências da Vida, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, SP, Campinas, 2009.

JAIME, Lucíola Rodrigues & CARMO, José Carlos do. **A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho:** o resgate de um direito de cidadania. São Paulo: dos Autores, 2005.

KALUME, Pedro de Alcântara. **Deficientes:** ainda um desafio para o governo e para a sociedade; habilitação, reabilitação profissional e reserva de mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulcherio. **Deficiência e trabalho:** redimensionando o singular no contexto universal. Autores Associados, 2003. Coleção Polêmicas do Nosso Tempo.

LARANJEIRA, Sonia M. G. Fordismo e pós-fordismo. In: CATTANI, Antonio David & HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e de tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006. p. 133 - 136.

LEITE, Márcia de Paula & ARAÚJO, Angela Maria Carneiro. **O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México**. São Paulo, Campinas: UNICAMP, 2007.

LEITE, Márcia de Paula. **Trabalho e sociedade em transformação**: mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

LIMA, Antonio Almerico Biondi & LOPES, Fernando Augusto Moreira. **Diálogo social e qualificação profissional**: experiências e propostas. Brasília: MTE / SPPE / DEQ, 2005. (Construindo diálogos, v.1)

LOBATO, Beatriz Cardoso. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: implicações da Lei de Cotas. 149p. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Setor de Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.

LUKES, Steven. Bases para a interpretação de Durkheim. In: COHN, Gabriel (Org.) **Sociologia**: para ler os clássicos. 2ª ed., 1ª reimp. Rio de Janeiro: Azougue, 2009. p. 7 – 54.

MACHADO, Marília Novais da Mata. A entrevista de pesquisa. In: **Entrevista de pesquisa**: a interação pesquisador/ entrevistado. Belo Horizonte: Com Arte, 2002. p. 33- 59.

MACIEL, Fabrício. Todo trabalho é digno? Um ensaio sobre moralidade e reconhecimento na modernidade periférica. In: SOUZA, Jessé (Org.) **A invisibilidade da desigualdade brasileira**. Belo Horizonte: UFMG, 2006. p. 285 – 322.

MAIA, Rui Leandro. **Dicionário de sociologia**: dicionários temáticos. Portugal: Porto, 2004.

MANFREDI, Silvia Maria. Qualificação e educação: reconstruindo nexos e inter-relações. In: SAUL, Ana Maria; FREITAS, José Cleber de. **Políticas públicas de qualificação**: desafios atuais. São Paulo: A+Comunicação, 2007. p. 9 – 36.

MARQUEZAN, Reinoldo. **O deficiente no discurso da legislação**. Campinas, SP: Papyrus, 2009. (Série Educação Especial)

MARQUEZAN, Reinoldo. O discurso da legislação sobre o sujeito deficiente. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, v. 14, n.3, p. 463 – 478, set./dez. 2008.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. 26ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008, Livro 1, vol. 1.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade como ter trabalho e remuneração sempre: o caminho das pedras.** São Paulo: Gente, 1995.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 27ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

NABUCO, Maria Regina & CARVALHO NETO, Antônio. **Relações de trabalho contemporâneas.** Belo Horizonte: IRT, PUCMG, 1999.

NOHARA, Jouliana Jordan, ACEVEDO, Claudia Rosa, FIAMMETTI, Marcelo. A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiência. In: CARVALHO, Alfredo Roberto de et al (Org.) **Pessoa com deficiência na sociedade contemporânea: problematizando o debate.** Cascavel, PR: UNIOESTE, 2006. (Programa Institucional de ações relativas às pessoas com necessidades especiais) p. 71-88.

OFFE, Claus. **Trabalho e sociedade.** Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da “Sociedade do Trabalho”. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989. v 1 – A Crise.

OFFE, Claus. **Trabalho e sociedade.** Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da “Sociedade do Trabalho”. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1991.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Qualificação profissional: um campo em disputa. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de. (Org.) **Qualificar para que? Qualificação para quem?** São Paulo: UNITRABALHO & Campina Grande: UFCG, 2006. p. 12 – 26.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. **A qualificação profissional como política pública.** Brasília: MTE, SPPE, DEQ, 2005. v.3. (Coleção Qualificação Social e Profissional)

OUTHWAITE, William & BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento social do século XX.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996.

PARANÁ. **Coletânea da legislação referente aos direitos da pessoa portadora de deficiência.** Curitiba: Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, 1997.

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

PEREIRA, Elizabeth Aparecida & TIBOLA, Ivanilde Maria (org.) **Direitos da pessoa com deficiência: conhecer para exigir.** Brasília: Senado Federal, 2008.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA. Observatório do trabalho de Curitiba. **Relatório especial sobre a pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal em Curitiba – PR.** Curitiba: PMC / DIEESE, 2009.

PRESTES, Emília M. da T. Considerações sobre o PLANFOR e suas experiências de avaliação. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de. (Org.) **Qualificar para que? Qualificação para quem?** São Paulo: UNITRABALHO & Campina Grande: UFCG, 2006. p. 111 – 130.

POCHMANN, Márcio. **O emprego na globalização** : a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo : Boitempo, 2001.

POCHMANN, Márcio. O mundo do trabalho em mudança. In: NABUCO, Maria Regina & CARVALHO NETO, Antônio. **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT, PUCMG, 1999. p. 13 – 30.

POUPART, Jean. **Pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

REBELO, Paulo. **A pessoa com deficiência e o trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

RELATÓRIO SOCIAL 2009 – 2010: Universidade Livre para a Eficiência Humana (Unilehu). Curitiba: Idealgraf, 2009- 2010.

RIBEIRO, João Ubaldo. **Política**: quem manda, por que manda, como manda. 2ª ed. e rev. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

ROBERT, Cinthia (Org.) **O direito do deficiente**. Rio de Janeiro: LUMEN JURIS, 1999. (Série Direitos Especiais)

ROSA, Maria Inês. **Uso de si e testemunhos de trabalhadores**. São Paulo: Letras & Letras, 2004.

SABATOVSKI, Emílio; FONTOURA, Iara. **Constituição Federal de 1988**. Curitiba: Juruá, 2002.

SALLAS, Ana Luisa Fayet et al. **Os jovens de Curitiba**: esperanças e desencantos, juventude, violência e cidadania. 2ª ed. Curitiba: UFPR, 2008.

SANTANA, Marco Aurélio & RAMALHO, José Ricardo. **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

SASSAKI, Romeu Kazuma. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 2ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SCHWARZ, Andréa & HABER, Jaques. **População com deficiência no Brasil**: fatos e percepções. São Paulo: FEBRABAN, 2006. (Coleção Frebraban de Inclusão social)

SCOTT, John. **Sociologia**: conceitos - chaves. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.

SEVERINO, Maria do Perpétuo Socorro Rocha Sousa. **As pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: expressão das desigualdades sociais. 170 p. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Setor de Serviço social, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2007.

SINGER, Paul. A crise das relações de trabalho. In: NABUCO, Maria Regina & CARVALHO NETO, Antônio. **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT, PUCMG, 1999. p. 31 – 45.

SOUSA, Antonia de Abreu et al. (Org.) **Trabalho, capital mundial e formação de trabalhadores**. Fortaleza: SENAC do Ceará, 2008.

STEIGER, Leandro. **Narrativas sobre o processo de inclusão de pessoas portadoras de deficiência mental no mercado de trabalho**. 100 f. Dissertação (Mestrado em Educação) Setor de Educação, Universidade de Passo Fundo, Passo fundo, 2006.

STROOBANTS, Marcele. Qualificação ou competências? Normas de geometria variável. In: DESAULNIERS, Julieta Beatriz Ramos (Org.) **Formação & trabalho & competência: questões atuais**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1998. p. 81-100.

QUIVY, Raymond & CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de investigação em Ciências Sociais**. Lisboa: Gradiva, 1992. p 27-87.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro & MANZINE, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista de Educação Especial**, Marília, v. 11, n.2, p. 273-294, ago. 2005.

TAUILE, José Ricardo. **Para (re) construir o Brasil contemporâneo: trabalho, tecnologia e acumulação**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

TREMBLAY, Marc-Adélar. Reflexões sobre uma trajetória pessoal pela diversidade dos objetos de pesquisa. In: POUPART, Jean. **Pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. p. 9-30.

TROTTIER, Claude. Emergência e constituição do campo de pesquisa sobre a inserção profissional. In: DESAULNIERS, Julieta Beatriz Ramos (Org.) **Formação & trabalho & competência: questões atuais**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1998. p. 133-177.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Sistema de bibliotecas. **Normas para apresentação de documentos científicos**. Curitiba: UFPR, 2007.

VALLE, Maria Helena Feres. **Vivências de pessoas com deficiência mental inseridas no mercado de trabalho**. 120 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Setor de educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004.

VASH, Carolyn L. **Enfrentando a deficiência: a manipulação, a psicologia, a reabilitação**. São Paulo: Pioneira / USP, 1998.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ARAÚJO, Tatiana de. **Educação e deficiência intelectual:** a qualificação profissional como mediadora para a inclusão social e constituição do sujeito. 124 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Setor de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

BALTAR, Paulo et al. Evolução do mercado de trabalho e significado da recuperação do emprego formal nos anos recentes. DEDECCA, C. S. & PRONI, M. W. (Orgs.) Políticas públicas e trabalho: textos para estudo dirigido. Campinas/SP: Unicamp.IE; Brasília/DF: MTE; Unitrabalho, 2006. p. 29 – 51.

BAUER, Martin W. & GASKELL, George (Ed). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som:** um manual prático. 6ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

BRAGA, Andréa Luiza Currálinho et al. **Pessoas com deficiência:** um guia prático sobre os direitos das pessoas com deficiência. Curitiba: Universidade Positivo, 2009.

CESTARI, Ana Cássia Jorge. **Deficiência mental e o mercado de trabalho formal:** um estudo da visão dos empregadores, companheiros de trabalho e do próprio portador de deficiência mental. 107 f. Dissertação (Mestrado em Educação do Indivíduo Especial) – Setor de Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2002.

DEDECCA, C. S. & PRONI, M. W. (Orgs.) Políticas públicas e trabalho: textos para estudo dirigido. Campinas/SP: Unicamp.IE; Brasília/DF: MTE; Unitrabalho, 2006.

GIL, Carlos Antonio. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999. 206 p.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho.** 189 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Setor de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

LEITE, Márcia de Paula & NEVES, Magda de Almeida (Orgs.) **Trabalho, qualificação e formação profissional.** São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

MAIA, Nicodemos Fabrício. **O trabalho no cotidiano do portador de deficiência.** 150 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais), Setor de Ciência Sociais, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2002.

MASSON, Michelle Jomaa Bueno. **Educação e trabalho:** a constituição do trabalhador deficiente intelectual. 100 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Setor de Educação, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2009.

MILLS, C. Wright. **A imaginação sociológica.** Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

MONTEIRO, Eliana Monteiro; OLIVEIRA, Roberto Vêras de (Orgs). **O fenômeno da globalização em perspectiva local e multidimensional**. João Pessoa: Universitária da UFPB, 2009.

NOGUEIRA, Oracy. **Pesquisa social**: introdução às suas técnicas. 2ª ed. São Paulo: Nacional, 1973.

PARANÁ. **Resumo geral de produção por unidade intermediária de pessoas com deficiência, referência 01/2008 até 07/2010**. Intermediação de mão de obra: SINE, Curitiba. Disponível em: < <http://www.setp.pr.gov.br> >. Acesso em: 18/08/2010.

ROSA, Ênio Rodrigues. **O trabalho das pessoas com deficiência e as relações sociais de produção capitalista**: uma análise crítica da política de cotas no Brasil. 200 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Setor de Educação, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Toledo, 2008.

ROSANDISKI, Eliane Navarro. A qualificação como elemento dinâmico do mercado de trabalho. In: DEDECCA, C. S. & PRONI, M. W. (Orgs.) Políticas públicas e trabalho: textos para estudo dirigido. Campinas/SP: Unicamp.IE; Brasília/DF: MTE; Unitrabalho, 2006. p. 169 – 186.

SAES, Décio. **Estado e democracia**: ensaios teóricos. Campinas, SP: UNICAMP, 1994. Coleção trajetória 1.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO JOVEM TRABALHADOR (A)	144
APÊNDICE 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO FUNCIONÁRIOS - REPRESENTANTES DA SECRETARIA MUNICIPAL DE CURITIBA	146
APÊNDICE 3 – ROTEIRO DE ENTREVISTA INSTITUCIONAL COM REPRESENTANTE DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE CURITIBA	148
APÊNDICE 4 – ROTEIRO DE ENTREVISTA INSTITUCIONAL COM REPRESENTANTE DA SECRETARIA MUNICIPAL DO TRABALHO E EMPREGO	151
APÊNDICE 5 – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DAS ESCOLAS MUNICIPAIS ESPECIAIS.....	154
APÊNDICE 6 - ROTEIRO DE ENTREVISTA INSTITUCIONAL COM REPRESENTANTE DA SECRETARIA ESPECIAL DO DIREITO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	156
APÊNDICE 7 – ROTEIRO DE ENTREVISTA INSTITUCIONAL COM REPRESENTANTE DO SINE	158
APÊNDICE 8 – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM PROFISSIONAL DA ÁREA DA SAÚDE DAS ESCOLAS MUNICIPAIS ESPECIAIS.....	160
APÊNDICE 9 – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM REPRESENTANTE DA FUNDAÇÃO DE AÇÃO SOCIAL	162

APÊNDICE 10 – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM GESTOR DAS ESCOLAS MUNICIPAIS ESPECIAIS.....	164
APÊNDICE 11 – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM JOVENS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL.....	166
APÊNDICE 12 - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM REPRESENTANTES DAS EMPRESAS QUE CONTRATAM JOVENS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL	168

APÊNDICE 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
JOVEM TRABALHADOR (A)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – PESQUISA DE
MESTRADO

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – Jovem trabalhador
(a).**

Eu _____,
de nacionalidade _____, idade _____, RG nº _____,
trabalhando na função de _____ estou sendo convidado (a) a
participar da pesquisa científica de mestrado intitulada **“A formação e a
qualificação profissional do jovem com deficiência e sua inserção no mercado
de trabalho”** coordenada pela socióloga Michele Paitra Alves dos Santos RG nº
6549743-3, do Programa de Pós-Graduação em Sociologia/UFPR, sob orientação
da professora Benilde M. Lenzi Motim. A pesquisadora poderá ser encontrada para
qualquer dúvida ou esclarecimento da pesquisa, na **PPGS/UFPR Rua General
Carneiro, 460 Ed. Dom Pedro I – 9º andar, sala 906 Cep 80060-150 | tel/fax 41
3360 5173 | Quartas à tarde, das 14 às 17 horas.** A pesquisa tem por objetivo
analisar a participação do jovem com deficiência intelectual, no mercado de trabalho
formal em Curitiba, sua formação e qualificação.

Os dados e informações por mim fornecidos, mediante entrevista, serão
utilizados na pesquisa mencionada, buscando esclarecer os tipos de formação e
qualificação destes trabalhadores, além de trazer como benefícios, a melhoria e
ampliação da inserção profissional dos jovens com deficiência e do conhecimento
científico e técnico especializado. A entrevista tem a autorização de meu
responsável legal. Estou ciente de que minha privacidade será respeitada, ou seja,
meu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa me identificar será
mantido em sigilo. Sei que poderei interromper a entrevista a qualquer momento,
pedir para retirar partes dela ou me recusar a prestá-la. Foi-me assegurada toda

assistência, evitando qualquer desconforto e risco de exposição pessoal, social ou profissional.

Tenho conhecimento que me é garantido livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre a pesquisa, suas conseqüências e a tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação.

Enfim, tendo sido orientado quanto ao conteúdo deste termo, que foi lido e compreendido, assim como a natureza e o objetivo do estudo, manifesto meu livre consentimento em participar da pesquisa, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar por minha participação, conforme resolução nº 196/96²⁶.

Curitiba, ____ de _____ de 20 ____.

Entrevistado:

Entrevistadora:

Assinatura: _____

Assinatura: _____

Nome: _____

Nome: Michele P. A. dos Santos

Jovem trabalhador (a)

Pesquisadora .

mipaitra@yahoo.com.br

Responsável Legal:

Testemunha:

Assinatura: _____

Assinatura: _____

Nome: _____

Nome: _____

Pais ou responsáveis

• **COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA**
Rua Padre Camargo, 280 – 2º andar - Curitiba – Paraná - CEP: 80060-240
Telefone: 3360-7259 Email: cometica.saude@ufpr.br

APÊNDICE 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
FUNCIONÁRIOS - REPRESENTANTES DA SECRETARIA
MUNICIPAL DE CURITIBA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – PESQUISA DE
MESTRADO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – funcionários

Eu _____,
de nacionalidade _____, estado civil _____ RG
nº _____, profissão _____, trabalhador na área de
_____ exercendo a função de _____ estou
sendo convidado (a) a participar da pesquisa científica de mestrado intitulada “**A
formação e a qualificação profissional do jovem com deficiência e sua
inserção no mercado de trabalho**” coordenada pela socióloga Michele Paitra Alves
dos Santos RG nº 6549743-3, do Programa de Pós-Graduação em
Sociologia/UFPR, sob orientação da professora Benilde M. Lenzi Motim. A
pesquisadora poderá ser encontrada para qualquer dúvida ou esclarecimento da
pesquisa, na **PPGS/UFPR Rua General Carneiro, 460 Ed. Dom Pedro I – 9º
andar, sala 906 Cep 80060-150 | tel/fax 41 3360 5173 | Quartas à tarde, das 14 às
17 horas**. A pesquisa tem por objetivo analisar a participação do jovem com
deficiência intelectual, no mercado de trabalho formal em Curitiba, sua formação e
qualificação.

Os dados e informações por mim fornecidos, mediante entrevista, serão
utilizados na pesquisa mencionada, buscando esclarecer os tipos de formação e
qualificação destes trabalhadores, além de trazer como benefícios, o
reconhecimento social do trabalho desenvolvido com os jovens com deficiência
intelectual, a melhoria e ampliação da inserção profissional dos mesmos e o

conhecimento científico e técnico especializado. Estou ciente de que minha privacidade será respeitada, ou seja, meu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa me identificar será mantido em sigilo. Sei que poderei interromper a entrevista a qualquer momento, pedir para retirada de partes dela ou me recusar a prestá-la. Foi-me assegurada toda assistência, evitando qualquer desconforto e risco de exposição pessoal, social ou profissional.

Tenho conhecimento que me é garantido livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre a pesquisa, suas conseqüências e a tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação.

Enfim, tendo sido orientado quanto ao conteúdo deste termo, que foi lido e compreendido, assim como a natureza e o objetivo do estudo, manifesto meu livre consentimento em participar da pesquisa, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar por minha participação, conforme resolução nº 196/96*.

Curitiba, ____ de _____ de 20____.

Entrevistado:

Entrevistadora:

Assinatura: _____

Assinatura: _____

Nome: _____

Nome: Michele P. Alves dos

Santos

Funcionário (a)

Pesquisadora . mipaitra@yahoo.com.br

* COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Rua Padre Camargo, 280 – 2º andar - Curitiba – Paraná - CEP: 80060-240
 Telefone: 3360-7259 Email: cometica.saude@ufpr.br

APÊNDICE 3 – ROTEIRO DE ENTREVISTA INSTITUCIONAL COM
 REPRESENTANTE DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO
 DE CURITIBA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
 CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – MESTRADO

Mestranda: Michele Paitra Alves dos Santos
 Orientadora: Dr^a Benilde M. L. Motim

ROTEIRO DE PESQUISA

INSTITUCIONAL

Ficha do entrevistado	
Nome: _____	Número da entrevista: _____
Sexo () feminino () masculino	Estado civil: _____
Formação: _____	
Profissão: _____	Tempo de trabalho: _____
Tempo de trabalho na instituição: _____	
Cargo ocupado: _____	

1. Qual a função da Secretaria Municipal de Educação (SME) na qualificação profissional dos deficientes jovens, das escolas municipais especiais?

2. O que a SME entende por deficiente e por qualificação profissional?

3. A SME tem algum projeto específico de qualificação profissional para os jovens deficientes?

4. Que procedimentos institucionais são realizados entre a SME e as escolas especiais, para que ocorra a qualificação profissional? Existe alguma deliberação, algum estatuto legal, que assegure ao jovem deficiente a formação para a qualificação profissional?

5. Quais as leis, normas, regulamentos que a SME utiliza para organizar o trabalho de qualificação profissional junto às escolas especiais?

6. Qual a clientela das escolas especiais? E quem são os profissionais que atuam com os jovens com deficiência?

7. Qual é a faixa etária dos jovens atendidos pelas escolas especiais para a profissionalização?

8. Como ocorre a profissionalização nas escolas especiais? Que cursos são oferecidos? Esse perfil é, vai se manter as oficinas também ou não?

9. A SME encaminha esses jovens qualificados diretamente para o mercado de trabalho? Ou os mesmos vão buscar uma colocação individualmente? A UNILEU é uma ONG?

10. Existe alguma estatística quanto aos jovens saídos das escolas especiais que ingressaram no mercado de trabalho formal? E daqueles que se mantêm empregados?

11. A SME avalia a aceitação do trabalho desses jovens pelas empresas? O que se espera do jovem no trabalho?

12. Que ramos profissionais mais empregam mais empregam o deficiente? Em média os jovens deficientes recebem os mesmos salários dos demais jovens, com a sua mesma formação, idade, experiência profissional? Por exemplo, esses que vão para frente de caixa, eles recebem o mesmo que os demais funcionários?

13. Qual é a relação da SME com a Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego? Existe algum tipo de colaboração institucional, quanto à qualificação e a empregabilidade dos jovens deficientes? [Utilizei o termo empregabilidade para ser melhor entendida na pergunta] Por que a SME só atende a deficiência intelectual, no caso?

14. Os recursos financeiros destinados às escolas especiais e a formação profissional é significativo ou suficiente?

15. Há quanto tempo existe este trabalho de qualificação profissional nas escolas especiais? Ocorreu sempre da mesma forma? [Na verdade, é muita mais uma formação, do que uma qualificação profissional]. Quais seriam essas outras Secretarias, possíveis parceiras?

16. Qual é a relação da SME com os jovens deficientes e suas famílias?

17. Como a SME percebe a efetividade do trabalho profissional de qualificação, prestado aos jovens pelas escolas especiais?

18. Como a SME se posiciona quanto a permanência ou término do serviço de qualificação profissional nas escolas especiais? Existe algum projeto institucional que assegure sua permanência, já que nacionalmente o MEC se posiciona para o fim dessas instituições especializadas? Comente.

19. Quem realiza a formação dos professores das escolas especiais, para atuarem com os alunos na qualificação profissional?

20. Quantos profissionais da SME são destinados ao apoio e qualificação dos jovens deficientes? Quem são esses profissionais? Em média, quantos profissionais são, em quantidade, que agem na qualificação dos deficientes, das escolas?

21. Como é o programa de qualificação profissional destinado aos jovens? Que conteúdos são trabalhados? Que competências pretendem desenvolver nos futuros profissionais? Que competências pretendem desenvolver?

22. Para os jovens deficientes que já terminaram a qualificação profissional nas escolas especiais existem cursos de formação continuada? Se a resposta for afirmativa, como ocorrem?

23. Os jovens que não conseguem finalizar a qualificação, no caso e não se tornam aptos a entrarem no mercado, por alguma limitação da deficiência. Que outros caminhos eles seguem? Podem continuar na escola? Então o prazo máximo para o deficiente permanecer na escola é até trinta anos?

APÊNDICE 4 – ROTEIRO DE ENTREVISTA INSTITUCIONAL COM
 REPRESENTANTE DA SECRETARIA MUNICIPAL DO
 TRABALHO E EMPREGO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
 CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – MESTRADO

Mestranda: Michele Paitra Alves dos Santos
 Orientadora: Dr^a Benilde M. L. Motim

ROTEIRO DE PESQUISA

INSTITUCIONAL

Ficha do entrevistado	
Nome: _____	Número da entrevista: _____
Sexo () feminino () masculino	Estado civil: _____
Formação: _____	
Profissão: _____	Tempo de trabalho: _____
Tempo de trabalho na instituição: _____	
Cargo ocupado: _____	

1. Qual é a função da Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego (SMTE)?
2. Há quanto tempo existe esta Secretaria? E há quanto tempo existe a preocupação com a empregabilidade da pessoa com deficiência?
3. O que a SMTE entende por empregabilidade? É um programa?
4. A SMTE atende todo tipo de pessoa com deficiência? Quais pessoas com deficiência que mais procuram a inserção profissional no trabalho formal? Existe algum perfil?
5. A SMTE desenvolve algum projeto específico de qualificação profissional para os jovens deficientes, para desenvolver a empregabilidade? Se a resposta for afirmativa, como ocorre?
6. Existe algum tipo de colaboração institucional entre as duas Secretarias, quanto à qualificação e a empregabilidade dos jovens deficientes? E as escolas especiais municipais?
7. Há alguma deliberação, algum estatuto legal que assegure ao jovem com deficiência o acesso e a permanência no mercado de trabalho formal?

8. Que documentos legais a SMTE utiliza para organizar o trabalho de qualificação profissional e empregabilidade do jovem com deficiência?
9. Existe alguma diferenciação para a SMTE na nomenclatura entre trabalho e emprego formal?
10. A SMTE encaminha jovens deficientes qualificados diretamente para o mercado de trabalho formal ou os mesmos vão buscar uma colocação no mundo do trabalho individualmente?
11. Qual é a faixa etária dos jovens atendidos pela Secretaria, que buscam o primeiro trabalho, emprego formal?
12. Existe alguma estatística quanto aos jovens saídos das escolas especiais, que ingressaram no mercado de trabalho formal? E daqueles que se mantêm empregados?
13. Há algum nível de satisfação ou qualificação esperado pelas empresas? O que se espera do jovem com deficiente?
14. Que ramos profissionais mais empregam a pessoa com deficiência? E os com deficiência intelectual?
15. Em média, os jovens com deficiência recebem os mesmos salários dos demais jovens; com a sua mesma formação, idade e experiência profissional?
16. Eles são considerados trabalhadores para as empresas? Que tipo de trabalhadores?
17. Os jovens com deficiência intelectual demonstram interesses nas vagas ofertadas pelo mercado de trabalho? O que eles esperam do trabalho formal?
18. Os recursos financeiros destinados ao programa de empregabilidade da SMTE vêm diretamente do município ou das empresas?
19. Existem empresas parceiras da SMTE para a contratação dos jovens com deficiência? Em caso afirmativo, o que a SMTE entende por empresas parceiras?
20. Como a SMTE percebe a efetividade do trabalho profissional de qualificação prestado aos jovens pelas escolas especiais?
21. Qual a relação da SMTE com os jovens deficientes e suas famílias?
22. Como a SMTE se posiciona quanto à permanência ou término do serviço de qualificação profissional nas escolas especiais? Existe algum projeto institucional que assegure sua permanência, já que nacionalmente o MEC se posiciona para o fim dessas instituições especializadas?
23. Qual é a relação da SMTE com o Sine quanto à empregabilidade do jovem com deficiência?
24. O que são os Centros de Referência do Trabalhador? Neles existe algum serviço relacionado aos jovens com deficiência?

25. Nos relatórios do observatório do trabalho da SMTE existe algum índice de trabalho formal, empregos nos setores e ocupações da pessoa com deficiência?
26. Existe algum contato entre a SMTE com a Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência quanto à empregabilidade?

APÊNDICE 5 – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM PROFISSIONAIS DA
EDUCAÇÃO DAS ESCOLAS MUNICIPAIS ESPECIAIS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – MESTRADO

Mestranda: Michele Paitra Alves dos Santos
Orientadora: Dr^a Benilde M. L. Motim

ROTEIRO DE PESQUISA

INSTITUCIONAL

Ficha do entrevistado	
	Número da entrevista: _____
	Data: _____
Nome: _____	
Sexo () feminino () masculino	Estado civil: _____
Formação: _____	
Profissão/função exercida _____ Tempo de trabalho: _____	
Tempo de trabalho na instituição: _____	
Cargo ocupado: _____	

1. Qual é a função na escola? E qual a relação com o programa da empregabilidade?
2. Há quanto tempo desempenha esta função na escola? E há quanto tempo realiza a formação e qualificação para o mercado de trabalho dos alunos com deficiência?
3. Como funciona o programa de empregabilidade na escola e qual a relação com a Secretaria Municipal de Educação?
4. O que você entende por empregabilidade? Por formação e por qualificação profissional? Acredita que existe alguma especificidade para a formação e qualificação do aluno com deficiência intelectual?
5. O que são as oficinas de formação e como são organizadas? Que conteúdos são trabalhados e qual relação é feita com o mercado de trabalho? Comente sobre quais são as oficinas desenvolvidas em sua escola.
6. Os alunos com deficiência têm consciência da importância das oficinas para a sua formação profissional? E para a inserção no trabalho formal?
7. Quanto tempo os alunos permanecem nas oficinas de formação? E como são encaminhados para o mercado de trabalho formal?
8. A estrutura física da escola destinada à formação dos jovens com deficiência é adequada? Justifique.

9. Há alguma deliberação, algum estatuto legal que assegure ao jovem com deficiência a formação e qualificação para o mercado de trabalho formal?
10. Que documentos legais a escola utiliza para organizar o trabalho de formação, qualificação profissional e/ ou empregabilidade do jovem com deficiência?
11. Qual é a faixa etária predominante dos jovens atendidos pela escola? Quantos deles são encaminhados para o mercado de trabalho formal? Existe diferenciação quanto ao gênero dos alunos (quanto a quantidade e características)?
12. Qual a relação das escolas com as empresas empregadoras dos jovens com deficiência? O que elas esperam da formação e qualificação?
13. Quais as expectativas das empresas quanto à formação e qualificação dos jovens com deficiências? O que se espera deste jovem, no trabalho, quanto ao seu desempenho?
14. Que ramos profissionais mais empregam os alunos com deficiência intelectual? Exemplifique.
15. A escola realiza algum tipo de registro de dados estatísticos quanto ao número de jovens saídos da escola especial, que ingressaram no mercado de trabalho formal? E daqueles que se mantém empregados?
16. Existe alguma relação da escola especial com a Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego?
17. A escola tem idéia de quanto recebem de remuneração os jovens com deficiência? Eles recebem os mesmos valores dos demais jovens com a formação semelhante, idade e experiência profissional? Justifique sua resposta.
18. Os jovens com deficiência intelectual demonstram interesses nas vagas ofertadas pelo mercado de trabalho? O que eles esperam do trabalho formal? Como eles relatam sua experiência nas empresas?
19. Qual a relação da escola com os jovens deficientes e suas famílias?
20. Como as escolas da rede pública municipal de ensino têm se preparado para bem atender e promover a formação dos jovens deficientes? A SMTE se preocupa em qualificar monitores e educadores para auxiliar os professores da rede nesta formação? Há uma preocupação em qualificar ou buscar no mercado, profissionais que possam criar materiais e equipamentos destinados a melhor atender aos jovens com todos os tipos de deficiência?

APÊNDICE 6 - ROTEIRO DE ENTREVISTA INSTITUCIONAL COM REPRESENTANTE DA SECRETARIA ESPECIAL DO DIREITO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – MESTRADO

Mestranda: Michele Paitra Alves dos Santos
Orientadora: Dr^a Benilde M. L. Motim

ROTEIRO DE PESQUISA

INSTITUCIONAL

Ficha do entrevistado

Número da entrevista: _____

Nome: _____

Sexo () feminino () masculino

Estado civil: _____

Formação: _____

Profissão: _____ Tempo de trabalho: _____

Tempo de trabalho na instituição: _____

Cargo ocupado: _____

1. Qual é a função da Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência? E como foi constituída?
2. A Secretaria faz parte da assessoria especial da pessoa com deficiência do município? Como ficará o papel social da Secretaria, na mudança de gestão municipal, já que é uma Secretaria Especial?
3. Como a Secretaria, está se organizando para o atendimento à pessoa com deficiência? Existe alguma especificidade quanto à deficiência? E a deficiência intelectual?
4. Existe algum projeto para encaminhar as pessoas com deficiência ao mercado de trabalho formal? Em especial, o deficiente intelectual?
5. O que a Secretaria entende por empregabilidade? Existe algum programa específico?
6. Quais pessoas com deficiência mais procuram a inserção profissional no trabalho formal? Existe algum perfil?
7. A Secretaria pensa em desenvolver algum projeto específico de qualificação profissional para os jovens deficientes, visando à empregabilidade? Se a resposta for afirmativa, como ocorre?

8. Existe algum tipo de colaboração institucional entre outras Secretarias municipais, quanto à qualificação e a empregabilidade dos jovens deficientes? Em especial ao deficiente intelectual das escolas especializadas do município?
9. Como é a relação da Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego (SMTE) com a Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência? E da Fundação de Ação Social (FAS)? Existe alguma relação também, com a Secretaria Municipal de Educação (SME)?
10. Há alguma deliberação ou estatuto legal que assegure ao jovem com deficiência o acesso e a permanência no mercado de trabalho formal?
11. Existe alguma relação da Secretaria com o SINE, quanto à empregabilidade do jovem com deficiência?
12. Existe alguma estatística, dados oficiais ou cadastros relativos aos jovens com deficiência, que ingressaram no mercado de trabalho formal? E daqueles que se mantêm empregados? Em especial, existem cadastros ou dados relativos ao jovem com deficiência intelectual?
13. Qual a relação da Secretaria com as pessoas com deficiência? E as suas famílias?
14. A Secretaria tem conhecimento do que a pessoa com deficiência, em especial o jovem, espera do mercado de trabalho formal?
15. Que ramos profissionais mais empregam a pessoa com deficiência? E os com deficiência intelectual?
16. Como os deficientes são considerados pelas empresas? Que tipo de trabalhadores as empresas preferem?
17. Quais trabalhadores portadores de deficiência têm mais dificuldade de inserir-se no mercado formal de trabalho? Por quê?
18. Os recursos financeiros são destinados os projetos de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal?
19. Gostaria de acrescentar algum comentário que considere importante para esclarecer algumas das questões colocadas? Fique a vontade para acrescentar outras observações que considere relevante no que se refere aos problemas enfrentados pelos deficientes em sua formação ou sua inserção no mercado de trabalho e faça as críticas, que achar necessárias.

APÊNDICE 7 – ROTEIRO DE ENTREVISTA INSTITUCIONAL COM
REPRESENTANTE DO SINE

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – MESTRADO

Mestranda: Michele Paitra Alves dos Santos
Orientadora: Dr^a Benilde M. L. Motim

ROTEIRO DE PESQUISA

INSTITUCIONAL

Ficha do entrevistado	
Nome: _____	Número da entrevista: _____
Sexo () feminino () masculino	Estado civil: _____
Formação: _____	
Profissão: _____ Tempo de trabalho: _____	
Tempo de trabalho na instituição: _____	
Cargo ocupado: _____	

- 1 Qual é a função do Sistema Integrado Nacional de Emprego (SINE)?
- 2 Como a instituição está organizada para atender a pessoa com deficiência? E como funciona o setor do PPC?
- 3 Existe alguma especificidade quanto ao atendimento às pessoas com deficiências? E a deficiência intelectual?
- 4 Existe algum projeto de qualificação profissional específico para as pessoas com deficiência? E para a deficiência intelectual? Em caso de afirmação, como ocorre e como é desenvolvido?
- 5 Há a preocupação em organizar ou desenvolver projetos específicos de qualificação profissional para o jovem com deficiência? Em especial, os com deficiência intelectual?
- 6 O SINE desenvolve algum tipo de parceria com o Sistema S, para a qualificação da pessoa com deficiência? Em caso de afirmação, como ocorre?
- 7 Quais pessoas com deficiência que mais procuram a inserção profissional no trabalho formal? Existe algum perfil?

- 8 Existe algum tipo de colaboração institucional entre o SINE e as Secretarias Municipais, como por exemplo, da Educação, do Trabalho e Emprego e do Direito da Pessoa com Deficiência, quanto à formação e a qualificação profissional dos jovens com deficiência? Em especial do deficiente intelectual, das escolas especializadas do município?
- 9 Há alguma deliberação, algum estatuto legal que assegure ao jovem com deficiência o acesso e a permanência no mercado de trabalho formal?
- 10 Há alguma relação do SINE, com o Programa de empregabilidade desenvolvido pelas escolas especiais municipais, que realizam a formação do jovem com deficiência intelectual?
- 11 O que o SINE entende por formação profissional e por qualificação profissional? Exemplifique.
- 12 Existe alguma estatística, dados oficiais ou cadastros relativos aos jovens com deficiência, que ingressaram no mercado de trabalho formal? E daqueles que se mantém empregados? Em especial, existem cadastros ou dados relativos ao jovem com deficiência intelectual?
- 13 Qual a relação do SINE com as pessoas com deficiência? Em especial o deficiente mental e as suas famílias?
- 14 O SINE tem conhecimento do que a pessoa com deficiência, em especial o jovem, espera do mercado de trabalho formal?
- 15 Que ramos profissionais mais empregam a pessoa com deficiência? E os com deficiência intelectual?
- 16 Como os deficientes são considerados pelas empresas? Que tipo de trabalhadores as empresas preferem? Quanto em termos de salário, esses profissionais recebem?
- 17 Quais trabalhadores com deficiência têm mais dificuldade de inserir-se no mercado formal de trabalho? Por quê?
- 18 Que recursos financeiros são destinados os projetos de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal?
- 19 Gostaria de acrescentar algum comentário que considere importante para esclarecer algumas das questões colocadas? Fique a vontade para acrescentar outras observações que considere relevante no que se refere aos problemas enfrentados pelos deficientes em sua formação ou sua inserção no mercado de trabalho e faça as críticas, que achar necessárias.

APÊNDICE 8 – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM PROFISSIONAL DA ÁREA DA
SAÚDE DAS ESCOLAS MUNICIPAIS ESPECIAIS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – MESTRADO

Mestranda: Michele Paitra Alves dos Santos
Orientadora: Dr^a Benilde M. L. Motim

ROTEIRO DE PESQUISA

INSTITUCIONAL

Ficha do entrevistado	
	Número da entrevista: _____
	Data: _____
Nome: _____	
Sexo () feminino () masculino	Estado civil: _____
Formação: _____	
Profissão/função exercida _____	Tempo de trabalho: _____
Tempo de trabalho na instituição: _____	
Cargo ocupado: _____	

1. Qual é a sua função na escola? Existe alguma relação do seu trabalho com o programa da empregabilidade, desenvolvido pela escola? Exemplifique.
2. Há quanto tempo desempenha esta função na escola? E há quanto tempo atende os alunos com deficiência intelectual que são encaminhados ao mercado de trabalho?
3. Como é o trabalho desenvolvido pelo setor da saúde na escola especial? Qual a relação desenvolvida como o setor da educação na escola? Explique.
4. Como é desenvolvido o atendimento aos jovens deficientes na escola? Existe algum horário e tempo determinado? Como se dá essa dinâmica? E que especialidades de atendimento são ofertadas?
5. O que você entende por deficiência intelectual? Qual a sua percepção dos jovens deficientes que vão para o mercado de trabalho?
6. Na sua percepção, qual a diferença existente entre deficiência intelectual e doença mental? Quais as implicações desse quadro para a prática laboral?
7. Existe uma parceria de encaminhamentos realizados entre os profissionais da saúde e da educação, para o atendimento dos jovens com deficiência intelectual que vão para o mercado de trabalho? Explique.

8. Os profissionais da saúde são chamados a participar das decisões para encaminhar os jovens estudantes com deficiência intelectual ao mercado de trabalho? Exemplifique.
9. Existe algum critério dos profissionais da saúde para considerar um jovem deficiente apto ou inapto a ingressar no mercado de trabalho formal?
10. O que você entende por empregabilidade? Por formação e por qualificação profissional? Acredita que existe alguma especificidade para a formação e qualificação do aluno com deficiência intelectual?
11. Qual a sua percepção do trabalho desenvolvido pelas unidades ocupacionais da escola, das oficinas de formação? Comente.
12. Os alunos com deficiência atendidos pelos profissionais da saúde têm consciência da importância das oficinas para a sua formação profissional? E para a inserção no trabalho formal?
13. Qual é a faixa etária predominante dos jovens atendidos pela saúde? Existe uma idade limite para serem desligados dos atendimentos? Todos os alunos são atendidos?
14. Como é a relação desenvolvida com as famílias desses jovens com deficiência? O que os alunos e suas famílias esperam do atendimento realizado pela saúde? Comente.
15. Existe alguma relação dos profissionais da saúde com as empresas empregadoras dos jovens com deficiência? Comente.
16. Os profissionais da saúde realizam algum tipo de registro de dados estatísticos quanto ao número de jovens atendidos e que ingressam no mercado de trabalho?
17. A estrutura física da escola destinada à saúde e ao atendimento aos jovens com deficiência intelectual é adequada? Justifique.
18. Gostaria de acrescentar algum comentário que considere importante para esclarecer algumas das questões colocadas? Fique a vontade para acrescentar outras observações que considere relevante no que se refere aos problemas enfrentados pelos deficientes em sua formação ou sua inserção no mercado de trabalho e faça as críticas que achar necessário.

APÊNDICE 9 – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM REPRESENTANTE DA
FUNDAÇÃO DE AÇÃO SOCIAL

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – MESTRADO

Mestranda: Michele Paitra Alves dos Santos
Orientadora: Dr^a Benilde M. L. Motim

ROTEIRO DE PESQUISA

INSTITUCIONAL

Ficha do entrevistado	
	Número da entrevista: _____
Nome: _____	
Sexo () feminino () masculino	Estado civil: _____
Formação: _____	
Profissão: _____	Tempo de trabalho: _____
Tempo de trabalho na instituição: _____	
Cargo ocupado: _____	

1. Qual é a sua função na Fundação de Ação Social de Curitiba (FAS)?
2. Há quanto tempo existe a Fundação? E há quanto tempo existe a preocupação com o atendimento a pessoa com deficiência?
3. A FAS atende todo tipo de pessoa com deficiência? Quais pessoas com deficiência mais procuram atendimento? Existe algum perfil?
4. A FAS desenvolve algum programa específico de cursos de qualificação profissional para os jovens deficientes, para desenvolver a empregabilidade? E para o deficiente intelectual? Se a resposta for afirmativa, como ocorrem?
5. Que cursos são ofertados pela FAS para as pessoas com deficiência? Em especial para o jovem com deficiência intelectual. Há certificação?
6. Os jovens com deficiência intelectual demonstram interesses nos cursos ofertados pela FAS? O que eles esperam dos mesmos?
7. Existem cursos específicos para as pessoas com deficiência intelectual, como são realizados? Existe alguma adequação? Comente.
8. A FAS tem alguma relação com o Sistema S, quanto aos cursos de qualificação profissional?
9. Além dos cursos de qualificação, que outros serviços a FAS disponibiliza para as pessoas com deficiência?

10. Existe algum tipo de colaboração institucional com as demais Secretarias Municipais, quanto à qualificação e a empregabilidade dos jovens deficientes? E com as escolas especiais municipais?
11. Há alguma deliberação, alguma legislação específica utilizada pela FAS, para o trabalho de ação social destinado a pessoa com deficiência?
12. O que é o espaço Amigo Curitibano? Existe alguma relação com os Centros de Convivência para as pessoas com deficiência? Comente.
13. A FAS realiza algum serviço específico de orientação à pessoa com deficiência, quanto ao Benefício de Prestação Continuada?
14. A FAS tem algum convênio com empresas para encaminhar os jovens com deficiência ao mercado de trabalho formal?
15. Qual é a faixa etária média de pessoas com deficiência que procuram a FAS? Em especial, as pessoas com deficiência intelectual?
16. Existe alguma estatística quanto às pessoas com deficiência que realizam os cursos da FAS, em especial os jovens com deficiência intelectual?
17. Qual a relação da FAS com os jovens deficientes e suas famílias?
18. A estrutura física da FAS destinada aos cursos de qualificação é adequada à pessoa com deficiência? Comente.
19. Gostaria de acrescentar algum comentário que considere importante para esclarecer algumas das questões colocadas? Fique a vontade para apresentar outras observações que considere relevante, no que se refere aos problemas enfrentados pelos deficientes, em especial o deficiente intelectual, em sua qualificação profissional e ou sua inserção no mercado de trabalho. Faça as críticas que achar necessário.

APÊNDICE 10 – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM GESTOR DAS ESCOLAS
MUNICIPAIS ESPECIAIS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – MESTRADO

Mestranda: Michele Paitra Alves dos Santos
Orientadora: Dr^a Benilde M. L. Motim

ROTEIRO DE PESQUISA

INSTITUCIONAL

Ficha do entrevistado	
Nome: _____	Número da entrevista: _____
Sexo () feminino () masculino	Estado civil: _____
Formação: _____	
Profissão: _____ Tempo de trabalho: _____	
Tempo de trabalho na instituição: _____	
Cargo ocupado: _____	

1. Qual é a função na escola? E há quanto tempo a exerce? Comente.
2. Há quanto tempo existe o programa de apoio à empregabilidade em sua escola e como se constitui? Qual a relação com a Secretaria Municipal de Educação? Comente.
3. O que você entende por empregabilidade, formação e qualificação profissional? Acredita que existe alguma especificidade para a formação e qualificação do aluno com deficiência intelectual?
4. O que você entende por deficiência intelectual e doença mental? Justifique.
5. O que são as oficinas ou as unidades ocupacionais e como são organizadas? Que conteúdos são trabalhados e qual relação é feita com o mercado de trabalho? Comente.
6. Sua escola oferta cursos de formação paralelamente ao trabalho das oficinas de formação? Desenvolve parceria com outras instituições para promover cursos de qualificação profissional aos seus alunos? Há certificação? Em caso afirmativo, como se dá esse processo?
7. Que documentos legais a escola utiliza para organizar o trabalho de formação, qualificação profissional e/ ou empregabilidade do jovem com deficiência?

8. Os alunos com deficiência têm consciência da importância das oficinas para a sua formação profissional? E para a inserção no trabalho formal?
9. O que é a Lei Municipal do Estágio para os alunos com deficiência? Como a escola está usufruindo desse processo? Existe uma terminalidade do estágio, quando o aluno sai da instituição escolar? E como é feita a remuneração desse aluno?
10. Quais os critérios utilizados pela escola para encaminhar um aluno ao mercado de trabalho formal? Comente.
11. Os jovens com deficiência intelectual são encaminhados ao mercado de trabalho via agência de emprego e ou agência do trabalhador?
12. Qual a idade mínima e máxima para os alunos ingressarem no mercado de trabalho?
13. Que ramos profissionais mais o empregam e em que funções? E a remuneração é condizente com a função exercida?
14. Os jovens com deficiência intelectual demonstram interesses nas vagas ofertadas pelo mercado de trabalho? O que eles esperam do trabalho formal? Como eles relatam sua experiência nas empresas?
15. Quando o aluno sai da escola para o mercado de trabalho, como é o registro do histórico escolar do mesmo? É especificado o nível de ensino e / ou formação profissional recebida?
16. Os alunos que vão para o mercado de trabalho, estão em que níveis de alfabetização? Comente.
17. Qual a relação da escola com os jovens deficientes e suas famílias?
18. A estrutura física da escola destinada à formação dos jovens com deficiência é adequada? Justifique.
19. Qual a relação das escolas com as empresas que empregam os jovens com deficiência? O que elas esperam da educação e formação profissional oferecida pelas escolas especiais? O que se espera deste jovem, no trabalho, quanto ao seu desempenho? Comente.
20. A escola realiza algum tipo de registro de dados estatísticos quanto ao número de jovens saídos da escola especial, que ingressaram no mercado de trabalho formal? E daqueles que se mantêm empregados?
21. Existe alguma relação da escola especial quanto à formação e a qualificação profissional com as Secretarias Municipais, como por exemplo, do Trabalho e Emprego e do Direito da Pessoa com Deficiência? Comente.
22. Gostaria de acrescentar algum comentário que considere importante para esclarecer algumas das questões colocadas? Fique a vontade para acrescentar outras observações que considere relevante no que se refere aos problemas enfrentados pelos deficientes intelectuais em sua formação ou sua inserção no mercado de trabalho e faça as críticas que achar necessário.

APÊNDICE 11 – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM JOVENS TRABALHADORES
COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – MESTRADO

Mestranda: Michele Paitra Alves dos Santos
Orientadora: Dr^a Benilde M. L. Motim

ROTEIRO DE PESQUISA

Ficha do entrevistado	Número da entrevista: _____
	Data: _____
Sexo () feminino () masculino	Idade: _____ Estado civil: _____
Empresa em que trabalha: _____	
Função que exerce: _____	
Desde quando você trabalha? _____ (data em que conseguiu o primeiro emprego)	
Há quanto tempo trabalha nessa empresa? _____	

1. Qual é a sua função na empresa? Descreva como é o seu trabalho. Que tarefas você cumpre todos os dias?
2. Como você conseguiu o trabalho na empresa? (por indicação, agência de emprego, anúncio de emprego, internet, outros) Explique.
3. Esse é o seu primeiro emprego? Explique. Se a resposta for negativa, comente sobre outros trabalhos que você tenha desenvolvido (como conseguiu e que tarefas exercia nos outros empregos?)
4. Seu salário é adequado as suas necessidades pessoais? Justifique.
5. Você foi aluno da escola especial municipal e participou do Programa de Empregabilidade? Comente um pouco sobre suas atividades na escola.
6. Em caso afirmativo, como a formação desenvolvida pelo Programa de Empregabilidade contribuiu para que você exercesse seu trabalho profissional na empresa?
7. De qual ou quais oficinas de formação profissional você participou na escola? Comente como era a rotina.
8. O que você aprendeu no curso de formação profissional na escola e que te ajudou a realizar suas atividades no trabalho, ou o que você achou muito importante para seu dia a dia no trabalho?
9. A empresa em que você trabalha ofereceu algum tipo de curso de qualificação profissional ou treinamento no emprego? Explique.

10. Além daquilo que você aprendeu na escola e nos cursos que frequentou, o que mais te ajudou a conseguir e se manter empregado?
11. Considera importante o seu trabalho? Por quê? O que espera conseguir a partir dele?
12. Como é a sua relação com os seus colegas de trabalho? Comente.
13. Como é a sua relação com seu chefe na empresa? Comente.
14. No seu trabalho, vocês estão organizados em equipes ou cumprem tarefas que são atribuídas individualmente?
15. Alguém ajuda você em suas tarefas? A quem você recorre quando tem dificuldades no trabalho?
16. A sua família acha importante que você esteja trabalhando? Comente.
17. Conte um pouco de sua trajetória ou de sua experiência de vida, desde quando entrou na escola até quando ingressou no mercado de trabalho. Fale sobre o que considera que tenha sido mais importante para que você tenha chegado até aqui.
18. Quais foram as maiores dificuldades enfrentadas por você na escola e no trabalho? Explique.
19. O que você espera conquistar profissionalmente? O que falta para você atingir este objetivo?
20. Gostaria de acrescentar algum comentário que considere importante para esclarecer algumas das questões colocadas? Fique a vontade para acrescentar outras observações e faça as críticas, que achar necessárias.

APÊNDICE 12 - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM REPRESENTANTES DAS
EMPRESAS QUE CONTRATAM JOVENS COM DEFICIÊNCIA
INTELECTUAL

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – MESTRADO

Mestranda: Michele Paitra Alves dos Santos
Orientadora: Dr^a Benilde M. L. Motim

ROTEIRO DE PESQUISA

INSTITUCIONAL

Ficha do entrevistado	
	Número da entrevista: _____
	Data: _____
Nome: _____	
Sexo () feminino () masculino	Estado civil: _____
Formação: _____	
Profissão/função exercida _____ Tempo de trabalho: _____	
Tempo de trabalho na instituição: _____	
Cargo ocupado: _____	

1. Qual é sua função na empresa? Qual a sua relação com a contratação de trabalhadores, em especial, de trabalhadores com deficiência?
2. Como o setor de recursos humanos de sua empresa seleciona os trabalhadores? Existe algum critério específico, quanto a contratação de pessoas com deficiência? Comente.
3. Vocês empregam pessoas com qualquer tipo de deficiência ou há limitações? Explique.
4. A empresa aguarda que os trabalhadores com deficiência busquem pelas vagas ou procura oferecer vagas para determinados trabalhadores?
5. Em que vagas e funções os trabalhadores com deficiência costumam ser empregados? Há diferenças salariais entre colegas que desempenham a mesma função? Comente.
6. O que a empresa espera do trabalhador com deficiência? Quais são as principais expectativas quanto a formação e qualificação destes jovens? O que se espera destes jovens, no trabalho, quanto ao seu desempenho?
7. A empresa cumpre a lei de cotas, de reserva de vagas, para a pessoa com deficiência? Em caso afirmativo, como realiza esse processo de contratação?

8. Existem trabalhadores com deficiência intelectual em sua empresa? Em caso afirmativo, com é a relação desse trabalhador com a empresa?
9. Qual é a escolaridade exigida para as funções em que são empregados os trabalhadores com deficiência? Exige-se uma qualificação e/ou uma habilidade específica?
10. Alguns desses trabalhadores com deficiência intelectual são egressos das escolas especiais municipais de Curitiba? Existe alguma relação da empresa com as escolas? Comente.
11. A formação, a educação para o trabalho, realizada pelas escolas especiais condiz com as expectativas da empresa? Qual é a principal contribuição da formação recebida pelos jovens, no programa da empregabilidade, por exemplo?
12. Além das escolas especiais municipais, de que outras instituições de formação/qualificação, sua empresa admite trabalhadores? Há alguma preferência? Caso haja, justifique.
13. Como é a relação do trabalhador com deficiência, em especial, com deficiência intelectual e os seus colegas de trabalho? Comente.
14. Ocorre ajuda mútua, cooperação por parte dos colegas de trabalho em relação à pessoa com deficiência? Como são os relatos dos trabalhadores, acerca desta relação?
15. Como é a relação entre a pessoa com deficiência e seu chefe imediato? Como é o cotidiano de trabalho?
16. Qual é a média de idade dos trabalhadores com deficiência? Em especial, com deficiência intelectual?
17. Os trabalhadores com deficiência cumprem com as exigências de sua função na empresa? Como relatam suas experiências profissionais?
18. A empresa oferta cursos de qualificação profissional para os seus empregados e para os trabalhadores com deficiência?
19. Como você/o senhor/a senhora conceitua empregabilidade? O que seria, para a empresa, uma formação adequada? e uma qualificação profissional adequada? Segundo sua concepção, haveria alguma especificidade necessária para a formação e qualificação do trabalhador com deficiência intelectual?
20. O que os trabalhadores com deficiência esperam de seu trabalho na empresa? Como eles relatam suas experiências nesta ou em outras empresas?
21. Existe alguma relação da empresa com as famílias dos trabalhadores e, especial daqueles com deficiência? Se a resposta for positiva, comente.
22. A empresa realiza algum tipo de registro de dados estatísticos quanto ao número de trabalhadores com deficiência contratados? Dos que se mantém empregados e aqueles que são dispensados? Eu poderia ter acesso a estes números?

23. Gostaria de comentar ou fazer sugestões sobre as políticas públicas de inserção dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho? E sobre a política de empresa sobre esta questão?
24. Gostaria de acrescentar algum comentário que considere importante para esclarecer algumas das questões colocadas? Fique a vontade para acrescentar outras observações que considere relevante no que se refere aos problemas enfrentados pelos deficientes em sua formação ou sua inserção no mercado de trabalho e faça as críticas que achar necessário.