

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
Departamento de Psicologia
Curso de Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E TRABALHO
Um estudo sobre o Trabalho como fator de desenvolvimento na APAE-BH

Kethulinn Agma Maia

Belo Horizonte
2009

Kethulim Agma Maia

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E TRABALHO

Um estudo sobre o Trabalho como fator de desenvolvimento na APAE-BH

Monografia apresentada ao curso de Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Universidade Federal de Minas Gerais, para requisito parcial para conclusão deste.

Orientador: Maria Elizabeth Antunes Lima

Belo Horizonte

2009

Kethulinn Agma Maia

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E TRABALHO

Um estudo sobre o Trabalho como fator de desenvolvimento na APAE-BH

Monografia apresentada ao curso de Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Universidade Federal de Minas Gerais, para requisito parcial para conclusão desse.

Belo Horizonte, 2009.

Maria Elizabeth Antunes Lima (orientadora) – UFMG

Letícia Siqueira Lemos – UFMG

Monica Trindade – APAE-BH

AGRADECIMENTOS

A Deus por proporcionar tantas conquistas, aos meus familiares e amigos que, mesmo diante das dificuldades jamais deixaram de me apoiar.

A coordenação do curso que me disponibilizou a bolsa de estudos, pois sem ela eu não teria condições de cursar esta Especialização.

Aos amigos e funcionários da APAE-BH que muito tem contribuído em minha trajetória profissional.

Se você deixa de ver a pessoa, vendo apenas sua deficiência,
quem é o cego?

Se você deixa de ouvir o grito do seu irmão para a justiça,
quem é o surdo?

Se você não pode comunicar-se com a sua irmã e a separa de você,
quem é o mudo?

Se sua mente não permite que seu coração alcance seu vizinho,
quem é o deficiente mental?

Se você não se levanta para defender os direitos de todos,
quem é o aleijado?

Sua atitude para com as pessoas com deficiência pode ser nossa maior deficiência...
E a sua também! (AUTOR ANÔNIMO)

RESUMO

Esta monografia teve por objetivo verificar como o trabalho pode auxiliar no desenvolvimento das pessoas com deficiência intelectual. Para isto, optou-se por conhecer a história da APAE-BH, como se dá o processo de educação profissional na mesma, a história de uma pessoa com tal deficiência e identificar sua forma de lidar com as exigências do trabalho e as possibilidades de desenvolvimento que este lhe oferece. Foi realizado além de uma exploração bibliográfica, um estudo de caso através de entrevistas com o próprio sujeito, sua tia, profissionais da empresa onde trabalha e da Escola de Qualificação Profissional Básica da APAE-BH, na qual frequenta uma oficina de profissionalização. Foram enfatizadas a relação entre trabalho e deficiência e a grande influência do meio social e familiar no desenvolvimento dessas pessoas.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO 1 – A SEGREGAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	10
1.1 O Olhar para a Deficiência.....	12
CAPÍTULO 2 – A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	13
2.1 Principais Avanços na Inclusão das Pessoas com Deficiência na Área do Trabalho .	16
CAPÍTULO3 – FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E DO TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	19
3.1 Educação Profissional e Trabalho no Movimento Apaeano.....	20
<i>3.1.1 Deficiência Intelectual.....</i>	<i>20</i>
<i>3.1.3 História da Criação da APAE no Brasil e seu Processo de Educação Profissional.....</i>	<i>21</i>
CAPÍTULO4 – HISTÓRIA DA APAE-BH E DA ESCOLA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL BÁSICA MARIA STELLA BARCELLOS GONÇALVES APAE-BH	24
CAPÍTULO 5 – O TRABALHO E A DEFICIÊNCIA.....	27
CAPÍTULO 6 – A HISTÓRIA DE MARCOS.....	30
6.1 A Escola de Qualificação Profissional Básica da APAE-BH e a Oportunidade no Mercado de Trabalho.....	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS	39

INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência¹ ainda são frequentemente vítimas de processos de exclusão, seja pela sociedade ou pela própria família. A luta pela sua inclusão social significa, que os direitos definidos em lei ainda não são suficientes para se alcançar maior igualdade e justiça.

A legislação define que “todas as pessoas portadoras de deficiência deveriam ser incluídas no sistema educacional, bem como ter a sua inserção no trabalho” (Lei 7853 de 24/10/1986, art.2). Porém,

Em decorrência do longo tempo de segregação, muitos desses indivíduos se encontram, de início, poucos preparados para enfrentar as exigências, cada vez maiores, impostas pelo mercado. Ou seja, o fato dessas pessoas estarem afastadas do meio social impede que elas possam estudar, adquirir conhecimentos e se qualificar para se ingressarem no mercado de trabalho (BAÚ apud RIBEIRO, 2008).

No entanto, já é bastante conhecida e estudada a importância do trabalho nos processos de desenvolvimento humano. Rodrigues (1991) aborda as atuais necessidades do trabalhador, deficiente ou não, no novo contexto organizacional, enfatizando a qualidade de vida do trabalhador. Exige-se destes, nos atuais contexto organizacionais, que apresente flexibilidade, versatilidade, capacidade de inovar e criar. Diante disto, fica reforçada a visão bem frequente, de que o deficiente não é capaz de atender tais necessidades.

Além disso, o trabalho da pessoa com deficiência, no caso brasileiro, enfrenta algumas barreiras: a instituição não sabe como acolhê-lo, não só pela inadequabilidade de acesso, mas pela não diferenciação entre deficiência e incapacidade². Com relação a isso, discute-se até que ponto uma pessoa com deficiência possui um caráter produtivo enquanto trabalhador, e não apenas para ser visto e aceitar a posição de mero deficiente. Ribeiro (2008), aborda que

Muitas pessoas com deficiência podem vir a se apegar às suas limitações, identificando-se apenas com a condição de deficiente, sem apresentar movimento rumo ao crescimento ou ao seu autodesenvolvimento. Mantêm-se na posição de quem efetivamente possui necessidades especiais, não conseguindo desenvolver suas potencialidades (RIBEIRO, 2008).

A autora, baseada na teoria de Clot (2006), ao discutir esse tema, utiliza-se dos termos sugeridos por Vygotsky que distingue deficiência e *handicap*. Assim,

[...] deficiente é aquele que possui uma falta, comparando-se às pessoas ditas normais, mas que consegue superar sua deficiência, fazendo com que ela não

¹ Apesar de ser utilizada a expressão Pessoa Portadora de Deficiência nos documentos e artigos dos órgãos oficiais, optou-se por usar o termo pessoa com deficiência para caracterizar as pessoas que fazem parte deste estudo, considerando ser esta menos estigmatizante.

² A Organização Mundial da Saúde define incapacidade como uma restrição para realizar uma atividade, dentro dos parâmetros considerados normais para um ser humano (1980).

represente um limite ao seu desenvolvimento, ou um impedimento à sua atuação nos mais diversos aspectos de sua vida. Em contrapartida, entende-se que o *handicap* ocorre quando a pessoa toma a sua deficiência como um empecilho para desenvolver-se, para conectar-se com o mundo, com o seu meio social, ou mesmo, para atuar, ser produtivo e livre. Portanto, se for considerada tal distinção, ser deficiente não é o mesmo que ser incapaz, que ser um portador de um *handicap*” (RIBEIRO, 2008, p. 46).

A relação de cuidados exacerbados ou o descuido exagerado, camuflam a capacidade laborativa da pessoa com deficiência, já que não são dadas a esta, oportunidade de mostrar suas capacidades e desenvolver as habilidades necessárias. Normalmente lhe atribuem atividades de pouca relevância, como uma forma de ocupar seu tempo e desconsiderando as competências que ele possa ter.

A Lei nº 8213 de, 24 de julho de 1991, em seu artigo 93, cria a obrigatoriedade para as empresas de contratação de PPD e de reabilitados, estabelecendo uma cota nos seguintes termos:

- de 100 até 200 empregados – 2%;
- de 201 até 500 empregados – 3%;
- de 501 até 1000 empregados – 4%;
- mais de 1000 empregados – 5% (BRASIL, 1991).

Tal legislação objetiva o acesso ao trabalho da pessoa com deficiência e a sua incorporação no sistema de produção. É importante observar que as modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência estão ligadas à colocação competitiva, à colocação seletiva e à promoção do trabalho por conta própria – que serão explicitados no decorrer dos capítulos –, não desconsiderando as necessidades de inclusão dos apoios especiais e facilitadores para o acesso do deficiente, de acordo com a Lei nº 10098 de, 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade dos deficientes e dos que apresentam mobilidade reduzida.

Durante décadas, a educação profissional e o trabalho no Brasil, voltado para as pessoas com deficiência, foram orientados por paradigmas pouco exigentes, tanto em relação a qualificação profissional quanto em relação à elevação no nível de escolaridade. Portanto, a educação profissional ofertada pelas instituições especializadas a essa população específica era muito mais caracterizada pelo aspecto ocupacional e assistencialista do que pela expectativa de promover o seu potencial laborativo e acadêmico. Priorizava o “saber fazer” em detrimento de outros saberes exigidos pelo atual mundo do trabalho. Assim, a formação profissional ofertada costumava ser descontextualizada, distante da demanda do mercado de trabalho.

A educação profissional no movimento Apaenano estabeleceu-se de fato em 1997. Entretanto, dez anos mais tarde, foi criado junto a APAE-BH a “Escola de Qualificação Profissional Maria Stella Barcellos Gonçalves”, com o objetivo de qualificar o educando com foco na inserção no mercado de trabalho. Esta escola oferece várias oficinas profissionalizantes e terapêuticas, sendo que, muitos alunos destas oficinas conseguem uma oportunidade no mercado de trabalho. Infelizmente, nem todos podem aproveitar dessas oportunidades, muitas vezes impedidos pela própria família que não acredita na importância do trabalho para quem tem deficiência intelectual. Porém, aqueles que atuam diretamente com essas pessoas, percebem o quanto o trabalho os ajuda até mesmo a superar suas limitações, além de torna-los mais felizes.

No decorrer dos capítulos desta monografia, serão abordados temas como exclusão e inclusão social, além do trabalho de Qualificação Profissional Básica Maria Stella Barcellos Gonçalves APAE-BH. Nosso objetivo foi o de verificar a importância do trabalho na vida de uma pessoa com deficiência intelectual, considerando-o como uma oportunidade de desenvolvimento humano.

Para isto, fez-se necessário compreender as leis vigentes quanto à inclusão da pessoa com deficiência, conhecer o trabalho realizado na Escola de Qualificação Profissional APAE-BH; e identificar as maiores dificuldades e os principais avanços para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. A fim de compreender melhor o tema, optou-se por um estudo bibliográfico, onde foram colhidas informações sobre educação profissional para pessoas com deficiência e um estudo de caso, utilizando-se de observações, entrevistas com o próprio sujeito, seus familiares e pessoas do seu meio profissional. Os resultados alcançados não são possíveis de generalização, tendo em vista, o método adotado, mas por outro lado, ganham em profundidade.

CAPÍTULO 1 – A SEGREGAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O termo exclusão, já há algum tempo, aparece no vocabulário corrente de forma marcante. Como aponta Wanderley (1999):

“[...]sob esse rótulo, estão contidos inúmeros processos e categorias, uma série de manifestações que aparecem como fraturas e rupturas do vínculo social (pessoas idosas, deficientes, desadaptados sociais, minorias étnicas ou de cor, desempregados de longa duração, jovens impossibilitados de ascender o mercado de trabalho, etc.)” (WANDERLEY, 1999).

O termo deficiência possui um forte significado de cunho social, que sempre foi tratado pelo viés da segregação e do insuportável: insuportável de se ver, insuportável de se conviver.

A história trágica das pessoas que trazem as marcas de alguma deficiência vem desde os registros mais antigos. Na civilização grega, em Platão e Aristóteles, os deficientes eram considerados como seres subumanos que deveriam ser abandonados a própria sorte. Aristóteles (1995, p. 164), em “A política”, afirma que “Quanto mais a saber quais os filhos que se devem abandonar ou educar, deve haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme”. Centenas de pessoas com deficiência foram arrastadas para a fogueira por acreditarem que representavam a presença do demônio na terra. Se não falavam, não escutavam ou não olhavam, era porque Deus não podia se manifestar; se falavam coisas ininteligíveis, representavam a voz demoníaca. Quando não eram queimados, eram castigados.

Na Idade Média, passa-se da valorização do discurso e da argumentação à valorização do conhecimento religioso. Quando o cristianismo foi difundido na Europa, a base das relações passou a ser teológica, ou seja, os deficientes deixam de ser abandonados ou expostos como chacota, para serem acolhidos em conventos ou igrejas.

Assim, a partir do momento em que o Cristianismo foi se expandindo, essas pessoas passam a serem vistas como seres merecedores de cuidados e assistência. A postura diante dessas pessoas começou a sofrer alguma mudança com os ensinamentos cristãos, segundo os quais a pessoa com deficiência ganha alma e, como tal, não pode ser eliminada ou abandonada, passando do estatuto de coisa para o de pessoa.

Com o avanço da ciência, o atendimento ao deficiente assumiu um caráter médico, numa ótica organicista que buscava a cura e a normalização da deficiência. As primeiras clínicas e hospitais tinham como objetivo principal o isolamento e a segregação dessas pessoas. Estes eram internados em instituições como asilos, escolas-asilos, ou ainda em

hospitais, confundindo-se com os demais grupos de pessoas também segregadas pela sociedade. O pressuposto é de que estariam protegidas de uma sociedade considerada nociva e, ao mesmo tempo, a sociedade ficaria “protegida” de sua presença.

A medicina adotou como uma de suas primeiras classificações o termo *Idiotia* para a pessoa com deficiência mental, juntamente com a imbecilidade para síndromes mais leves. Várias outras denominações foram utilizadas, no decorrer dos anos, sendo que além de idiota, imbecil, cretino, também foram denominados de demente, amente, retardado, excepcional, dentre outras. Segundo o Código Internacional das Doenças – CID (OMS, 1993, p220), a classificação de “retardo mental” é adotada até hoje pela medicina.

Para efeito de prognóstico e tratamento, essas pessoas eram, inicialmente, classificadas como treináveis ou educáveis, o que mais uma vez, discriminada e, muitas vezes, determinava o pensamento e justificava seu isolamento para receber o treinamento ou a educação adequada. Essa prática continua sendo utilizada; sendo que o CID10, na especificação do Retardo Mental (F70-79), recomenda que “o tratamento dessas pessoas seja realizado num ambiente social protegido” (OMS, 1993, p. 221).

1.1 O Olhar para a Deficiência

Freud (1921, *apud*BATISTA, 2004, p. 36,37) afirmava que “[...] as pessoas escolhem aquelas com as quais vão se relacionar, através do reconhecimento de algum traço identificatório, que está próximo de seu ideal”. Segundo a autora, considerando a imagem corporal cada vez mais idealizada, presume-se que a deficiência corresponda a um traço que não satisfaça a tipo algum de ideal. Ou seja, a questão da deficiência é que ela não pode atender a esse ideal de uma imagem corporal onipotente, pois o traço que a deficiência aponta é o da incompletude, não correspondendo assim, aos valores, as exigências e aos ideais cultivados pela civilização moderna.

A palavra “estranho” é citada várias vezes na obra de Freud em “O Mal está na Civilização” (*apud*BATISTA, 2004), sendo utilizada para “fazer referência àquele que não consegue atrair por um de seus próprios valores ou por qualquer significação, e que por isso será muito difícil amá-lo”. Consideramos possível fazer uma analogia da figura do “estranho”, com a pessoa com deficiência, sob alguns aspectos. Conforme tratou Freud, as pessoas portadoras de deficiência contrariam a norma idealizada pela sociedade.

Portanto, a preocupação da civilização em afastar aquilo que foge da norma pode justificar a persistência da segregação da pessoa com deficiência, muitas vezes, por longos períodos. Porém, mesmo depois de cair por terra a crença de que seriam seres demoníacos, hoje a segregação ainda ocorre em função de novas exigências do mundo em que vivemos. Os meios de comunicação passam a imagem dessas pessoas de forma a sobressair sua deficiência, ou então, supervaloriza aquela que consegue conviver com a deficiência como se isto fosse um ato de heroísmo, um feito excepcional.

Desta forma, muitos preconceitos ainda persistem, alimentando os estereótipos que, por sua vez, reforçam o estigma e a discriminação que acompanham a vida da maioria das pessoas com deficiência.

CAPÍTULO 2 – A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As pessoas com deficiência, suas famílias e várias instituições voltadas para seu atendimento, vêm lutando para que seus direitos sejam reconhecidos e equiparados com de qualquer outro cidadão. Ao longo da história, a atenção voltada a essas pessoas focalizava mais a saúde, a doença e a deficiência propriamente dita.

O entendimento e a aceitação da deficiência iniciado na época do cristianismo, fez com que essas pessoas passassem a reivindicar seu lugar na sociedade em igualdade de condições com os demais indivíduos.

Após a Segunda Guerra Mundial, vários condicionantes sociais, econômicos e políticos produziram transformações nos diferentes aspectos que norteiam a atenção a essas pessoas, pois fez-se necessário desenvolver procedimentos de reabilitação dos ex-combatentes, melhorando sua reabilitação.

No Brasil, foi a partir da década de oitenta do século XX que questões ligadas à deficiência ou à necessidade especial, assumiram uma nova dimensão, sustentada nos direitos humanos, assim como na questão da diversidade. Serrano & Brustein (2007) apresentam a seguinte concepção sobre a diversidade:

“Diversidade nas relações humanas refere-se à busca de oportunidades iguais e de respeito à dignidade de todas as pessoas, representando um princípio básico de cidadania, cujo objetivo é assegurar, a cada indivíduo, condições para que possa desenvolver plenamente seus talentos e potencialidades”.

Segundo D’antino (1998), apesar de o Brasil ter hoje uma das mais avançadas legislações do mundo, no que se refere às garantias dos direitos da pessoa com deficiência, é um dos países com mais dificuldades em concretizá-las. Contamos com princípios básicos que conceberam direitos consagrados na Constituição Federal de 1988, seguidos, principalmente, pela Lei n° 7853, de 24 de outubro de 1989 e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente por meio da Lei n° 8068/90. Os direitos sociais estabelecidos na Constituição Federal e nos demais instrumentos jurídicos garantem às pessoas com deficiência o acesso igualitário aos bens e serviços públicos.

Desta maneira, falar de integração das pessoas com deficiência e de sua inclusão³, é

³ Para efeitos da presente pesquisa o termo *inserção* será entendido como o ato de introduzir pessoas com deficiência, junto às demais pessoas, em ambientes de trabalho, para a realização de atividades profissionais. *Inclusão* será entendida como uma perspectiva social da deficiência, isto é, como a busca da inserção de pessoas com deficiência através de modificações da sociedade para ser acessível a todos (SASSAKI, 1999). “A inclusão, diferentemente da integração, não exige que o ônus da participação recaia apenas sobre as pessoas com deficiência e sim que ele seja dividido com a sociedade. A integração se contenta com o esforço unilateral das pessoas deficientes para ingressarem ou reingressarem na sociedade” (SASSAKI *apud* BATISTA, 2004, p. 72).

apenas aceita-las, reconhecendo-as como pessoas de direitos; não só um direito constitucional, mas também como princípio de convivência. Mas, este obstáculo deve ser enfrentado não só pela pessoa com deficiência, mas também pelas famílias, associações e governo, para que haja uma mudança significativa nesse processo, permitindo-lhes a Equiparação de Oportunidades, que se refere:

“Ao processo mediante o qual o sistema geral da sociedade (meio físico e a cultura, a moradia e o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e trabalho, a vida cultural e social, incluídas as instalações esportivas e de lazer) se torne acessível a todos. As medidas de equiparação de oportunidades incidem sobre as condições do meio físico e social, eliminando todas as barreiras que se oponham à igualdade e à afetiva participação das pessoas com deficiência, criando-se oportunidades para seu desenvolvimento biopsico-social e pessoal” (Plano de Ação Mundial – ONU – 1981).

O ano de 1981 foi declarado pela ONU como “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”. A partir disso, os direitos das pessoas com deficiência têm sido objeto de atenção nas Nações Unidas e de outras organizações internacionais. Destaca-se também a fundamental importância da Declaração de Salamanca em junho de 1994, elaborada no congresso “Educação para Todos” organizado pela UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). Esta define que deve-se construir e/ou adaptar um sistema de ensino com qualidade para que possa atender a todos os alunos necessitados, permitindo-lhes a sua inclusão.

Na Legislação Brasileira, a Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989 norteou a política nacional para integração da pessoa com deficiência. Esta dispõe sobre a inclusão da educação especial no sistema educacional, assim como na área da saúde. Além disso, cria a CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência), com o intuito de implementar a política proposta na Lei 7.853. À Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, compete: (art. 14 do Decreto 3298/99)

- I - Exercer a coordenação superior dos assuntos, das ações governamentais e das medidas referentes à pessoa portadora de deficiência;
- II - Elaborar os planos, programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias à sua completa implantação e ao seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos financeiros e as de caráter legislativo;
- III - Acompanhar e orientar a execução pela Administração Pública Federal dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;
- IV - Manifestar-se sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;
- V - Manter com os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração das pessoas portadoras de deficiência;
- VI - Provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que trata a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, e indicando-lhe os elementos de convicção (BRASIL, 1999).

A integração e inclusão social não é rápida nem fácil. Como lembra Lopes (1995, p. 29), a presença de uma criança com deficiência “coloca os sistemas de papéis da família em estado de tensão”. Muitas vezes, a família não sabe lidar com a presença deste filho com características peculiares e, talvez, por falta de conhecimento, encontra-se desamparada e propensa a desanimar no início. Assim como afirma Glat (1996, p. 113):

A família – grupo social primário – é o fator determinante para a denotação e manutenção – ou, ao contrário, para o impedimento – do processo de integração. É justamente pelos profissionais subestimarem a importância da dinâmica familiar é que a inserção social dos deficientes na comunidade, via de regra não se realiza.

Omote (1994 apud GLAT 1996) “lembra que não se pode entender a deficiência sem se levar em conta “as relações interpessoais [...]. É com os membros da família que o deficiente mantém as relações pessoais mais próximas e importantes, em muitos casos, são únicas”. A autora ressalta que, em sua experiência profissional, observou que indivíduos com deficiência que conviviam no meio social de forma “normalizada”, eram tratados de forma mais natural. Portanto, realizar um trabalho voltado para a família quando esta recebe este filho, torna-se essencial.

Assim como a família tem seu papel significativo, a atividade profissional é uma outra forma de interação do sujeito com o meio social sendo também essencial na própria construção de sua identidade. Além disso, de acordo com Clot (2006, p. 76), o “trabalho é fundamental na construção do valor que cada um atribui a si mesmo”.

Portanto, a inclusão social constitui, então, um processo bilateral, em que a pessoa com deficiência e a sociedade em parceria buscam equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todas as pessoas.

2.1 Principais Avanços na Inclusão das Pessoas com Deficiência na Área do Trabalho

A inclusão pela via do trabalho é uma das ações mais recentes nesse processo de integração social do deficiente. O direito de acesso ao trabalho pela pessoa com deficiência é tratado em 12 artigos (34 ao 45) do Decreto nº 3298/89, o que indica a sua importância para o fortalecimento da cidadania e da inclusão social desses indivíduos. O artigo 30 do Decreto nº 3298/89, assegura o direito da pessoa com deficiência, beneficiária ou não do Regime de Previdência Social, à habilitação e a reabilitação profissional. Este decreto regulamenta a Lei 7.853/89 e dispõe sobre a Política Nacional para a integração das pessoas com deficiência; conceitua deficiência, incapacidade e estabelece os tipos de deficiência; estabelece políticas de inserção quanto à saúde, educação, lazer, esporte, habilitação e reabilitação, entre outras.

A inclusão da pessoa com deficiência por meio do trabalho é um tema que vem fazendo parte das discussões dentro da Educação Especial já que há algum tempo, porém, a preocupação com essa questão começou a se estender neste meio somente a partir da aprovação de leis específicas que tentam assegurar esse direito.

No Brasil, a legislação sobre o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho entrou em vigor há mais de 14 anos, mais precisamente nas Leis nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que define em até 20% o percentual de vagas em concursos públicos, e nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que determina uma cota de vagas para a pessoa com deficiência, variando de 2 a 5%, junto às empresas privadas com mais de 100 funcionários (BRASIL, 1999^a; 1999^b).

No estudo realizado por Batista (2004) em 550 empresas de Minas Gerais associadas à Federação das Indústrias de Minas Gerais (FIEMG), a autora constata que nem todas as empresas estão cumprindo o exigido na lei, confirmando que poucas pessoas com deficiência estão incluídas no mercado de trabalho, e certo desconhecimento por parte dos empregadores a respeito da legislação pertinente à reserva de cotas. Apesar deste estudo ter sido realizado em 2004, pouco se evoluiu até o presente momento com relação ao cumprimento da lei e, principalmente, com relação ao fortalecimento dos direitos dessas pessoas.

Concepções sobre as dificuldades dos trabalhadores com deficiência e crenças que geram expectativas negativas a respeito dessas pessoas, refletem a dificuldade para sua inclusão plena, já que há uma visão muito fragmentada sobre a pessoa com deficiência, e isto devido, sobretudo, à falta de informação. Além do desconhecimento sobre as reais capacidades e limitações do ‘deficiente’, desinformação gera também o desconhecimento de

suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos. Isto nos permite pensar que as barreiras para a inclusão talvez estejam mais em nossas cabeças do que em problemas efetivos. Como durante muito tempo essas pessoas estiveram segregadas, a sociedade acabou por reforçar seus preconceitos, reforçando os mecanismos do isolamento e marginalização.

A lei de cotas pretende diminuir este problema, criando oportunidades para que estas pessoas voltem a fazer parte da comunidade e, para isto, o papel das empresas é fundamental. É claro que a empresa irá precisar fazer algumas adaptações para receber essas pessoas. A inclusão da pessoa com deficiência pressupõe acessibilidade em diversos níveis: arquitetônica (eliminação de barreiras físicas), comunicacional (eliminação de barreiras de comunicação interpessoal), metodológica (eliminação de barreiras nos métodos de estudo, trabalho, etc.), instrumental (eliminação de barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho), programática (referente a políticas públicas, normas e regulamentos) e atitudinal (preconceitos, estigmas, discriminação) (SASSAKI, 2006).

Porém, as maiores adaptações parecem estar relacionadas as questões comportamentais, em especial, por parte daqueles que não sabem lidar com as diferenças. A empresa, por exemplo, pode através de treinamentos e de sensibilizações, transmitir informações que levem as pessoas a quebrarem “pré-conceitos” com relação à pessoa com deficiência. Segundo OIT (Organização Internacional do Trabalho) – Convenção 159/83 – Art. 2: “Todo membro aplicará uma política nacional de readaptação profissional e emprego para a Pessoa Portadora de Deficiência”. Considerando o ponto de vista do desemprego profissional, os funcionários com deficiência deverão ser avaliados como qualquer outro funcionário, levando em conta suas limitações.

Jaime e Carmo (2005) argumentaram que algumas empresas estão contratando a deficiência e não a pessoa, o profissional. A categoria ‘deficiente’ torna-se um elemento de preconceito, gerando uma forma específica e inadequada de se lidar com o assunto. Também nesta perspectiva, Gonçalves (2006, p. 48) afirma que “ter algum tipo de deficiência é uma condição e não a natureza do indivíduo”.

Em estudos realizados por Carvalho-Freitas (2006), todas as pessoas entrevistadas (gerentes e profissionais de inserção) concordam que a contratação de pessoas com deficiência beneficia a imagem da empresa junto a clientes e funcionários, principalmente porque é uma ação que, segundo eles, é coerente com a preocupação e com a responsabilidade socioambiental da empresa. Compartilham o pressuposto de que a empresa tem um papel relevante junto à sociedade, devendo ser um exemplo neste tipo de ação.

Como já citado, existe uma Lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo importante considerar alguns aspectos como:

- A fiscalização do cumprimento da cota é a atribuição do TEM e do Ministério Público;
- Os inseridos na cota têm de ser empregados da empresa e não podem ser terceirizados;
- O número de vagas para as pessoas com deficiência depende do efetivo total da empresa e não de cada um dos seus estabelecimentos individualmente;
- Não existe estabilidade para pessoas com deficiência inserida na cota, que deve ser apta para a função e pode ser demitida, desde que substituída.

Estes aspectos são entendidos (artigo 31) como o processo destinado a possibilitar que a pessoa com deficiência, com base em suas potencialidades, adquira o suficiente desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho.

A orientação profissional será prestada com base em avaliação de equipe multiprofissional, que deverá considerar (art. 33):

- I – A educação escolar efetivamente recebida e por receber;
- II – Expectativas de promoção social;
- III – Possibilidade de emprego;
- IV – Motivações e preferências profissionais;
- V – Necessidades do mercado de trabalho. (BRASIL, 1999)

Diversos temas são abordados. Destacaremos alguns.

Modalidades de inserção laboral (artigo 35):

- 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, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal (BRASIL, 1999).

No caso da pessoa com deficiência existe também a possibilidade de Trabalho (oficinas) Protegido, que:

- Afeta adolescentes e adultas com deficiência muito graves que impossibilitem o trabalho fora das oficinas;
- Não há obrigatoriedade de vínculo empregatício.

As oficinas protegidas são aquelas que se encontram no interior de entidades, que visam a preparação da pessoa com deficiência para um futuro processo seletivo ou competitivo de trabalho. Desenvolve programas de habilitação profissional, promovendo-o com o trabalho remunerado.

No artigo 35, são também detalhados os procedimentos de inserção e contratação bem como são definidos os locais de trabalho (oficinas) destinadas às pessoas com deficiência. A educação profissional e a colocação do portador de deficiência no mercado de trabalho têm sido realizadas, em maior ou menor grau, ao longo dos últimos 30 anos.

CAPÍTULO 3 – FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E DO TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A educação profissional aplicada às pessoas com deficiência foi adaptada da educação profissional disponível às pessoas em geral. A década de 50 do século passado, foi palco de muitas conquistas no campo da reabilitação profissional, cujo processo sempre inclui a fase de tratamento profissional como condição para uma pessoa ter sucesso no mercado de trabalho. Tal treinamento também é referido nos dias de hoje como capacitação profissional e/ou qualificação profissional.

Baer&Roeber (1964) assinalaram que “em termos gerais, a educação profissional pode ser vista como a preparação para todos os tipos de ocupações, incluindo as profissões” (p. 92). Na década de 80, as pessoas com deficiência começaram a ser encaminhadas para escolas profissionalizantes da comunidade, empresas e outros locais comuns a fim de receberem serviços e programas de educação profissional. Entendia-se que, essas pessoas, por terem sido segregadas no passado, precisariam desenvolver suas habilidades sociais e profissionais como requisito adicional, que as pessoas, em geral, não necessitavam. Por aproximadamente 30 anos, a prática de qualificação profissional e colocação era exercida exclusivamente por intermédio do processo de reabilitação profissional. Outras práticas que pudessem contribuir para a qualificação profissional de pessoas com deficiência, eram realizados em escolas especiais e em centros de reabilitação.

Ao se falar em emprego para pessoas com deficiência, devemos buscar uma atitude que corresponda não tanto às limitações desse indivíduo, mas sim às suas competências e ao seu potencial laborativo.

As dificuldades encontradas na educação profissional de pessoas com deficiência são, por um lado, vindas de empregadores “preconceituosos” quanto à capacidade laborativa de pessoas com deficiência; mas por outro, há pessoas com deficiência sem nenhuma qualificação. No entanto, muitas vezes, mesmo estas pessoas sendo qualificadas, deparam-se com barreiras. Portanto, defende-se a ideia de que o processo de inclusão profissional deve ser

resolvido, considerando ambos os lados; ou seja, a empresa deve se adaptar para receber esse trabalhador, assim como a pessoa deve se adaptar e se qualificar para alcançar tal oportunidade.

3.1 Educação Profissional e Trabalho no Movimento Apaeano

A realização de um trabalho voltado para a educação profissional requer o entendimento da categoria à qual ela se destina. Assim, será focado agora um pouco sobre o que é deficiência intelectual já que é o objeto central deste estudo e, em seguida, trataremos da educação profissional realizado na APAE-BH.

3.1.1 Deficiência Intelectual

No Decreto 3298 de 1999, no seu art. 3º, inciso I, considera-se a

deficiência como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

No seu artigo 4º, esse Decreto estabelece a seguinte definição para deficiência intelectual⁴: funcionamento intelectual inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.

Até o ano de 1992, a Associação Americana de Retardo Mental (AAMR), atual Associação Americana de Deficiência Intelectual e do Desenvolvimento – AAIDD, considerava o QI igual ou menos que 70-75 como marco indicador desta deficiência. A partir de 2002, passa a explicar a seguinte definição: “Definição caracterizada por limitações significativas no funcionamento intelectual da pessoa e no seu comportamento adaptativo – habilidades práticas, sociais e conceituais – originando-se antes dos dezoito anos de idade” (AAMR, 2002, p.8).

É importante lembrar que deficiência mental e transtorno mental são condições diferentes, embora haja uma tendência de confundi-las.

⁴ Segundo os documentos Constitucionais o termo utilizado é deficiência mental.

3.1.3 História da Criação da APAE no Brasil e seu Processo de Educação Profissional

A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) é um movimento que, no Brasil, nasceu em 11 de dezembro de 1954 no Rio de Janeiro, através de Beatrice Bemis, membro do corpo diplomático norte-americano e mãe de uma pessoa com síndrome de Down. Em seus país, já havia participado da fundação de associação de pais e amigos. Assim, pais, amigos, professores e profissionais da área da saúde, motivados por Bemis, fundaram a primeira Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais – Apae do Brasil. A primeira reunião do Conselho Deliberativo que aconteceu em março de 1955, estabeleceu que seria disponibilizado um espaço na sede da Sociedade de Pestalozzi do Brasil para que fosse instalada uma escola para crianças excepcionais.

Assim, a APAE “é uma instituição de caráter filantrópico, ou seja, sem fins lucrativos, com a missão de facilitar e favorecer a inserção social das pessoas com deficiência intelectual, contribuindo para sua qualidade de vida e exercício pleno da cidadania” (TRINDADE, 2006, p. 60).

A educação profissional no Movimento Apaeano, estabeleceu-se de fato em 1997 com a publicação do livro “Educação Profissional e Colocação no Trabalho”, produzido por sete renomados especialistas convidados pela Federação Nacional das Apaes (FENAPAEs). Ainda em 1997, a FENAPAEs buscou parceria nacional com o Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), por meio do plano nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor), financiado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). De acordo com tal publicação, o planfor tinha por objetivo o desenvolvimento de estratégias destinadas à qualificação de trabalhadores em geral, jovens e adultos, à sua formação continuada, numa perspectiva que superava a visão, anteriormente predominante, de “capacitação” no sentido restrito (FENAPAEs, 2007).

Com o alcançenacional em 1998, a FENAPAEs e o TEM, iniciaram parceria para a realização de Curso de Formação de Formadores, que teve como objetivo a capacitação de multiplicadores de todos os estados brasileiros para lidar com os novos paradigmas da educação profissional e trabalho de pessoas com deficiência intelectual e múltipla.

No movimento Apaeano, a implantação do Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho (Pect), além de promover uma revisão de conceitos, proporcionou a quebra de paradigmas estigmatizantes que já estavam materializados. Isto ocorreu em função de iniciativas e ações que propiciaram a manifestação e o desenvolvimento de potencialidades e interesses das pessoas com deficiência intelectual para o mercado de trabalho.

O Manual para profissionais e Dirigentes (1997) coloca cinco funções que devem ser desempenhadas pelas unidades para o desenvolvimento de educação profissional, trabalho e empregabilidade dos educandos em deficiência intelectual e múltipla que procuram a entidade: avaliação para o trabalho, pré-profissionalização, qualificação profissional, articulação com a sociedade e colocação no trabalho.

Avaliação para o trabalho

Realizar o processo avaliativo de todos os candidatos, a partir dos 14 anos de idade, de modo a identificar suas condições de educação profissional e de trabalho. O enfoque deste processo estará nos aspectos positivos dos candidatos, ou seja, em seus interesses, habilidades, competências e preferências, bem como nos apoios que eles irão necessitar durante a qualificação profissional e colocação no trabalho.

Pré-profissionalização

Oferecer oficinas pré-profissionalizantes tendo em vista o desenvolvimento de habilidades e competências para o trabalho em concomitância com atividades acadêmicas para a elevação da escolaridade.

Qualificação Profissional

Promover a educação profissional dos educandos, tanto no espaço institucional quanto fora dele, não apenas em profissões tradicionalmente exercidas por estas pessoas, mas também abrindo as portas de outras possibilidades de trabalho.

Articulação com a sociedade

Realizar articulação e firmar convênios, contratos e acordos entre a instituição e as agências formadoras de educação profissional do Sistema S, as escolas técnicas estaduais e federais, os órgãos públicos e as organizações privadas, e as organizações privadas, ONGs e empresas, considerando os demais recursos da comunidade, de modo a promover e qualificação e a habilitação aos candidatos elegíveis para programas compatíveis com suas

habilidades, competências e condições individuais identificadas, na perspectiva de sua inserção profissional.

Colocação no trabalho

Realizar articulações e firmar convênios, contratos e acordos com empresas públicas e privadas, tendo em vista a colocação dos educandos capacitados no mundo do trabalho competitivo. Buscar parcerias com órgãos como Sistema Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop), Sebrae, Incubadoras de empresas e outros, tendo em vista a constituição de cooperativas; intermediar prestação de serviços para educandos que necessitam do apoio de instrutores para sua prática profissional.

CAPÍTULO 4 – HISTÓRIA DA APAE-BH E DA ESCOLA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL BÁSICA MARIA STELLA BARCELLOS GONÇALVES APAE-BH

A Associação de Pais e Amigos de Excepcionais de Belo Horizonte (APAE-BH) é uma associação beneficente, sem fins lucrativos, formada por pais, amigos e pessoas com deficiência intelectual que, unidos por objetivos comuns, buscam construir uma sociedade mais justa e igualitária.

A entidade foi criada em 1961 e, ao longo de sua história, vem beneficiando diretamente mais de 30 mil pessoas com deficiência mental e suas famílias, todas elas carentes, e um número expressivo, em situação de risco econômico e social. A APAE-BH oferece a suas crianças, adolescentes, adultos e idosos, serviços nas áreas de assistência social, educação, saúde, qualificação profissional, cultura, esporte e lazer.

Para tanto a APAE-BH conta com a colaboração dos governos municipal, estadual e federal e principalmente com apoio da iniciativa privada. A maior parte dos recursos arrecadados é proveniente de doações realizadas através da central de Doações, de promoções e de eventos⁵.

Os objetivos da instituição, de acordo com o Estatuto da APAE-BH, cap.1, art. 3º, 1995, são:

- Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência, buscando assegurar-lhes o pleno exercício da cidadania.
- Coordenar e executar na sua área de jurisdição os objetivos, programas e as políticas da Federação das APAEs do Estado de Minas Gerais e da Federação Nacional das APAEs promovendo, assegurando o progresso, o prestígio, a credibilidade e a unidade orgânica e filosófica do Movimento Apaeano.
- Atuar na definição da política municipal de atendimento à pessoa portadora de deficiência, em consonância com a política adotada pela Federação Nacional e da Federação das APAEs do Estado, coordenando e fiscalizando sua execução;
- Articular, junto aos poderes públicos e entidades privadas, políticas que assegurem o pleno exercício dos direitos da pessoa portadora de deficiência e com outras entidades no município, que defendam a causa da pessoa portadora de deficiência em qualquer de seus aspectos;
- Encarregar-se, em âmbito municipal, da divulgação de informações sobre assuntos referentes à pessoa portadora de deficiência, incentivando a publicação de trabalhos e de obras especializadas;
- Compilar e/ou divulgar as normas legais e regulamentares federais, estaduais e municipais, relativas à pessoa portadora de deficiência, promovendo a ação dos órgãos competentes no sentido do cumprimento e aperfeiçoamento da legislação;
- Promover e/ou estimular a realização de estatísticas, estudos e pesquisas em relação à causa da pessoa portadora de deficiência, propiciando o avanço científico e a permanente formação e capacitação dos profissionais e voluntários que atuam na APAE;

⁵ Disponível em <http://www.apaebh.org.br/quemsomos.php>

- Promover e/ou estimular a realização de programas de atendimento à pessoa portadora de deficiência desde os de prevenção até os de amparo ao idoso;
- Estimular, apoiar e defender o desenvolvimento permanente dos serviços prestados pela APAE, impondo-se a observância dos mais rígidos padrões de ética e de eficiência, de acordo com o conceito do Movimento Apaeano.
- Divulgar no município as experiências apaeanas;
- Prestar serviços gratuitos, permanentes, e sem qualquer discriminação de clientela, na área específica de atendimento, àqueles que deles necessitarem.
- Desenvolver política de auto defensores garantindo a participação efetiva em todos os eventos e níveis do Movimento Apaeano.
- Garantir aos usuários dos serviços oferecidos pela APAE-BH a qualidade necessária, capaz de influir na inserção social e melhoria na qualidade de vida.

A clientela atendida pela APAE-BH constitui-se de pessoas com deficiência intelectual e seus familiares, em situação de risco social e econômico. A instituição também atende casos de deficiência múltiplas associadas à deficiência intelectual.

A Escola de Qualificação Profissional Básica Maria Stella Barcellos Gonçalves, inaugurada em 2007, é destinada a pessoas com deficiência intelectual, maiores de 16 anos, seus familiares e comunidade local que estejam em risco social e econômico, a fim de qualifica-los para o trabalho. Procura dentro da vivência, (aulas práticas, visitas técnicas) fortalecer ou transmitir informações para minimizar as dificuldades de aprendizagens, fortalecendo a comunicação verbal e escrita, leitura, raciocínio lógico-matemático, educação ambiental, saúde, higiene, segurança do trabalho, direitos trabalhistas, relações interpessoais no trabalho, informação e orientação profissional.

Os futuros aprendizes são selecionados através da equipe técnica da Apae BH, onde são avaliadas suas habilidades funcionais e de sociabilidade para compor as oficinas oferecidas pela escola. Pretende-se que, depois de devidamente qualificados, estejam aptos a ingressar no mercado de trabalho e/ou iniciar o próprio negócio em parceria com a família, aumentando a renda familiar e alcançando, num futuro próximo, a independência institucional.

O objetivo maior consiste na oferta de oficinas de qualificação profissional básica à pessoa com deficiência intelectual e outras associadas, às suas famílias e pessoas da comunidade local que se encontre em situação de risco social e econômico. Além disso, tem como objetivos principais:

a) Promover a qualificação para o trabalho e geração de renda nas áreas de artesanato, bijuteria, culinária básica (doces e salgados), padaria, sorvete e picolé, peças decorativas, bordado e de reforma em roupas;

b) Favorecer a formação de competências para instalação de um pequeno negócio, apoiando financeiramente aquelas famílias com perfil empreendedor e que tenham em seu

núcleo um jovem com necessidades mais complexas para exercício das atividades de um ofício;

c) Estabelecer, por área de qualificação, os principais cursos a serem oferecidos, garantindo que todos os que deles participem saibam, com segurança e qualidade, pelo menos um dos processos envolvidos no ofício ou profissão;

d) Oferecer cursos, utilizando-se a metodologia do aprender fazendo, sem prejuízo dos conhecimentos teóricos em geral envolvidos no processo;

e) Formar habilidades, atitudes e competências que atendam às necessidades atuais do mundo do trabalho e aquelas exigidas pelo empregador, conforme o campo de atuação e processo de seleção profissional.

As empresas interessadas em contratar pessoas com deficiência intelectual para seu quadro de funcionários, entram em contato com a APAE-BH, expõem o perfil da vaga e os profissionais responsáveis encaminham aqueles alunos que mais se enquadram ao perfil. Esse processo é realizado da seguinte forma:

- Contato com a empresa – Realizado pela Terapeuta Ocupacional, pela Psicóloga ou pela Direção da Escola de Qualificação Profissional Básica;
- Avaliação de função/cargo oferecidos pela empresa – Realizado pela Terapeuta Ocupacional e pela Psicóloga;
- Avaliação funcional do aluno – Realizada pela Terapeuta Ocupacional;
- Avaliação psicológica do aluno – Realizada pela Psicóloga;
- Seleção do aluno – Realizada pela Terapeuta Ocupacional e pela Psicóloga juntamente com a Direção da Escola de Qualificação Profissional Básica;
- Treinamento funcional do aluno na Empresa – Realizado pela Terapeuta Ocupacional;
- Acompanhamento psicológico do aluno na Empresa – Realizado pela Psicóloga.

Quando a empresa entra em contato com a APAE-BH ou a partir do momento que o aluno é incluído na mesma, é entregue um manual de orientação elaborado pela Federação Nacional das APAEs chamado: “ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MUNDO DO TRABALHO”. O acompanhamento do aluno na empresa é realizado até que ele se adapte à vaga e, depois, sempre que for solicitado pela empresa.

CAPÍTULO 5 – O TRABALHO E A DEFICIÊNCIA

A atual discussão sobre a cidadania e a inclusão social exige que se repense a relação da pessoa com deficiência e o trabalho. Este irá criar a condição para sua maior participação na sociedade. Além disso, o atendimento clínico e pedagógico não terá realmente alcançado seu objetivo último, se a pessoa com deficiência continuar excluída da sociedade sem a possibilidade de participar ativamente com um sujeito produtivo.

Para Tomazini (1996)

Nossa parcela de contribuição para esta exclusão aconteceu exatamente no momento em que, através dos diagnósticos, etiquetamos esse indivíduo, o denominamos cliente, o inserimos no interior institucional especial. Pensar em trabalho para as pessoas com deficiência não significa criar oficinas segregadas ou treiná-los para uma ocupação qualquer.

Significa, ao contrário, possibilitar a eles o desenvolvimento de uma atividade laborativa de qualidade. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), isto implica que “os ppd⁶, capazes de realizar trabalhos produtivos, devem ter direito ao emprego como qualquer outro trabalhador”, numa sociedade em que haja condições para que eles “sejam capazes de se tornar seres humanos autoconfiantes e realizados, em vez de isolados, esquecidos e dependentes”.

Ainda de acordo com a OIT, ao se tratar a questão do emprego para as pessoas com deficiência, devemos buscar uma atividade economicamente rentável, que corresponda não tanto às deficiências do candidato, mas às suas aptidões e ao seu potencial.

Nas palavras de Tomazini (1996),

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

Além de situar o sujeito no complexo de relações sociais, o trabalho faz parte do processo de estruturação e formação de sua identidade. Para a pessoa com deficiência, o processo e o significado do trabalhar e de estar desempregado, não são diferentes daqueles que ocorrem para qualquer outra pessoa, mas com um agravante: para obter o seu trabalho e mostrar que é capaz, precisa, na grande maioria das vezes, romper com os preconceitos e mitos. Um mito social que o vê como alguém incapaz e um mito familiar que o vê como um

⁶ Pessoas portadoras de deficiência.

eterno bebê, dependente, necessitando sempre de cuidados especiais e sem condições de desenvolver uma atividade produtiva.

Ainda conforme Tomazini (1996),

historicamente a educação especial tem dado privilégio, em sua práxis pedagógica, ao trabalho manual em detrimento do trabalho intelectual, ao submeter o indivíduo chamado deficiente às formas mecânicas de produção, visando exclusivamente a aquisição de competências manuais para execução de tarefas simplificadas. Reduzindo este indivíduo ao “fazer”, tão somente deixam de ser mobilizados mecanismos de apropriação da riqueza do mundo social, cultural e do desenvolvimento da competência política. [...] Separando o trabalho manual do trabalho intelectual, ao deficiente restou o ‘fazer’ decretando-se assim a morte do aparelho mental em benefício de uma determinada organização e devido de trabalho. As linhas de montagem, a fragmentação em série, a realização de partes de um produto, impediram e impedem a apropriação do saber, pelo trabalhador deficiente, sobre o produto final e total de seu trabalho. A maioria desses trabalhadores ignora o sentido dela: o individualismo predomina sobre o sentido de coletividade, a competição individualista (ganhar por produção) aprofunda a solidão e a anulação do aparelho mental, anula suas resistências”.

Normalmente, a pessoa com deficiência sabe de sua capacidade e que a deficiência pode colocar limitações para realizar algumas atividades, mas que isto não implica deixar de realizar toda e qualquer atividade, ou seja, ele sabe que não é incapaz. Assim, pode-se concluir que existe sempre um tipo de trabalho que a pessoa com deficiência pode realizar com competência e que lhe possibilite uma realização profissional.

Felizmente, são muitos os exemplos de sucesso profissional alcançado por pessoas com deficiência que passaram por instituições especializadas. Mas, ao mesmo tempo, reconhece-se que muitos aprendizes têm permanecido grande parte de suas vidas nessas instituições, sem nenhuma perspectiva de realização profissional no mercado aberto de trabalho.

Para o homem, em geral, o trabalho é um fator de identidade, símbolo de reconhecimento social e realização pessoal. Para as pessoas com deficiência isto não é diferente. Quando possuem uma oportunidade de trabalho acreditam ser muito mais reconhecidos socialmente e inclusive pela família. No entanto, são poucas as famílias que apoiam seus filhos deficientes para inserirem no mundo do trabalho, principalmente, se este receber o PBC (Benefício de Prestação Continuada), que garante a ele um salário que também é conhecido como “aposentadoria”. Para ter direito a esse benefício, é necessário atestar a incapacidade para o trabalho e, a renda familiar mínima deve ser equivalente a menos de ¼ do salário mínimo per capita. Assim, se a pessoa com deficiência se insere no mundo formal de trabalho, automaticamente, perde esse benefício, porque o regime de assistência social não permite acumular o BPC com qualquer outro regime. Então, como grande parte das famílias

dessas pessoas são de renda financeira baixa, muitas vezes o BPC complementa a renda familiar, e, correr o risco de ficar sem este representa um problema, já que não há certeza de que a pessoa com deficiência dará certo em seu emprego, podendo, a qualquer momento, perdê-lo.

Porém, o que se tem ouvido das famílias dos alunos da APAE-BH que estão incluídos no mercado é uma avaliação muito positiva. Segundo eles e até mesmo os empregadores, o aluno, em geral, desenvolve bastante suas habilidades e comportamentos. Muitos tornaram-se pessoas mais responsáveis, comprometidas, educadas e preocupadas com a higiene. A família e empresa se sentem orgulhosos do trabalho e da capacidade da pessoa com deficiência e, esta por ser reconhecida, procura melhorar cada vez mais.

Aos que estão trabalhando, sempre que perguntamos sobre seu trabalho, dizem que acham muito importante e que não querem mais ficar sem trabalhar. Isso confirma a perspectiva de Clot (2006), quando afirma que “o trabalho ocupa lugar privilegiado na vida do homem, e que nenhuma outra atividade é capaz de preencher”.

Algo que é observado nesta instituição e, acreditamos que em muitas outras, é que, esses alunos, mesmo depois de inseridos no mercado formal de trabalho, têm grande dificuldade de se desligarem da instituição. Segundo os próprios alunos e familiares, a APAE-BH possui um grande sentido para eles. Desligar totalmente da instituição parece trazer para eles certa insegurança. Isto se dá pelo fato de os profissionais da instituição conhecerem melhor suas dificuldades, criando, na maioria dos casos, um ambiente social mais favorável para a sua aceitação e integração, o que pouco ocorre nos demais meios da sociedade. Portanto, proporcionar um ambiente amigável e sem discriminação, por parte da empresa, torna-se fundamental para a adaptação da pessoa com deficiência em seu “novo” ambiente social, permitindo também que se torne mais independente da instituição que o formou.

Além da sensibilização por parte da empresa e funcionários quanto ao tema, algo que pode facilitar a adaptação dessas pessoas é a flexibilização do trabalho. Isto não quer dizer que ele terá regalias e que será tratado de forma diferenciada e, em especial a intelectual, requer um tempo maior para se adaptar às novas situações de trabalho. Esse tempo também é necessário para estabelecer uma socialização adequada com os companheiros de trabalho.

CAPÍTULO 6 – A HISTÓRIA DE MARCOS⁷

Marcos nasceu em 1980 e foi adotado logo após seu nascimento. É filho único, já que sua mãe adotiva não conseguia engravidar. Seus pais adotivos já são falecidos e, hoje, mora sozinho, tendo como responsável legal uma tia por parte de pai. Segundo informações de sua tia,

“Ele foi deixado na porta de casa com um papelzinho escrito nome de um remédio. Ninguém sabia o que ele tinha ... parecia que ele tinha cabeça raspada, toda inchada, parecia que ele estava no CTI. Aí, levaram no juizado e o juiz vendo a situação sugeriu que eles registrassem.”

Quem convivia com ele, percebia que tinha dificuldades, mas os pais negavam isso. Estes eram super protetores e não aceitavam os problemas que começaram a se manifestar já na infância, evitando até de levar Marcos para passear na casa dos tios. Segundo sua tia, esses problemas eram relacionados ao comportamento de Marcos, parecia mais lento, não era muito de brincar com outras crianças, era agressivo consigo mesmo, mordida e batia a mão na parede. De acordo com relato da tia, *“ele matava gatos afogando-os na piscina e atirava as codornas no portão, não demonstrando culpa de forma alguma”*. Era muito apegado a avó materna, sendo que esta morava junto a ele, ajudando a cria-lo. Esta faleceu quando Marcos tinha seis anos de idade, vítima de um atropelamento que foi presenciado por ele. Este diz que ficou chocada com a forma como a avó faleceu, mas logo se recuperou. Quando questionado sobre esse fato respondeu: *“Lembro mais ou menos. Assim, não lembro muito não, eu era muito pequeno, mas sinto falta dela, ela era muito dez, muito legal”*. Quando tinha dez anos, sua mãe adoeceu, ficando acamada por muitos anos. Durante esse período Marcos ajudava seu pai nos afazeres domésticos e a cuidar de sua mãe.

Seu pai tinha uma loja de materiais de construção e, como desde cedo, incentivou Marcos para a catação, construiu uma piscina semiolímpica em sua casa para que pudesse treinar. Ele participou de várias competições quando mais novo. Teve uma época em que a piscina de sua casa estava alugada para uma escola de natação e Marcos participou como instrutor, auxiliando as crianças a nadar, fato que lembra com entusiasmo: *“... a única coisa que eu já tinha trabalhado era dando aula de natação, que eu gostava muito. Eu sei nadar muito bem!”*. A tia disse que, às vezes, Marcos ficava nervoso e batia nas crianças, por isto

⁷ Nome fictício

tinha que ter muito cuidado com ele. Sempre que ficava nervoso, mostrava-se também agressivo. Já fez uso de Gardenal, Diazepan e Rivotril⁸.

Na época em que sua mãe esteve doente, uma moça com sua filha de seis anos foram morar na casa de Marcos para ajudar a cuidar de sua mãe. Sua mãe faleceu quando ele tinha 12 anos devido a um derrame. Após seu falecimento, seu pai iniciou um relacionamento com a moça que foi morar em sua casa. Para Marcos, isso foi estranho, brigava muito com a filha dela. Seu pai faleceu quando ele tinha 21, devido a uma leucemia. Em seu relato ele se refere à morte dos pais dizendo que *“com o tempo foi acostumando com isso. No momento foi ruim, depois fui acostumando”*. Segundo a mãe ele lidou com a morte dos pais de forma fria, pois não exteriorizava muito o que sentia.

Depois que seus pais faleceram, Marcos foi morar com um tio, irmão de seu pai e um primo. A moça que morou em sua casa e que já havia vivido com seu pai, acabou indo morar também na casa desse tio e teve um relacionamento com ele. Mais uma vez, Marcos mostrou-se agressivo com ela e sua filha. Segundo a mãe *“...ele começou a ficar trancado no quarto, tendo atrito com ela, ele comia que nem um bichinho, acumulava sujeira dentro do quarto”*. Então, no ano de 2004, essa mãe pegou a tutela de Marcos e começou a correr atrás de informações sobre o que realmente ele tinha. Naquele momento, ele já estava com 23 anos. Marcos fazia atendimento psicológico em grupo – entre 20 e 21 anos –, porém era um grupo diferenciado, já que o mesmo era para pessoas mais idosas. Apesar disso, Marcos fazia questão de participar, pois dizia gostar de ajudar e de ir aos encontros. Então, o psicólogo do atendimento em grupo sugeriu à família que levasse Marcos para fazer uma avaliação neuropsicológica/cognitiva e Psicomotricidade⁹ em consultório particular com outras psicólogas cujos resultados foram:

- A curva da aprendizagem verbal e memória imediata encontra-se no limite inferior à média;
- Capacidade de fluência verbal e integridade da memória inferior à média;
- Déficit de atenção seletiva e flexibilidade cognitiva;
- Disfunções das regiões fronto-parieto-temporais do hemisfério não dominante (H.D);
- Déficit visio-motor e visio-espacial;
- Autoestima comprometida;

⁸ Estes medicamentos possuem como principais propriedades: ação anticonvulsivantes, sedação e relaxamento muscular.

⁹É importante esclarecer que os resultados acima citados, foram obtidos através de uma avaliação de Marcos realizada por outro profissional, sendo que estes não foram repetidos na APAE.

- Agressividade e impulsividade;
- Vulnerabilidade para se colocar em situações de risco;
- Desenvolvimento cognitivo sugere diagnóstico de deficiência mental moderada. Idade mental entre nove e dez anos. Idade cronológica de 24 anos.

Segundo avaliação psiquiátrica, constatou-se uma deficiência mental moderada associada a problemática emocional. Em função disto toma a medicação Paroxetina 20mg¹⁰. Marcos mostra-se uma pessoa ansiosa e come excessivamente, com dificuldade de estabelecimento de limites.

¹⁰Paroxetina ou cloridrato de paroxetina é um potente antidepressivo inibidor seletivo da serotonina. Além dos transtornos depressivos a paroxetina tem sido empregada nos distúrbios em que, supostamente, há uma influência serotonérgica como no transtorno obsessivo-compulsivo e transtorno do pânico. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Paroxetina>.

6.1 A Escola de Qualificação Profissional Básica da APAE-BH e a Oportunidade no Mercado de Trabalho

Em 2004, quando estava com 24 anos e após sua tutela ter sido passada para a tia, esta começou a buscar cursos e trabalhos para ele, assim como coloca nesta fala: *“Tentei em vários lugares porque achava que ele tinha que trabalhar. Curso de que vou colocar esse menino? A idade mental dele na época era de dez anos, o que eu ia fazer com ele meu Deus?”*.

Em 2006, a tia soube que iria abrir vagas na APAE-BH para o ano seguinte em oficinas profissionalizantes para pessoas com deficiência intelectual e, então, fez sua inscrição antes mesmo da escola ser inaugurada. Quando a Escola de Qualificação Profissional Básica Maria Stella Barcellos Gonçalves APAE-BH começou a funcionar, Marcos foi levado a fazer o curso de sorvetes, logo quis fazer. Apesar de considerada a escolha do aluno para o curso, foi realizada uma avaliação com a Terapeuta Ocupacional e a Psicóloga da instituição para verificar se ele possuía habilidade para tal. Segundo a instrutora do curso, desde o começo, ele sempre demonstrou grande interesse, além de ser muito cooperativo.

Marcos decidiu morar sozinho, pois achava que era muito complicado morar com outras pessoas, queria ser independente, cuidar de duas coisas, ter seu canto, e sua tia auxiliava, ajudando-o administrar seu patrimônio, já que recebeu como herança três casas – morando em uma delas – e uma pensão da mãe que era professora. A tia, no início, ficou com medo de Marcos morar sozinho e acontecer alguma coisa com ele, mas como sempre o encorajava, dizendo que ele tinha que ser mais responsável, que melhorar seus comportamentos, viu aí a oportunidade dele crescer e melhorar. Segundo seu relato, *“foi muito bom para ele, ajudou muito. Mesmo eu sempre indo lá, ajudando, hoje ele já consegue administrar as coisas muito melhor, consegue tomar conta da casa. Mas eu ainda tenho que ficar por trás, porque se deixar tudo na mão dele também, aí, ele não dá conta”*. Quanto ao fato de morar sozinho ele diz: *“Acho melhor né, ter mais liberdade, ficar mais à vontade ... às vezes, fico meio vuado, meio perdido, aí, minha tia me ajuda.”*

Após Marcos frequentar a oficina, aproximadamente um mês, a APAE-BH recebeu uma oportunidade formal de trabalho em uma casa de tintas na função serviços gerais. Então, a Terapeuta Ocupacional da instituição, que é a pessoa responsável pelo encaminhamento do aluno para o trabalho, sugeriu que ele participasse da seleção, já que estava se sobressaindo na oficina, além do interesse demonstrado pela tia para que arrumasse um emprego. Quanto a

este processo, Marcos diz: *“Eles me chamaram para conhecer tudo, eu tava trabalhando aqui. Aí, fiz uma entrevista e eles me chamaram pra trabalhar lá. Foi tranquilo”*.

Para Marcos o trabalho é *“... uma atividade né, porque se eu fico o dia inteiro em casa fico só pensando besteira né, uma coisa pra fazer, eu gosto”*. Para ele, ficar pensando besteira é pensar em arrumar namorada, ficar assistindo televisão, não ter nada pra fazer. Com relação à sua função e adaptação, Marcos diz: *“Fui aprendendo com o tempo, de uma vez eu não conseguia aprender tudo não, eu tinha um pouco de dificuldade de tá aprendendo. Meus colegas são legais, nunca tive problema com ninguém lá não”*. Marcos fala com clareza sobre sua função:

“Quando eu chego, as vezes eu que ajudo a abrir a loja, aí, já vou passando pano no chão e tirando a poeira. Quando precisa, eu vou lá, arrumo café, dou uma geral na cozinha e no banheiro e depois fico esperando. Porque tem dia que precisa conferir umas coisas no estoque, aí eu ajudo. Depois que termino tudo, fico lá na frente, recebo os clientes, pergunto o que eles querem. Aí quando o vendedor pede pra eu pegar alguma coisa lá atrás eu pego e levo lá pra ele. Nas máquinas eu não mexo não, não sou doido? Eu não sei mexer, depois acontece alguma coisa ai sobra pra mim (risos)”.

Segundo relato da tia,

“não esperava que ele fosse se dar tão bem assim. Melhorou demais na APAE, depois que ele entrou lá, ele mudou melhorou demais, ficou mais alegre, eu percebi. Quando me ligaram da APAE falando que tinha essa vaga foi uma maravilha, ainda mais que conseguiu em um lugar perto da casa dele. Ele é felicíssimo lá. É um sonho que eu queria”.

Marcos continua frequentando a oficina de sorvete e picolé da APAE-BH. Hoje é um dos alunos mais comprometidos com o curso. Não falta às aulas e, quando isto acontece, são sempre justificadas. É participativo, sabe todo o processo da oficina, desde a higienização dos utensílios, organização dos materiais e do espaço, até a fabricação, armazenamento e limpeza do local. Auxilia colegas quando é pedido pela professora e é solícito para ajudar em tudo que os profissionais da instituição precisarem. Com relação a instituição ele diz: *“aqui é bom, conheço muita gente, aprendi uma coisa diferente, eu consigo fazer sozinho o picolé e o sorvete. Algumas coisas eu tenho dificuldade, mas consigo”*.

É possível perceber na sua fala que sente-se seguro e satisfeito consigo na oficina, demonstrando o quando desenvolveu depois que começou a frequentar a APAE-BH e depois que começou a trabalhar: *“Acrescento muita coisa pra mim, muita coisa nova. Antes, eu ficava mais tímido, mais retraído, mais difícil de conversar”*.

Um fator que muito auxiliou Marcos no desenvolvimento de seu trabalho, foi a maneira como a empresa o recebeu. Segundo o relato da diretora de RH, no início da contratação de pessoas com deficiência, o foco não era contratar deficiente mental, e sim

físico, com condições de executar a tarefa. Foram realizados vários processos seletivos e não encontraram ninguém que atendesse o perfil desejado. Quando o prazo estipulado pelo Ministério do Trabalho com relação à lei de cotas venceu, ela foi até o Ministério e apresentou os motivos pelos quais não conseguiu contratar nenhuma pessoa. Foi, então, criticada quanto aos critérios, já que exigia segundo grau completo e experiências anteriores. Ela então questionou: *“mas se eu não considerar ele no processo seletivo como qualquer um trabalhador, não vou tá agindo de maneira assistencialista?”* A delegada do Ministério argumentou que as oportunidades na área de Educação e do Trabalho para esse público, ainda eram escassas e que, por isso a direção da empresa deveria ser mais maleável quanto às exigências. Foi realizado um treinamento para o centro de distribuição e gerência e, em seguida, a diretora entrou em contato com a APAE-BH para possíveis vagas na área de serviço geral. Assim, a própria instituição selecionou os alunos que tinham habilidades para ingresso no mercado de trabalho sendo Marcos um deles. A empresa o contratou, ainda com receio de como seria o desenvolvimento do trabalho, estipulando uma carga horária de quatro horas de trabalho, pois acreditavam que ele não daria conta de trabalhar durante toda a jornada.

Assim que Marcos foi inserido na empresa, sentiu que foi muito bem recebido, as pessoas o tratavam muito bem e o processo de adaptação empresa/funcionário aconteceu de forma muito rápida. De acordo com o gerente responsável pela loja onde ele trabalha, existem determinadas limitações no trabalho com Marcos:

“A função dele é de serviços gerais, mas ele também ajuda aqui na frente, recebe quando o cliente chega, até um atendente que estava ocupado ir para atender. Algumas coisas ele também já consegue vender, faz alguns serviços externos como tirar xerox por exemplo, mas não deixo que ele mexa com as máquinas, porque tem que ser feito com muita exatidão, se der um errinho é prejuízo para a loja e pro funcionário que vai acabar tendo que pagar”.

O gerente diz que também acha “interessante” porque, muitas vezes, ele está mais certo do que os outros. Como exemplo, cita uma vez que pediu ao outro funcionário que exerce a mesma função para fazer determinada coisa e este estava fazendo de forma inadequada, sendo seu erro apontado por Marcos. E como Marcos é muito brincalhão, todos já se acostumaram com o jeito dele, mesmo quando vão chamar a atenção por algum motivo, ele sempre recebe de forma positiva.

Para os colegas de trabalho, é como se Marcos não tivesse nenhuma deficiência, mesmo porque sua aparência não revela seu problema, sendo isso declarado por um colega de trabalho. Segundo o funcionário que executa a mesma função que a sua,

“Marcos é muito dedicado e brincalhão, faz tudo direitinho, mas, às vezes tem que chamar a atenção dele, mostrar que ele está fazendo algo errado. Parece que as vezes, ele fica meio esquecido, meio devagar ... mas também deve ser da deficiência mesmo. Aqui, ele é tratado como qualquer outro funcionário. Quando o gerente vem falar comigo, pedir para eu fazer alguma coisa, eu já falo pra ele: ‘pede pra Marcos, ele também pode fazer’. Porque ele também é funcionário né? Ele sabe fazer tudo aqui, às vezes, até melhor que eu (risos)”.

Sobre as atividades que Marcos faz melhor, seu colega disse que ele já está lá há mais tempo, então sabe onde está tudo, como e onde tem que guardar. Hoje Marcos é o funcionário mais velho da casa, com quase três anos de contratação, pois todos os outros ou saíram, ou foram remanejados. Isto é motivo de grande orgulho para Marcos, quando diz: *“hoje sou o mais velho de lá, já tem quase três anos que já estou lá, isso é bom né, quer dizer que tô trabalhando direitinho”*.

O caso de Marcos é sempre utilizado como referência de inclusão no mercado de trabalho pela APAE-BH, devido seu crescimento frequentando a oficina e com a oportunidade de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente, a pessoa com deficiência ainda sofre muita segregação. Nem todas as pessoas sabem como lidar com a pessoa com deficiência e, muitas vezes, por insegurança, a própria pessoa se exclui para evitar passar por situações desagradáveis. Isto é muito mais evidente em famílias que têm um membro com essas características e que se comportam de maneira superprotetora.

Porém, com o enfoque da inclusão, muitos são os projetos voltados para as pessoas com deficiência, o que vem ampliando seu campo de possibilidades, seja permitindo seu acesso a educação, ao trabalho, à vida social, em geral, à saúde. Estes projetos nada mais são do que garantias de direitos que as pessoas com deficiência possuem como qualquer outro cidadão, mas é claro, que, isoladamente, não tem o poder de acabar com a discriminação e a segregação que ainda sofrem.

A pessoa com deficiência intelectual, considerada até pouco tempo como “retardada” tem deixado de ser vista de forma tão estereotipada. As oportunidades na área do trabalho têm crescido bastante para este público. Por isto, é de grande importância um trabalho de sensibilização nas empresas, visando prepara-las para acolher o deficiente e lidar com suas particularidades.

É necessário frisar que a inclusão não está apenas no cumprimento da lei de cotas. A pessoa com deficiência, quando verdadeiramente incluída no mundo do trabalho, tem esta atividade como parte fundamental de sua história. Existe forte significado simbólico e social no trabalho. Este possibilita que o sujeito se insira em uma rede de pertencimentos e de identificações. O seu trabalho é uma forma de se relacionar com o outro e de simbolizar o seu mundo. A pessoa com deficiência, não tendo acesso ao trabalho, estaria privada dessa possibilidade de simbolização e de reconhecimento social.

Clot (2006) quando aborda a função psicológica do trabalho, afirma que o trabalho tem papel fundamental na vida do ser humano, permitindo-lhe desenvolver um sentimento de utilidade que nenhuma outra atividade permitiria. Assim, quanto mais o meio social for facilitador, mais favorável será o desenvolvimento da pessoa com deficiência. Isto é muito evidente no caso de Marcos, pois segundo sua tia, foi depois que começou a frequentar a APAE-BH que sua vida mudou para melhor. O contato com o trabalho fez com que Marcos se tornasse uma pessoa mais responsável, comprometida, menos agressiva e mais feliz.

Através do presente trabalho, buscou-se também conhecer um pouco mais sobre o trabalho realizado na Escola de Qualificação Profissional Básica Maria Stella Barcellos Gonçalves que tem como objetivo fornecer e desenvolver habilidades das pessoas com

deficiência intelectual para que essas consigam atender às demandas do mercado de trabalho, além de proporcionar-lhes um contato com o mundo do trabalho.

As novas relações de trabalho exigem habilidades e competências referentes ao pensar, decidir, trabalhar em equipe, entre outras. Nas perspectivas da educação inclusiva, é necessário repensar essas práticas de forma a não apenas preparar essas pessoas para o trabalho produtivo, mas também para disputar, em situação de igualdade, postos de trabalho ocupados por outros trabalhadores. Desta forma, as instituições que atuam na área da educação profissional e do trabalho precisam ter coragem para desativar “guetos institucionais”, quando as condições dessas pessoas permitirem uma vida independente.

As diferentes aptidões, capacidades e potenciais dos educandos são requisitos essenciais para sua participação em diferentes alternativas de inserção laboral. Alguns apresentam características para o mercado de trabalho competitivo, outros têm melhor desempenho quando integram um programa de colocação apoiado ou autônomo. Existem ainda, aqueles que, devido a um grau maior de comprometimento intelectual e/ou a idade avançada, não são indicados para ingressar no mundo do trabalho, pelo menos da mesma forma que Marcos foi inserido.

As inovações na legislação que asseguram os direitos das pessoas com deficiência ao trabalho, têm aberto diferentes portas de acesso e permanência no trabalho, incluindo formas alternativas que favorecem, tanto as pessoas com comprometimentos leves, que podem ascender ao diversificado e restrito mercado competitivo, quanto as que, em razão de comprometimentos mais significativos, necessitam de apoio permanente na sua prática profissional. A partir do momento em que a pessoa com deficiência é inserida no convívio social, ela passa a ser vista de forma mais natural pelas pessoas ditas normais, pois conhecendo-as melhor é possível saber de suas capacidades e que, muitas vezes, as limitações por elas encontradas são barreiras fáceis de serem ultrapassadas, se contarem com o auxílio do outro.

A sociedade em geral, quando disposta a lidar com a diversidade, não está rejeitando de forma alguma a existência das diferenças, mas sim lidando com elas de forma a viver em um ambiente menos discriminatório que possibilite oportunidades iguais a todos cidadãos. A inclusão social das pessoas com deficiência deve ser um dos objetivos nas sociedades que defendem os valores da solidariedade e da integração, além do respeito pelas diferenças pessoais.

REFERÊNCIAS

AMERICAN ASSOCIATION ON MENTAL RETARDATION. Mental retardation: definition, classification, and systems of supports. Washington, DC: AAMR, 2002.

ALMEIDA, L. A. D; CARVALHO-FREITAS, M. N. de.; COIMBRA, C. E. P; MARQUES, A. L. **Satisfação no trabalho das pessoas com deficiência inseridos no mercado formal de trabalho**: um estudo realizado em suas regiões metropolitanas de Minas Gerais. Anais do XVIII ANPAD, Cuiabá, 2007, p. 1-15.

ALMEIDA, L. A. D; COIMBRA, C. E. P; CARVALHO-FREITAS, M. N. de. **Percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho**: um estudo realizado em suas regiões metropolitanas de Minas Gerais. Anais do XXXI ANPAD, Rio de Janeiro, 2007, p. 1-15.

ARAÚJO, L. A. D. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: CORDE, 1997.

ARISTÓTELES (1995), A política. Tradução de Nestor Silveira Chaves. São Paulo, EDIPRO, p. 164.

BATISTA, C. A. M. **Inclusão**: construção na diversidade. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.

BRASIL, 1991 Lei nº 8213 de, 24 de julho de 1991. Brasília.

BRASIL, Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Brasília.

BRESCIA, M. F. Q; LIMA, M. E. A. **O uso do trabalho como recurso terapêutico “novas” possibilidades no atendimento em serviço de saúde mental**. 2003. (nº)f. Dissertação (Mestrado) – Programa de pós Graduação em , Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2003.

CAMARGO JÚNIOR, W. **Transtornos invasivos do desenvolvimento: 3º milênio**. Brasília: Presidência da República, Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2005.

Cartilha da inclusão: Dos direitos da pessoa com deficiência. Juiz de Fora, 2001.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. **Análise da Inserção e Gestão do Trabalho de pessoas com deficiência**: um estudo de caso. Anais do XXXI ENANPAD, Rio de Janeiro, 2006, p. 1-16.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de.; MARQUES, A. L. **A inserção de pessoas com deficiência m empresas brasileiras**: uma dimensão específica da diversidade nas organizações. Anais do XXXI ENANPAD, Rio de Janeiro, 2007, p. 1-16.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de.; MARQUES, A. L. **Construção e Validação de Instrumentos de Avaliação da Diversidade**: a inserção no Trabalho de Pessoas com Deficiência. Salvador, 2006, p. 1-17.

CLEMENTE, C. A; CELESTINI, E. C. **Trabalhando com a diferença**: responsabilidade social, inclusão de portadores de deficiência. São Paulo: Espaço da Cidadania, 2004.

CRISTINA, B. et al. **Educação Profissional e Colocação no Trabalho**: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência. Federação Nacional das APAEs. 2 ed. Brasília, 1997.

Federação Nacional das APAEs. **Educação Profissional e Trabalho para Pessoas com Deficiências Intelectual e Múltipla** – Plano Orientador para gestores e Profissionais – Brasília, 2007.

GLAT, R. O papel da família na integração do portador de deficiência. **Revista brasileira de educação especial**, v. 2, n. 4, 1996.

GUIMARÃES, L; TEIXEIRA, A. M. Vida revirada: deficiência adquirida na fase adulta produtiva. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**. Fortaleza, v. 6, n.1, p. 182-200, 2006.

JAIME, L. R; CARMO, J. C. **A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho**: o resgate de um direito de cidadania. São Paulo: Editora dos Autores, 2005.

MINAS GERAIS - Estatuto da APAE-BH, cap.1, art. 3º, 1995

OLIVEIRA, C. A. da S. **A gestão da política de inclusão das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Ministério da justiça, 2001, p. 47. (Cidadania e Inclusão, v.1).

OLIVEIRA, C. A. **O papel dos Agentes políticos Municipais**. Cachoeiras de Macacu: CESPP; Rio de Janeiro: IBAM; Brasília, CORDE, 1998. (Série Política Municipal para a Pessoa Portadora de Deficiência, v.3).

Organização Mundial da Saúde (1993). **Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID 10: Descrições clínicas e diretrizes diagnósticas** (D. Caetano, Trad.). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.

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

RIBEIRO, R. P. D. **Da Deficiência à Eficiência**: o trabalho como fator de desenvolvimento da pessoa com deficiência. 2008. (nº)f. Dissertação (Mestrado) – Programa de pós Graduação da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

RODRIGUES, M. V. C. (1991). **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. Fortaleza: Universidade de Fortaleza.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997, p. 176.

SERRANO, C; BRUSTEIN, J. **Relações de trabalho, percepção da deficiência e o desenvolvimento do tetraplégico em uma organização pública**: em busca do significado da inclusão. Natal: ENGPR; Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

SOUZA, U. da S. R. de. **O município para todos**. Cachoeiras de Macacu: CESPP; Rio de Janeiro: IBAM; Brasília, CORDE, 1998. (Série Política Municipal para a Pessoa Portadora de Deficiência, v.1).

TANAKA, E. D. O; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. Bras. Ed. Esp. Marília**, v.11, n.2, p. 273-294, mai/ago. 2005.

TRINDADE, C. A. **Participando das Políticas e Ações**. Cachoeiras de Macacu: CESPP; Rio de Janeiro: IBAM; Brasília, CORDE, 1998. (Série Política Municipal para a Pessoa Portadora de Deficiência, v.5).

TRINDADE, M. **Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Belo Horizonte**: Um estudo de seu percurso. 2006. Dissertação (Mestrado) – Programa de pós Graduação da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações, 2006.