

PAOLA VERLANGIERI DE SOUZA

**A COLOCAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

**Faculdade de Educação — Unicamp
Campinas, 1999**



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

A COLOCAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO

PAOLA VERLANGIERI DE SOUZA

Orientadora: Profa. Dra. Maria Teresa Penteadó Cartolano

Este exemplar corresponde à redação
final da *Dissertação*.....defendida por
Paola Verlangieri de Souza
e aprovada pela Comissão Julgadora
Data *26/11/99*
Assinatura:.....*Cartolano*.....
(Orientadora)

COMISSÃO JULGADORA

200004318

UNIDADE	De		
N.º CHAMADA:	T/UNICAMP		
	So89c		
V.	Ex.		
TOMAGO BC/	40662		
PROC.	278100		
C	<input type="checkbox"/>	D	<input checked="" type="checkbox"/>
PREÇO	\$11,00		
DATA	23/03/00		
N.º CPD			

CM-00135115-8

CATALOGAÇÃO NA FONTE ELABORADA PELA BIBLIOTECA DA FACULDADE DE EDUCAÇÃO/UNICAMP

So89c Souza, Paola Verlangieri de.
A colocação da pessoa com deficiência no mercado de
trabalho / Paola Verlangieri de Souza. -- Campinas, SP : [s.n.],
1999.

Orientador : Maria Teresa Penteado Cartolano.
Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas,
Faculdade de Educação.

1. Deficientes. 2. Trabalho. 3. Educação especial.
I. Cartolano, Maria Teresa Penteado. II. Universidade
Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. III. Título.

PAOLA VERLANGIERI DE SOUZA

**A COLOCAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Dissertação apresentada como exigência parcial
para obtenção do título de Mestre em Educação na
área de concentração Filosofia e História da
Educação da Faculdade de Educação, UNICAMP,
sob a orientação da Prof^a Dra. Maria Teresa
Penteado Cartolano

**Faculdade de Educação — Unicamp
Campinas, 1999**

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos para a **CAPES** que financiou a minha pesquisa, através da Bolsa de Estudos, permitindo-me dedicação exclusiva a este trabalho.

Para os meus familiares pela presença constante, pela compreensão e incentivo.

Aos sujeitos desta pesquisa, que a fizeram acontecer.

Para todos os meus professores, que contribuíram significativamente para minha formação.

À Flora Park, que concedeu o espaço para o estudo de caso.

Ao meu marido, que com carinho e muita compreensão me acompanhou durante toda a trajetória deste trabalho.

Dedico este trabalho ao meu pai, que com exemplo e muita sabedoria, deu-me asas para alcançar meus objetivos.

Dedico também a minha querida Dedê, que no verdadeiro sentido da pedagogia, deu-me as mãos e conduziu-me pelo desafiante caminho da pesquisa.

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar a colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho atual, a partir da perspectiva de uma sociedade globalizada. Com isto, pretendemos acrescentar as novas perspectivas sobre o tema, uma vez que às vésperas da virada do século, muitos educadores, equipes de profissionais e instituições de atendimento à pessoa com deficiência, ainda vem tratando a questão da empregabilidade deste indivíduo, apenas sob a perspectiva das oficinas abrigadas e do trabalho protegido.

A sociedade moderna está mais exigente e avançada frente aos novos recursos da modernidade e da tecnologia. Assim sendo, há a necessidade de buscarmos espaço para a pessoa com deficiência, a partir das expectativas da sociedade e desta nova lógica de mercado.

Os pilares que dão sustentabilidade para esta discussão, são o estudo de caso, a contextualização histórica compreendido entre as décadas de setenta e noventa e a concepção de deficiência que emerge da sociedade neste período.

Por fim, através das dificuldades encontradas na relação entre empregado e empregador, levantaremos hipóteses de superação desta realidade, traçando perspectivas que favoreçam e implementem a participação da pessoa com deficiência no processo produtivo. Neste sentido, apesar das dificuldades que se apresentam no decorrer da história, almejamos abrir caminhos para uma sociedade inclusiva, conscientizando o empregador e profissionais da áreas de reabilitação através das informações desenvolvidas ao longo deste estudo.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the insertion of disable people in the work place from a globalization point of view. We intend to innovate when doing this analysis since most of the educators, technical teams and Rehabilitation Centers still treats the employment of these individuals under a "oficinas abrigadas" and protected work perspective.

Modern society is every day more demanding and updated due to technology, and we need to fit these disable people in this new scenario.

Our discussion is based on a case study, the historic context between the 70's and 90's and the disability concept that emerge from the society of this period.

In conclusion, analyzing the difficulties of the employers-employees relationship, we will generate hypothesis to overcome this reality, in order to find perspectives to the insertion of the disable people in the work place. Despite the difficulties in the past, we foresee that is possible the full integration of these individuals in the society. The employers and Rehabilitation professionals are key in this process, and we aim at providing information and insights to build the awareness on those people.

LISTA DE SIGLAS

ADERES	Associação do Deficiente da Região de Sorocaba
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
CBO	Classificação Brasileira de Ocupação
CEDIPOD	Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência
CHP	Centro de Habilitação Promove
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CORDE	Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
CTP	Centro de Treinamento Profissional — APAE
DASE	Departamento de Administração e Supervisão Escolar
DERDIC	Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação
DIEESE	Departamento Interestadual de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FE	Faculdade de Educação — UNICAMP
FIPE	Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas da USP
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MTb	Ministério do Trabalho
NAAPs	Núcleo de Aprendizagem e Atividades Profissionais — APAE
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONGs	Organizações Não-Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
PADEF	Programa de Apoio à Pessoa Portadora de Deficiência

LISTA DE SIGLAS

PLANFOR	Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador
PMSP	Polícia Militar do Estado de São Paulo
PROGER	Programa de Geração de Emprego e Renda
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RH	Recursos Humanos
SEADE	Sistema Estadual de Análises de Dados
SEBRAE	Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEEESP	Secretaria da Educação do Estado de São Paulo
SERT	Secretaria do Emprego e das Relações de Trabalho
SORRI	Sociedade para a Reabilitação e Reintegração do Incapacitado
UFSCar	Universidade Federal de São Carlos
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

SUMÁRIO

Introdução		1
Capítulo I	Estudo de Caso	10
	1.1	Legislação e Mercado de Trabalho 11
	1.2	Inclusão Social e o Mercado de Trabalho 22
	1.3	Relatos de uma Experiência Inclusiva 30
	1.4	Questionário 64
Capítulo II	Contextualização Histórica	82
	2.1	O Processo de Profissionalização 87
	2.2	Educação Especial e Sociedade 100
	2.3	Educação, Trabalho e Globalização 106
Capítulo III	Concepção de Deficiência	120
	3.1	Da Exclusão à Normalização 125
	3.2	Da Segregação à Integração 129
	3.3	Da Participação à Sociedade Inclusiva 138
Considerações Finais		154
Referências Bibliográficas		164
Anexos		174
	1-	Centro de Solidariedade ao Trabalhador
	2-	Listagem de ocupações do MTb, o pretendida para pessoas com deficiência junto ao Centro de Solidariedade ao Trabalhador.

- 3- Conferência Internacional do Trabalho_Convenção 159
Convenção sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.
- 4- Flora Park: quadro de postos de trabalho
- 5- Ante-projeto de profissionalização do portador de deficiência e sua inserção no mercado de trabalho.
- 6- Questionário enviado para centros de reabilitação no início do projeto
- 7- Projeto Flora Park: bolsa trabalho para portadores de deficiência
- 8- Questionário aplicado no estudo de caso.
- 9- Organização das Nações Unidas: Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência .
- 10- Censo demográfico de 1991 _ IBGE
- 11- Questionário experimental para do censo 2000 - IBGE
- 12- Organização Mundial da Saúde: Internacional Classificationa of Functioning and Disability.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o Brasil vem passando por grandes mudanças econômicas, políticas e sociais, as quais podem ser acompanhadas através da imprensa em geral, como por exemplo jornais, revistas, rádio e televisão, ou mesmo através da literatura acadêmica.

Novas tecnologias encurtam distâncias, transpõem barreiras e fazem com que o mundo encontre-se diante de uma nova perspectiva; a globalização. Muitas destas mudanças são impulsionadas por fatores externos, tendo no suposto "desenvolvimento" mundial, uma das causas desse processo.

A globalização, por um lado permite que fronteiras sejam eliminadas e que o capital circule muito facilmente entre os países; mas por outro, também exige dos países em desenvolvimento, como o Brasil, uma flexibilização de barreiras ao fluxo entre capitais _ busca interminável aos padrões mínimos de equidade com as grandes potências econômicas _ para que não fiquem fora desse processo de globalização.

À sociedade, por sua vez, cabe acompanhar o ritmo alucinante dessas transformações que interferem diretamente na sua cultura, na educação, no mercado de trabalho, no acesso à informação, enfim, nas atitudes, valores e nos posicionamentos da mesma diante da realidade. Cabe a ela, uma preparação para a entrada de um novo milênio, mais tecnológico, mais burocrático, mais exigente, mais desigual e mais impiedoso com aqueles que não acompanharem seu ritmo de desenvolvimento.

A década de noventa então, apesar de ser marcada política e ideologicamente pela busca da igualdade social, da qualidade de vida e da inclusão mundial, ainda tem muito o que caminhar nesse sentido, uma vez que a realidade ainda não corresponde aos ideais.

Organizações governamentais e não-governamentais (ONGs), como a Organização das Nações Unidas para a Educação Ciência e Cultura (UNESCO), a Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), a Organização das Nações Unidas (ONU), através de acordos e de associações entre os países do mundo, buscam realizar

estes ideais de igualdade social, propondo o fim das guerras, das desigualdades, da discriminação étnica e entre os vários segmentos de uma sociedade.

Nesta nova “ordem” em que caminha a sociedade, contextualizaremos a questão da colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, tema central de nossa pesquisa, uma vez que este é um problema real dentro da sociedade brasileira e que, por questões de prioridades governamentais, valores sociais, desinformação e preconceitos, não vem sendo tratada e discutida com a devida importância nos vários segmentos sociais.

Apesar desta realidade, ressaltamos que, mesmo lentamente, a pessoa deficiente vem conquistando seu espaço na sociedade moderna a custo de muito trabalho de organizações sociais, universidades e também do reconhecimento do próprio deficiente como cidadão, que discute e revê seu posicionamento na sociedade em respeito às problemáticas que tangem o fenômeno deficiência, contribuindo com as discussões, tomando consciência e formando opinião sobre o processo de inclusão social que vem sendo almejado em todo o mundo.

Dentre as problemáticas vividas pela pessoa com deficiência a questão da inclusão, da inserção do deficiente no mercado de trabalho, será discutida no decorrer deste trabalho.

No Brasil, a prática da colocação da pessoa deficiente no mercado de trabalho se iniciou através de centros de reabilitação, nas oficinas abrigadas, escolas especiais, núcleos profissionalizantes, onde profissionais da área orientavam, treinavam, acompanhavam e finalmente faziam sua colocação no emprego.(SASSAKI,1997:71)

No entanto, a partir da década de 80 e principalmente na década de 90, este panorama passa por mudanças, como a conscientização e a exigência do exercício do direito à cidadania, com a criação de associações de pessoas deficientes; através da auto-colocação no mercado, do surgimento dos centros de vida independente e de serviços ligados a órgãos governamentais¹ que cuidam da colocação e da recolocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Para dimensionarmos as implicações que estas

¹ Estamos nos referindo neste momento a programas de colocação profissional como o do PADEF (Programa de Apoio à Pessoa Deficiente – pertencente à Secretaria do Trabalho do Estado de São Paulo), do CHP (Centro de Habilitação Promove-SP) e da Estação Especial da Lapa (ligada ao Fundo de Solidariedade do Palácio do Governo de São Paulo).

transformações causam no país, dando ênfase à problemática do deficiente, determinamos como período histórico para este estudo desde a década de 70 até final da década de 90.

Apesar da primeira incursão da profissionalização da pessoa com deficiência no Brasil ter ocorrido no final da década de 20, através da iniciativa da professora Maria Helena Antipoff na criação de oficinas pedagógicas e orientação pré-profissionalizante (JANNUZZI, 1992b:54 e MAZZOTTA, 1996: 44-45), é na década de 70 que encontramos movimentos mais concretos com relação ao tema, em função da influência que a internacionalização da economia e a abertura de mercado para o capital estrangeiro no Brasil geraram na educação, na política e na formação de mão de obra em geral no país² estendendo-se também à educação especial. É por este motivo, que este estudo concentra sua fundamentação histórica no período a partir da década de 70.

“Foi principalmente na década de setenta, quando o discurso da educação em geral impregnou-se de economia da educação, que a defesa da profissionalização penetrou realmente na Educação Especial (...) no Brasil (...)”.(JANNUZZI, 1992b:54)

Exemplo disto é a grande movimentação da APAE neste período, implantando os seus Núcleos de Aprendizagem e Atividades Profissionais da APAE (NAAPs), em 1972, que hoje são encontrados nas regiões de Santo Amaro, Santana, Belém, Lapa e Ipiranga em São Paulo, e destinavam-se à preparação de pessoas com deficiência mental para o mundo do trabalho (MAZZOTA, 1996); e também na criação dos Centro de Desenvolvimento de Atividades Básicas (CDAB) que visavam, simultaneamente, ao processo educativo da pessoa com deficiência mental, a preparação para o mundo do trabalho e a organização de congressos que ampliassem a discussão sobre esta temática.(SILVA,1995:53,54 e 105-107). Dando seqüência a esse movimento, em 1973, o então Presidente Ernesto Geisel, interessado na preparação da mão-de-obra preparada no Centros de Treinamento Profissional (CTP), doa à APAE do Rio de Janeiro um imóvel para a construção de oficinas. (SILVA,idem)

² As informações citadas neste momento podem ser conferidas e serão desenvolvidas em maiores detalhes no capítulo sobre a contextualização histórica deste trabalho.

Nossa determinação pela extensão do período até o final da década de 90, se dá por conta da riqueza de informações existentes no decorrer deste período e pela emergência na discussão desta problemática da pessoa com deficiência, vivenciada neste momento histórico, garantindo assim, uma maior proximidade, uma maior capacidade em compreender, abstrair e interpretar o fenômeno dentro do contexto em que está inserido. Dessa maneira poderemos refletir sobre as transformações e os conflitos sociais como o desemprego, a abertura ao mercado mundial, o avanço da tecnologia, a qualificação da mão-de-obra, o processo de globalização, a velocidade da informação e da mídia - fatos que interferem na realidade vivenciada por nós na década de 90 e que atingem diretamente a inserção das pessoas no mercado de trabalho, a sua formação como um todo, e em especial daqueles que se encontram naturalmente excluídos como negros, pobres, velhos, mulheres e também pessoas portadoras de deficiências.

Apesar da proximidade da vivência e da nossa participação como agentes no contexto histórico, encontramos a dificuldade em obter informações e acesso a fontes fidedignas que abordassem o tema. São poucos os autores e trabalhos acadêmicos que encontramos sobre a questão da profissionalização da pessoa deficiente, são poucas também as bibliotecas e os centros de documentações a que tivemos acesso para resgatar documentos nacionais e internacionais sobre o tema.

Sobre isto, o tema desenvolvido na “Minha época” _ jargão utilizado por Eric Hobsbawn para referir-se à atualidade_ “acaba sendo impossível não se ater aos preconceitos e opiniões próprias; sentimentos e valores que acumulamos durante nossas vidas como participantes dos acontecimentos da história”. (HOBSBAWN,1995:7). É claro que os historiadores e suas obras são indispensáveis para a construção e compreensão da história, principalmente por serem de extrema valia na compreensão e interpretação da realidade contemporânea, à medida que constroem e documentam a memória coletiva de um povo. (HOBSBAWN, 1998). No entanto, a dificuldade no acesso a informações e a documentos, faz com que lancemos mão de recursos alternativos e os tenhamos como companheiros fiéis durante a pesquisa, como o estudo de caso, que enquanto uma fonte primária deste trabalho, nos permitiu contextualizar, visualizar e interpretar a realidade vivenciada. Esta fonte primária possibilitou também as discussões teóricas, feitas após o levantamento da bibliografia e de documentos coletados via Internet, que em função da

velocidade com que contata o mundo permite o acesso a uma gama surpreendente de informações.

Desta forma, sobre a literatura que deu base ao quadro teórico para a discussão deste tema, podemos dizer que, inicialmente, decidimos dividí-los em dois blocos: o primeiro, e que contém a maior parte dos trabalhos, relata e discute a questão da profissionalização das pessoas com deficiência, principalmente no que diz respeito à deficiência mental, a partir das oficinas abrigadas ou do trabalho protegido.

Dentro deste bloco, encontramos trabalhos importantes tais como: o trabalho da Profa. Gilberta Jannuzzi que em seu artigo: “Oficina Abrigada e a ‘Integração’ do “Deficiente Mental” (1992b), através de observações junto a uma entidade especializada no atendimento de pessoas com deficiência, trabalha questões como o papel das oficinas abrigadas na colocação da pessoa com deficiência mental, levantando possibilidades de integração social a partir de uma perspectiva marxista, cujo enfoque é o trabalho como uma atividade social.

Outro trabalho importante é o artigo: “Educação Especial e Trabalho: treinando habilidades” de Giana Diesel Sebastiany (1998) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), que aborda as questões da categoria do trabalho frente à problemática da inserção das pessoas com deficiência mental no mercado produtivo, como um elemento fundamental para a formação da consciência humana. A partir desses elementos, o artigo explora historicamente o tema contextualizando-o na problemática da exclusão e do estigma que a pessoa com deficiência mental carrega durante sua trajetória de vida.

Encontramos, ainda, “A Profissionalização dos Deficientes Mentais”, de Celso Goyos (1995), também da UFSCar, o relato e a análise dos primeiros trabalhos relativos à profissionalização, em que, após explicitar o surgimento das oficinas abrigadas, relata experiências relativas ao tema, no intuito de evidenciar o caminho percorrido pelas pessoas deficientes dentro das instituições e escolas especializadas.

Outro trabalho relevante está em Batista (et.al., 1997) “Educação Profissional e Colocação no Trabalho”, organizado por profissionais da APAE de São Paulo, manual que relata a importância do trabalho na formação do indivíduo e, posteriormente, orienta para a criação do processo de profissionalização inclusiva a partir de relatos dos programas existentes nas oficinas da APAE.

Nesta primeira etapa do trabalho, pudemos observar a partir da literatura, que a visão sobre a profissionalização para pessoas com deficiência ainda está arraigada na concepção das oficinas abrigadas, desde o início de sua história até os dias de hoje – o que favorece substancialmente uma discussão mais aprofundada sobre o tema da colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, numa perspectiva mais moderna e a partir do processo de inclusão social, visando a participação plena do cidadão na sociedade globalizada.

Num segundo momento desta pesquisa bibliográfica, encontramos uma visão mais atualizada sobre o tema em autores como João Batista C. Ribas, cuja tese de doutorado “Pedágio: um estudo sobre portadores de deficiência física que trabalham como vendedores de mentex nos semáforos da cidade de São Paulo” (1997), traz em seu conteúdo um estudo promovido pelo Centro de Habilitação Promove_SP. Parte deste estudo apresenta um levantamento por amostragem, da situação atual da pessoa com deficiência na região Metropolitana de São Paulo e sua inserção no mercado de trabalho, junto a um grupo de empresas privadas da cidade. O estudo nos mostra um panorama mais próximo da realidade, permitindo uma discussão sobre o comportamento social em relação à pessoa com deficiência, a visão do empregador, os preconceitos, a visão de homem, o conceito de deficiência, os empecilhos e as dificuldades enfrentadas pela pessoa com deficiência para ter o acesso ao mercado de trabalho.

Também nessa perspectiva pudemos contar com a contribuição do trabalho “A Integração da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho” de Dorival Carreira(1992), que em pesquisa de campo junto a empresas paulistas por meio de questionário, analisa, interpreta e ilustra qual a situação de aceitação da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho de São Paulo. Assim afirmamos que as obras citadas foram de fundamental importância para o embasamento da nossa pesquisa de caso frente à realidade que encontramos no acesso e na permanência do trabalhador com deficiência no processo produtivo.

Outro momento relevante da pesquisa bibliográfica está no levantamento de outras fontes primárias que favorecem a pesquisa. Documentos importantes sobre a pessoa deficiente no mercado de trabalho como: a legislação previdenciária e a Consolidação das Leis do Trabalho, sobre a inserção, a permanência e a divulgação de

dados da pessoa deficiente no mercado de trabalho³, documentos e acordos internacionais da Organização Mundial do Trabalho (OIT), como a Convenção 159 que visa a igualdade de oportunidade e o acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, da Declaração de Salamanca, que resultou na elaboração de um documento que mostra o compromisso de uma “educação para todos” entre os países membros da Conferência Mundial de Educação Especial, e também do documento do Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência da ONU, que estabelece, entre os países membros, o compromisso da garantia aos direitos do deficiente, a partir da revisão do conceito de deficiência, da prevenção, da reabilitação e da inclusão participativa da pessoa deficiente na sociedade como cidadão, sob o lema “igualdade e participação plena”.

Na busca de dados estatísticos, fomos encontrá-los junto ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ao Ministério do Trabalho (MTb), à Previdência Social, ao Sistema Único de Saúde (SUS), ao Centro de Documentações do Departamento Interestadual de Estatísticas e Estudos Sócioeconômicos (DIEESE), do Fundação Sistema Estadual de Análises de Dados (SEADE), CEDIPOD e do Centro de Solidariedade ao Trabalhador, entre outros. Dados estes que serão apresentados e analisados no decorrer desse texto, a fim de contextualizar a problemática da pessoa deficiente no mercado de trabalho.

Então, apesar da dificuldade em se ter acesso às fontes primárias de pesquisa e da escassa documentação existente sobre o tema, acreditamos que este levantamento foi de fundamental importância para a discussão e análise da temática, possibilitando a partir daí um conhecimento mais aproximado da realidade da pessoa deficiente e da sua relação com o mercado de trabalho.

Para interpretarmos as múltiplas manifestações que a história, a sociedade e a teoria nos permitiram constatar sobre o tema, tirando-o da condição da particularidade e pensando-o em sua totalidade junto ao contexto social, desenvolvemos nosso estudo dividindo-o em três partes, na forma de capítulos.

³Como exemplos temos: o Centro de Solidariedade ao Trabalhador, o PADEF, o IBGE, a RAIS, que serão trabalhados no decorrer deste estudo.

O estudo de caso, que trata da experiência de uma empresa de estacionamento, sediada no interior de São Paulo, na contratação de pessoas com deficiência. A escolha deste local como fonte para o estudo de caso deu-se em função de ser essa uma experiência pioneira no gênero, uma vez que a empresa, com 112 empregados, conta com uma porcentagem significativa de 12% de pessoas deficientes em seu quadro geral de funcionários. Este estudo tratou da observação e da interpretação da realidade encontrada na empresa a partir da bibliografia estudada. Foi levada em consideração a história do processo de contratação de pessoas deficientes e a filosofia da empresa, avaliando posturas, entrevistando funcionários e a diretoria, a fim de relatá-la e refleti-la com o devido rigor.

Assim, como segundo capítulo deste trabalho, para que possamos compreender a experiência vivenciada pelo estudo de caso, e o conceito de deficiência que o permeia, trataremos da contextualização histórica do período, que compreende a década de 70 até o final da de 90, dando ênfase, em meio aos acontecimentos históricos que marcaram esse período, à questão da profissionalização e inserção da pessoa deficiente no mercado de trabalho, de acordo com os registros encontrados no decorrer dos nossos estudos e que podem garantir a veracidade dos fatos.

Num terceiro momento, discutiremos a questão da concepção de deficiência frente ao novo tema da inclusão social e suas múltiplas facetas manifestadas por diferentes organismos dentro da sociedade. Aqui, buscaremos esclarecer nossa concepção de deficiência, nossa credulidade nas possibilidades do ser humano, quando respeitamos suas limitações e potencializamos suas habilidades; é a mudança de foco no modo de olhar o indivíduo, observando e incentivando seus progressos em detrimento de seus fracassos e assim contribuindo para a inclusão social.

A colocação da pessoa deficiente no mercado de trabalho nos faz refletir profundamente sobre os porquês que levaram a sociedade a tomar determinado caminho em sua trajetória, remetendo-nos a uma questão importante: os valores sociais e, a partir deles, a concepção de deficiência vigente nesta sociedade que ruma a caminho da globalização.

Desta forma, é através do nosso olhar de educadora e de pesquisadora, que realizamos este trabalho. Tivemos como objetivo buscar alternativas, possibilidades e

novas hipóteses sobre a problemática da colocação profissional da pessoa deficiente no processo produtivo, tentando responder a alguns questionamentos da atualidade como: Quem é o deficiente hoje, a partir das perspectivas de uma sociedade globalizada? Quais são as novas relações de trabalho e quais as perspectivas para a pessoa deficiente no mercado de trabalho? Quais são as mudanças que podemos perceber no processo de integração da pessoa portadora de deficiência nas décadas de 70 e 80, para a proposta de inclusão participativa na sociedade na década de 90? Existem experiências positivas? O que pode dar certo e quais as dificuldades que podemos encontrar no meio do caminho? Quais os espaços que se destacam e permitem a pessoa com deficiência sua inserção no processo produtivo?

Após buscarmos respostas a essas perguntas, no desenvolvimento do trabalho, almejamos concluir com novas possibilidades de superação da realidade, propostas alternativas e, sem dúvida, novos questionamentos que nos levem a repensar e rediscutir o tema e, posteriormente, quem sabe, dar perspectivas, maturidade e aprofundamento para uma nova pesquisa.

CAPÍTULO I

ESTUDO DE CASO

Nomes dos envolvidos no Estudo de Caso:

Sr. Júlio	Presidente-proprietário
Renato	Diretor-proprietário da regional de Sorocaba, filho do Sr. Júlio
André	Diretor-proprietário da filial São Paulo, filho do Sr. Júlio

Nomes fictícios dos envolvidos no estudo de caso:

Osmar	Gerente Administrativo (está na empresa há 5 anos).
Sílvio	Primeiro funcionário com deficiência contratado pela Flora Park ocupando inicialmente a função de operador de pátio.(trabalhou na empresa por 3 anos).
Mariana	Segunda funcionária com deficiência contratada pela Flora Park, ocupando a posição de recepcionista da empresa (está na empresa há 4 anos).
Marcos	Funcionário com deficiência encarregado do setor de informática (está na empresa há 3 anos).
Rosa	Funcionária com deficiência encarregada da limpeza e café do escritório (trabalhou na empresa por 2 anos).
Célio	Funcionário com deficiência contratado para a função de Serviços Gerais (trabalhou por 2 anos).

Obs.: Foram escolhidos nomes fictícios para os funcionários envolvidos no estudo de caso por questões éticas de preservação de suas identidades.

1.1 Legislação e Mercado de Trabalho

Hoje, a população brasileira como um todo, se preocupa com a sua inserção e permanência no mercado de trabalho, e isto é tão comum que não precisamos ser grandes "experts" para encontrarmos as evidências no nosso dia-a-dia e nas nossas relações interpessoais.

O momento atual é de crise no setor de emprego por conta de um novo processo que chamamos de globalização, ou seja, em função de uma nova estratégia mercadológica mundial em que a produção de bens e de serviços exige uma reorganização dos setores produtivos, da economia, da qualidade, das relações de trabalho, enfim, da sociedade como um todo. (ORTIZ, 1994:7-26)

Este processo de globalização gera mudanças econômicas, políticas e educacionais, dando uma nova dimensão às relações de trabalho tornando o mercado mais exigente e conseqüentemente mais excludente, e com isto mudou também a postura da sociedade em vista da construção de um mercado mais competitivo em nível mundial; na absorção da mão-de-obra que diminuiu drasticamente e no aumento do prejuízo social que evidencia um período de precarização cada vez maior da sociedade. Faltam empregos, a qualidade de vida caiu, o acesso à educação é afunilado, a saúde continua deteriorada, a exclusão e o afastamento dos direitos à cidadania estão cada vez maiores⁴. Isto porque, no processo de globalização, o mercado está exigindo do trabalhador uma formação compatível com suas necessidades, ou seja, uma mão-de-obra mais preparada, mais qualificada, mais criativa, polivalente e competitiva na execução de suas funções.

“Esse trabalhador nesta forma de produção não deve apenas ter as características acima definidas, mas deve também reintegrar no processo de trabalho, o conteúdo intelectual uma vez que é ele que permite ao trabalhador ser um veículo da qualificação do processo produtivo do trabalho, necessários à produtividade com qualidade, paradigma hoje para a competitividade”. (OLIVEIRA, 1995:58)

⁴ Os dados acima, os quais atribuímos originariamente à Profa. Dra. Liliana Segnini, do DASE/UNICAMP, são decorrentes de análises e discussões junto a disciplina FE-185 “Mercado de trabalho, Progresso, Tecnologia e Educação” ministrados para alunos do Mestrado na FE/UNICAMP no segundo semestre de 1997.

Desta forma, a tendência deste mercado com avanços tecnológicos surpreendentes é o de poupar em mão-de-obra. E empresas mais enxutas, absorvem menos empregados, cada vez mais qualificados, mudando as relações de trabalho com o aumento de trabalhadores autônomos, com a inserção do tempo de trabalho parcial, o contrato de trabalho temporário, com a subcontratação, a terceirização, ou seja, com o movimento de deterioração do trabalho e do vínculo empregatício.

“A produtividade e a competitividade e a introdução da microeletrônica obrigam as empresas a reverem não só os processos de trabalho, mas, concomitantemente, a reavaliarem seus paradigmas de recrutamento e recursos humanos. As transformações e inovações tecnológicas reforçam a tendência da busca de uma força de trabalho com maior grau de escolaridade e qualificação, maior flexibilidade e polivalência.”
(OLIVEIRA, 1995, p.58)

Esta realidade acima, não é diferente para a pessoa com deficiência, uma vez que, como integrante da sociedade, ela é parte desse imenso contingente de cidadãos que sofrem com os novos critérios da demanda mercadológica. No entanto, a pessoa portadora de deficiência geralmente está sujeita a alguns agravantes como a má formação acadêmica ou completa desescolarização, o despreparo para o mercado de trabalho, o medo e o desconhecimento por parte das empresas sobre pessoas deficientes, a não-valorização do potencial humano, a desinformação e o amadorismo da maioria dos profissionais e das instituições que encaminham o deficiente para este mercado e, principalmente, o preconceito como o mais forte componente na defasagem da pessoa deficiente na competição do meio produtivo.

Para entendermos melhor estes aspectos é necessário que juntos analisemos alguns dos poucos dados estatísticos a que conseguimos ter acesso e que juntos compõem o panorama desta realidade.

Ao observarmos a questão do preconceito, por exemplo, percebemos que ele é intrínseco não só à atitude das pessoas, mas aos próprios organismos que regem a sociedade. Ao investigarmos a Previdência Social, por exemplo, que é um órgão governamental de prestação de serviços e de “suposta” garantia de direitos do trabalhador, descobrimos que anualmente este órgão faz um levantamento sobre os

trabalhadores segurados e pensionistas que recebem auxílio mensal, o que gera estatísticas sobre o número de pessoas com deficiência em decorrência de acidentes de trabalho. Assim, é possível saber-se, também, o número de aposentados por invalidez e o número de pensionistas aposentados, mas, por outro lado, como não é sua função, não identifica, nestas estatísticas o número de pessoas com deficiência que, ao invés de estarem dependentes do seguro social, estão empregadas e contribuem para o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

As estatísticas por eles apresentadas são extremamente genéricas, uma vez que também incluem, na categoria de pensionistas, crianças com deficiências, filhos menores, dependentes e viúvas o que torna impossível fazer uma avaliação criteriosa sobre pessoas com deficiência que têm acesso ao seguro social e por qual motivo. O interessante, também, é que a previdência, em função da sua postura política e legislativa, até este momento não contribui para que pessoas aposentadas _seja por invalidez, por acidentes de trabalho ou por idade e tempo de serviço_ voltem ao mercado de trabalho de maneira legal, com a possibilidade da carteira de trabalho assinada e do retorno à contribuição.⁵

Assim, apesar do volume de informações, não conseguimos identificar aqui dados que contribuíssem positivamente para a discussão da problemática da pessoa deficiente no mercado de trabalho. Dados como os anteriores, são estigmatizantes, pois indiretamente nos passam a idéia de que a pessoa com deficiência não é capaz de contribuir, ao contrário, indicam que ela é potencialmente dependente da Previdência e do restante da sociedade que é contribuinte. Ora, sabemos todos que isto também não é verdade. Várias são as formas de contribuição social, e várias são as pessoas com deficiência que se encontram trabalhando e contribuindo com impostos. Uma prova disso é a experiência do nosso estudo de caso em uma empresa que tem pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários devidamente registrados sob os olhos da lei. No entanto, o preconceito continua presente nos levantamentos estatísticos, na

⁵ Segundo dados obtidos na palestra "Legislação no Âmbito do Trabalho", ministrada por Cláudio Vereza no Primeiro Congresso Empresariado, Trabalho e Eficiência na Era da Globalização; realizado no Hotel Glória, Rio de Janeiro, no dia 7 de outubro de 1999, nos EUA, por exemplo, em função da diversidade social e em cumprimento aos direitos constitucionais do cidadão, criou-se um benefício que: quando uma pessoa com deficiência entra para o mercado de trabalho, deixa de receber o seguro social; no entanto recebe um passe que lhe garante o recebimento do benefício novamente, em caso de demissão.

previdência, na legislação, na visão do empregador desinformado e no acesso à educação na rede regular de ensino.

Dados como estes fornecidos precariamente pela Previdência Social devem ser complementados, de forma a garantir, através de informações íntegras, a identidade das pessoas com deficiência nos meios de produção do país, sob uma perspectiva real de inclusão, não permitindo o mascaramento do preconceito em virtude da fragmentação das informações. Desta forma, a Previdência, como um órgão de referência para o trabalhador, contribuiria efetivamente para uma posição mais justa, em pé de igualdade com os outros beneficiários que constam desta estatística. É assustador, mas é a realidade; observar como tais órgãos nos passam, em surdina, informações e conceitos sociais que estão implícitos na forma de se executar, produzir e divulgar dados oficiais sobre todos os segmentos da sociedade.

Outra preocupação, no mesmo sentido, vem das informações que encontramos sob a responsabilidade do Ministério do Trabalho, na produção da Relação Anual de Informações Sociais, (RAIS), informações essas que deveriam contemplar o mercado de trabalho como um todo, atentando também para a pessoa deficiente como participante deste quinhão da sociedade e normatizadas em leis federais como a Lei Orgânica da Seguridade Social, nº 8213 de 24 de julho de 1991, em seu Artigo 93, que diz:

“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>I</i>	<i>até 200 empregados</i>	<i>2%</i>
<i>II</i>	<i>de 201 a 500</i>	<i>3%</i>
<i>III</i>	<i>de 500 a 1000</i>	<i>4%</i>
<i>IV</i>	<i>de 1000 em diante</i>	<i>5%</i>

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

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados fornecendo-as quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Sob nosso ponto de vista, a RAIS⁶ é o dispositivo do Ministério do Trabalho (MTb), que potencialmente deveria ser ao mesmo tempo catalisador e difusor destas informações nos moldes da lei prescrita. Isto porque a RAIS, (trata-se de um amplo questionário que preenchido anualmente por todas as empresas brasileiras), retrata a situação geral do mercado de trabalho no país.

Além de identificar a empresa e o setor de atuação no mercado, constam nesse questionário da RAIS, informações sobre o número de funcionários, os funcionários admitidos e os demitidos durante o ano, as causas da demissão, os tipos de profissões e de cargos, a relação de empresas por número de empregados, etc. Porém, nestes dados nada encontramos sobre o contingente de pessoas deficientes inseridas no mercado de trabalho nem, tampouco, constam desta listagem as atividades de trabalho, o número de empregos e de cargos gerados pelas empresas em que haja pessoas com deficiência na sua ocupação, o que geralmente acontece. Também o número de pessoas deficientes trabalhando em cargos públicos, nos Governos Federal, Estadual ou Municipal, é um mistério, principalmente se considerar o que diz o Art. 37 do Capítulo VII da Administração Pública, Seção I dos dispositivos gerais da Constituição Brasileira, que garante um percentual das vagas de cargos e concursos públicos para pessoas com deficiências⁷.

Assim, antes de retornarmos aos dados da RAIS, consideramos necessário, neste momento, um pequeno comentário sobre nossa postura com relação aos aspectos da lei que beneficia a pessoa com deficiência, frente ao posicionamento de alguns autores que discutem essa questão.

Para autores como Sasaki (1997) e Carreira(1992), a lei trabalhista 8.213/91, anteriormente citada, e que dispõe de uma reserva de empregos para pessoas com deficiência, tem efeito contrário ao que se propõe, ou seja, a legislação que determina a reserva de vagas e a ela adiciona critérios para admissão e demissão acaba impondo ao setor empresarial a contratação de pessoas com deficiência, por meio de um instrumento coercivo que é a lei. Sendo assim, os autores concordam que esta lei representa um

⁶ O acesso às informações e ao preenchimento do questionário da RAIS, pode ser encontrado no site do Ministério do trabalho: www.mtb.org.br. No entanto esclarecemos que o acesso às informações da relação anual só é permitida por pessoas e órgãos cadastrados.

⁷ BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil*; Ministério da Justiça: Brasília, 1988.

benefício “às avessas”, uma vez que a contratação de pessoas com deficiência deveria acontecer por meio da conscientização da sociedade e não por pressão legal. A legislação desconsidera a posição do empresariado, uma vez que é protecionista, unilateral e parcial na sua abordagem, deixando o empresário amarrado a uma situação em que não há possibilidade de negociação, (uma vez que predomina na visão da maioria dos empresários a prerrogativa da improdutividade e de incapacidade, ligadas à concepção de deficiência).

Desta forma, como não são bem informados sobre “Deficiências”, nem sobre a capacidade que essas pessoas têm, esta falta de informação acaba limitando o acesso das pessoas com deficiência no processo produtivo. Os empresários, muitas vezes, em cumprimento à lei contratam o número necessário de funcionários com deficiência, e antes mesmo de conhecer suas potencialidades, não se sentem à vontade para ampliar as possibilidades de emprego dentro da sua empresa para este segmento da sociedade. Muitas vezes com medo de sofrer represálias, pois a lei, ao garantir uma série de direitos à pessoa com deficiência, cria barreiras na contratação, uma vez que a perspectiva da empresa parece estar sendo desconsiderada, e discrimina a pessoa deficiente do restante da sociedade ao considerar necessária a reserva de vagas. (CARREIRA, 1992).

Além deste fator, Sasaki (1997) afirma que há um limite no conceito da reserva de vagas estabelecida por lei, uma vez que na CLT, não há critérios que justifiquem esta limitação percentual para a contratação de pessoas com deficiência em estabelecimentos com diferentes números de funcionários.

Contrariando, pois, alguns dos argumentos usados por esses autores, e considerando nossa experiência na área, podemos dizer sob nosso ponto de vista que, mesmo com o benefício da lei, que deveria garantir, no mínimo, a reserva de vagas no acesso ao mercado produtivo, esta realidade não se cumpre. A lei continua no papel, e não é efetivamente cumprida, como poderemos verificar no quadro que virá a seguir, no qual consideramos o mínimo de vagas reservadas, a partir da análise dos dados fornecidos pela RAIS. Se com o benefício da lei, que descumprida transforma-se em barreira, já é difícil empregar o deficiente, mais difícil será ainda sem a existência da mesma, uma vez que, no seio da sociedade, a visão que se tem da pessoa com deficiência é de alguém dependente, e incapaz.

Sobre isto, Carreira (1992) e Sasaki (1997), consideram que a lei amedronta a empresa, ao não permitir o diálogo e a livre negociação no momento da assinatura de um contrato de trabalho e ao reservar um número determinado de vagas, discriminando as pessoas com deficiências entre outros segmentos da sociedade, e não promovendo a integração e a possibilidade de se eliminar o preconceito através da comprovação de que a pessoa com deficiência é potencialmente produtiva e eficiente. (SASSAKI, 1997:148)

Discordamos deste ponto de vista, pois consideramos que nem sempre os benefícios levam a uma superproteção. Devemos alertar que, como em outros segmentos da sociedade, a lei existe para garantir a igualdade de acesso e o cumprimento dos direitos do cidadão. Entre esses segmentos que também são protegidos por lei, podemos citar dos direitos reservados à mulher (Consolidação das Leis Trabalhistas — CLT, Cap. III) a proteção do trabalho ao menor (CLT, Cap. IV), entre outros como a lei para o estagiário ou a lei para prestação do serviço militar, etc.

Se é protecionismo? Talvez seja, no entanto, o objetivo da lei é garantir a igualdade de oportunidades no que diz respeito ao acesso e à manutenção do emprego como um direito de todo e qualquer cidadão.

Porém, com respeito à questão do benefício “às avessas”, concordo quando Sasaki e Carreira alegam que o acesso da pessoa com deficiência ao mercado produtivo deva ocorrer pela conscientização e não apenas pelo cumprimento da lei. No entanto, há muito o que se trabalhar antes de chegarmos a este avanço social. A reserva de postos de trabalho para pessoas com deficiência segue o modelo alemão que surgiu na década de 50, para amenizar os efeitos da Segunda Guerra Mundial sobre legiões de mutilados que com ela vieram; e essa lei está vigente até os dias de hoje na Alemanha⁸.

Assim, se um país europeu, pertencente ao grupo de países desenvolvidos, ainda necessita de uma lei desse tipo para garantir benefícios a este segmento de sua sociedade, porque seria tão absurda esta idéia frente à realidade do nosso país, uma vez que a concentração de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa

⁸ Dados obtidos na palestra “Legislação no Âmbito do Trabalho”, ministrada por Cláudio Vereza no Primeiro Congresso Empresariado, Trabalho e dEficiência na Era da Globalização; realizado no Hotel Glória, Rio de Janeiro, de 7 a 9 de outubro de 1999. Também podemos ressaltar segundo dados fornecidos por este autor, que a lei de reserva de vagas também foi uma realidade no governo americano no mesmo período e com a mesma finalidade que na Alemanha. No entanto, hoje este benefício já não é vigente e foi substituído por leis de incentivo fiscal para empresas que contratam pessoas com deficiência.

inseridas no mercado de trabalho é três vezes menor do que a mesma faixa de pessoas sem deficiência? (SASSAKI, 1999).⁹

Acreditamos, porém, que as leis devem ser revistas com regularidade a fim de não se tornarem inócuas e improdutivas à medida que a sociedade avança frente a transformação de seus valores e aos fenômenos sociais. Neste sentido, concordo com Sasaki, quando diz:

“...é preciso rever toda a legislação pertinente à deficiência, levando em conta a constante transformação social e a evolução dos conhecimentos sobre a pessoa deficiente. “No processo de implementação da legislação, é necessário saber o que funciona e o que não funciona, e eliminar, mudar ou emendar as leis que passarem a ter impacto negativo, diz uma das 88 recomendações legislativas dos peritos reunidos pela Rehabilitation Internacional (Recommendations, 1986). Devemos, também, ficar de olho em projetos de lei e se necessário, intervir para mudar ou derrubar antes que eles sejam aprovados”. (SASSAKI, 1997:150)

Não acreditamos que a discriminação ou protecionismo social, esteja na composição da legislação, já que vários países do mundo apostam neste recurso, mas nos motivos que levaram à necessidade da sua existência. Sem o acesso adequado à educação e sem a preparação necessária para ingressar no mercado de trabalho, a pessoa com deficiência encontra-se previamente em desvantagem em relação aos outros cidadãos. Ao contrário, o que afasta a pessoa com deficiência do acesso às empresas não é a lei, mas o desconhecimento dela e a falta de informações sobre a deficiência. O desconhecimento é o grande gerador do preconceito. Leis são necessárias para garantir a democracia e o exercício dos direitos e deveres sócias, principalmente enquanto não houver na prática, a consciência e o exercício da cidadania pela sociedade como um todo.

Com o intuito de trazer para a realidade o potencial de vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, e sob a perspectiva da lei nº 8213/91, utilizamos os dados da RAIS de 1996. O Brasil, segundo estes dados, conta com

⁹ Estes dados foram obtidos na palestra “Deficiência, Trabalho, Inclusão e Cidadania”, ministradas por Romeu Kasumi Sasaki no Primeiro Congresso Empresariado, Trabalho e dEficiência na Era da Globalização; realizado no Hotel Glória, Rio de Janeiro de 7 a 9 de outubro de 1999.

1.844.388 empresas, abrangendo os setores de comércio, serviços e indústria, gerando 23.830.312 empregos formais no país¹⁰.

QUADRO 1: NÚMERO MÍNIMO DE VAGAS GARANTIDAS PELA LEI 8213/91—BRASIL

Número de Funcionários	Número de Empresas no Brasil	Número Mínimo de Funcionários ⁽¹⁾	% de Vagas Reservadas para Deficientes ⁽²⁾	Potencial Mínimo de Vagas Existentes ⁽³⁾
0	232.288	0	0%	0
1 a 99	1.581.913	1.581.913	0%	0
100 a 249	18.609	1.860.900	2%	37.218
250 a 499	6.668	1.667.000	3%	50.010
500 a 999	3.048	1.524.000	4%	60.960
1000 ou mais	1.862	1.862.000	5%	93.100
TOTAL	1.844.388			241.288

Nota: (1) O número mínimo de funcionários é calculado utilizando-se o mínimo de funcionários possíveis em cada faixa de empresas.

(2) A % de vagas reservadas para deficientes vem da lei 8213/91

(3) Significa o mínimo de vagas que a lei garante.

Fonte: RAIS—Ministério do Trabalho, 1996

Aplicando o mesmo princípio de cálculo para o Estado de São Paulo, onde se dá nossa pesquisa de campo, teremos:

QUADRO 2: NÚMERO MÍNIMO DE VAGAS GARANTIDAS PELA LEI 8213/91—SÃO PAULO

Número de Funcionários	Número de Empresas em São Paulo	Número Mínimo de Funcionários ⁽¹⁾	% de Vagas Reservadas para Deficientes ⁽²⁾	Potencial Mínimo de Vagas Existentes ⁽³⁾
0	69.545	0	0%	0
1 a 99	489.613	489.613	0%	0
100 a 249	6.438	643.800	2%	12.876
250 a 499	2.175	543.750	3%	16.313
500 a 999	972	486.000	4%	19.440
1000 ou mais	557	557.000	5%	27.850
TOTAL	569.300			76.479

Nota:(1) O número mínimo de funcionários é calculado utilizando-se o mínimo de funcionários possíveis em cada faixa de empresas.

(2) A % de vagas reservadas para deficientes vem da lei 8213/91

(3) Significa o mínimo de vagas que a lei garante.

Fonte: RAIS—Ministério do Trabalho, 1996

¹⁰ BRASIL, Ministério do Trabalho. *Relação Anual de Informações Sociais*. Brasília, 1996

Ao considerarmos os quadros acima, em relação a toda problemática levantada anteriormente, no que diz respeito às informações sobre as pessoas deficientes e a legislação que lhes cabe, podemos dizer que potencialmente a partir dos dados da RAIS, no mínimo 241.288 pessoas portadoras de deficiência deveriam estar inseridas no mercado de trabalho brasileiro. Isso considerando-se apenas um recorte na realidade, observando-se apenas aspectos potenciais de emprego a partir da legislação citada anteriormente¹¹. Para o Estado de São Paulo, que é o Estado brasileiro mais ativo economicamente segundo dados do Departamento Interestadual de Estatística e Estudos Sócioeconômicos (DIEESE), o número de pessoas com deficiência potencialmente inseridas no mercado de trabalho, a partir da legislação pertinente, é de no mínimo 76.479 pessoas.

Evidentemente a idéia do cálculo é simplista, uma vez que não consideramos as possibilidades de pessoas empregadas em empresas com menos de 100 funcionários - o que iria além do percentual dos beneficiados pela lei - como também não consideramos o contexto social, os trabalhadores autônomos, os empresários, etc. No entanto, este procedimento reflexivo permite-nos dar conta do alcance da lei e nos possibilita também visualizar o distanciamento do que encontramos na realidade, uma vez que, sem fiscalização, não temos nem mesmo o percentual real das empresas que cumprem a lei.

Ao considerarmos, portanto, a posição da OMS de que 10% da população é portadora de algum tipo de deficiência e, aplicando-se este percentual ao total da população brasileira que hoje é de aproximadamente 164.118.264 pessoas (IBGE, julho/99), encontramos então 16.411.826 cidadãos brasileiros que podem ser portadores de alguma deficiência física, sensorial (auditiva e visual), mental ou múltipla.

Sendo assim, mesmo com os benefícios da legislação, menos de 2% das pessoas deficientes teriam a chance de empregar-se na indústria, no comércio e ou no setor de serviços, de acordo com os números acima estimados. Fica claro que, mesmo sob os olhos da lei, a pessoa com deficiência não se encontra “protegida” mas sim lesada, uma vez que se vê privada dos seus direitos de cidadã. Isso não ocorre por conta da legislação, que lhe reserva um percentual de vagas. Ao contrário, o corte vem muito antes de a pessoa com deficiência pensar na sua vida profissional. Tal defasagem se dá

¹¹ Idem Lei 8213/91. Página 14.

inicialmente na sua formação acadêmica, no acesso à escola e, posteriormente, no seu despreparo para enfrentar o mercado de trabalho.

“Acontece que, na sociedade, tem muita gente sem emprego - e essa gente não é portadora de deficiência. Por isso, ao sair da reabilitação, o portador de deficiência não consegue competir no mercado de trabalho com o não-portador. A reabilitação pode até capacitar para o trabalho, mas isso não garante que o portador de deficiência conseguirá um emprego para trabalhar e lhe dar satisfação”.(RIBAS, 1997:23)

O problema é muito maior do que a questão da legislação ou da informação, a origem do problema está na sociedade. Percebemos, aqui, a “deficiência como um fenômeno socialmente construído”(OMOTE, s/d), uma vez que a própria sociedade, através de convenções, valores, atitudes e omissões, cria subterfúgios de restrição ao processo de inclusão social, através da educação e, posteriormente, na negação para o mundo do trabalho, como veremos mais detalhadamente no capítulo sobre a concepção de deficiência.

A negação ao trabalho ocorre porque não há igualdade de direitos e tampouco de oportunidades. A legislação beneficia, mas o mercado não cumpre; a demanda existe, mas a pessoa com deficiência, muitas vezes, não se encaixa no perfil exigido pelo mercado.

1.2 Inclusão Social e o Mercado de Trabalho

Apesar da dificuldade da maior parte da população na inserção no processo laborativo, tendo seu direito à cidadania plena negado, podemos dizer que várias são as incursões e movimentos que vêm contribuindo positivamente para a inclusão social, não só mas também do deficiente e, como parte dela, sua inserção no mercado de trabalho.

O trabalho enquanto uma atividade social, característica do ser humano, contribuiu e contribui historicamente para o desenvolvimento e para as transformações da sociedade. (MARX, 1985).

Apesar das significativas quedas de postos de trabalho no país, principalmente em função de a oferta não ser suficiente para a demanda de mão-de-obra gerada, o direito ao trabalho é compromisso social inerente a qualquer cidadão e, por esse motivo, encontramos na sociedade dispositivos que buscam amenizar a realidade do desemprego através de programas de geração de empregos e de serviços de colocação e recolocação profissional e de cursos de qualificação profissional. (BRASIL,1998)¹². Dentre estes programas, atualmente, podemos encontrar várias organizações da sociedade civil e também governamentais que atuam com bons programas de capacitação profissional das pessoas com deficiências. (RIBAS,1997:25) Como encontramos inserido no plano “Brasil em Ação” do Governo Fernando Henrique, por exemplo, políticas ativas do Sistema de Geração de Empregos (Ministério do Trabalho), na aplicação de verbas do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), em programas de treinamento e qualificação do trabalhador com baixa escolaridade, e em parcerias junto à sindicatos, universidades, fundações e órgãos do próprio governo, para estudos e pesquisa de metodologias e materiais didáticos que dêem suporte a esses programas de qualificação, culminando com a colocação do trabalhador reciclado no mercado de trabalho. (MTb, 1999)

Com relação a essas estratégias do sistema de geração de empregos, encontramos também uma sessão destinada às pessoas com deficiências, onde o desafio da inserção da pessoa deficiente no processo produtivo deixa de ser uma preocupação apenas de instituições civis e de reabilitação, tornando-se uma realidade também na esfera governamental. A exemplo disso, vemos, em 1994, a criação do Programa de Apoio a

¹² BRASIL, Ministério do Trabalho. *Emprego no Brasil: diagnósticos e políticas*. Brasília: MTb, 1999:7

Pessoas Portadoras de Deficiência (PADEF) da Secretaria das Relações do Trabalho do Estado de São Paulo que, através das verbas do Estado e do FAT, oferece cursos de reciclagem e preparação para o trabalho, além de funcionar como um catalisador e disseminador de empregos para pessoas com deficiência.

Apesar de ser um programa recente (desde 1994), traz consigo possibilidades de mudanças na realidade da pessoa portadora de deficiência, como nos mostram os números divulgados na imprensa: os postos de trabalho conquistados para a pessoa com deficiência em 1994, passaram de 28 para 201 só entre os meses de janeiro a agosto deste ano¹³. Além desses dados, poderemos verificar a proporção em que a demanda de empregos para deficientes vem crescendo, através do quadro abaixo que traz os dados de 1994 até 1998, fornecidos pela diretoria técnica do PADEF, em junho de 1999.

QUADRO 3: MOVIMENTO DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA —PADEF

Ano	Candidatos Cadastrados	Candidatos Retornos	Candidatos Atendidos	Candidatos Encaminhados	Candidatos Admitidos	% dos Encaminhados Admitidos	Vagas Ofertadas
1994	665	417	1.082	159	28	17%	58
1995	420	503	923	135	60	44%	186
1996	1.139	2.409	3.548	473	160	33%	410
1997	1.349	3.454	4.803	683	237	34%	275
1998	1.739	4.345	6.138	756	240	31%	267
TOTAL	5.312	11.128	16.494	2.206	725	32%	1.196

Fonte: Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho, PADEF, Diretoria Técnica : São Paulo, 1998

Visualizando o quadro acima, por mais promissoras que aparentem ser estes números, eles nos mostraram apenas um recorte da realidade. É possível dizer por um lado que, mesmo com esta política do governo de geração de empregos, e de investimentos em organizações como o PADEF, os números nos mostram que apesar do considerável aumento da demanda nos últimos tempos, a procura por este tipo de serviço, tanto por parte da pessoa com deficiência, quanto por parte dos empresários é muito pequeno frente ao número de pessoas com deficiência na nossa sociedade . Na

verdade, ocorre também que, muitos dos deficientes não estão habilitados para o trabalho, e quando estão, também vêm escassas as oportunidades de empregabilidade. Por exemplo, podemos considerar a partir do quadro acima o número de 11.128 pessoas que foram empregadas, não se adaptaram por diferentes motivos, se desempregam e retornam ao PADEF, para o reencaminhamento para um novo emprego. Por outro lado, os números também nos mostram que apesar de pequena, houve uma mudança real no volume de atendimentos do serviço: mudou o comportamento da pessoa com deficiência, na procura pelo posto de trabalho e houve um crescimento de oferta desses postos, indicadores de uma abertura na postura por parte de algumas empresas na maneira de entender e acolher este segmento da sociedade no processo laborativo .

Em meados de 1996, tivemos também a criação do “Programa de Qualificação de Trabalhadores na Área de Pessoas Portadoras de Deficiências”, que privilegia a educação profissional da pessoa com deficiência, e que através de parcerias com empresas e sindicatos, busca a inserção do deficiente após o programa de qualificação. Este programa foi gerado por verba do FAT, beneficiando 40,6 mil trabalhadores em 1997.(BRASIL, 1998)¹⁴

Estes dados mostram uma realidade que não conseguimos identificar no dia-a-dia das pessoas com deficiência. O acesso a esses cursos profissionalizantes é muito raro, principalmente pelo fato de não termos conhecimento deles, pois a divulgação é precária. A reabilitação e a qualificação para o trabalho podem até acontecer, mas de forma parcial, fragmentada, não contemplando a totalidade das pessoas com deficiência e tampouco a abertura para este mercado, uma vez que a informação é restrita a poucos segmentos da sociedade.

No Estado de São Paulo, por exemplo, após longa busca de informações sobre esses centros de apoio ao trabalhador com deficiência e sobre a disponibilidade dos cursos de qualificação, encontramos, pela primeira vez num meio de comunicação em massa que é o jornal, uma reportagem feita pela *Folha de São Paulo*¹⁵ que tratava da questão do acesso da pessoa deficiente no mercado de trabalho, o que pode ser visto

¹³ FOLHA DE SÃO PAULO, domingo, 26/09/99, classificados de empregos, p.6

¹⁴ Ministério do Trabalho, Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional. *Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador: Qualificação Profissional para Pessoas Portadoras de Deficiências*. Brasília, MTb, 1998.

¹⁵ Folha de São Paulo, caderno de empregos do dia 26 de setembro de 1999.

como uma raridade, por se tratar da realidade da pessoa com deficiência, que ainda é vista como dependente por grande parte da sociedade.

Um outro exemplo desse Programa de Qualificação de Trabalhadores na área de Pessoas Portadoras de Deficiência é o que encontramos sendo realizado pelo Centro de Solidariedade ao Trabalhador. Este centro foi criado a partir de uma parceria entre a Força Sindical (Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e de Mogi das Cruzes), e o Ministério do Trabalho, aprovado pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) que, através da aplicação de verbas do FAT, funciona como a maior agência de serviços integrados de emprego, colocando e recolocando as pessoas no mercado de trabalho, e oferecendo através de variados cursos, a qualificação do trabalhador de baixa escolaridade¹⁶. Nesse sentido, por meio desta parceria entre governo e sindicato, o centro de solidariedade cumpre, mesmo que sem ter consciência disto, um dos aspectos da Recomendação 168 da OIT, que sugere através do desenvolvimento de políticas e serviços de capacitação profissional, a extensão do benefício aos portadores de deficiência.

“Organizações de trabalhadores devem adotar uma política de promoção de treinamento adequado para as pessoas portadoras de deficiência, em igualdade de condições com outros trabalhadores, (...) promover a participação de trabalhadores com deficiência em discussões no âmbito do local de trabalho, em conselhos de trabalho e outras entidades de classe”. (OPORTUNIDADES de Trabalho para portadores de Deficiência: um guia para as organizações de trabalhadores. Brasília: CORDE, 1994:12)

Encontramos, também, no trabalho desenvolvido pelo centro, uma preocupação com a questão do trabalhador com deficiência. Só no centro de solidariedade, segundo informações obtidas através da coordenadoria operacional, 30% dos funcionários são portadores de algum tipo de deficiência, os quais participam ativamente de movimentos e discussões que acontecem em seu ambiente de trabalho. Porém, com relação ao levantamento de dados sobre o número de pessoas com deficiência empregadas ou cadastradas para um posto de trabalho, pesou-nos saber, do Centro de Solidariedade, que o único levantamento que eles têm sobre esta realidade é o do cadastro feito no

programa. Fomos informados, também, de que eles têm conhecimento do Parágrafo 2º do Artigo 93 da Lei 8.213 que dispõe sobre a obrigatoriedade do levantamento estatístico acerca da realidade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e que, mesmo assim, não conseguiram ainda o cumprimento dessa lei. Os dados por eles levantados através do cadastro, possibilita-nos uma visão panorâmica, um pouco mais abrangente do que o levantamento do PADEF, uma vez que o centro atende toda a região metropolitana de São Paulo, dispondo de três postos de atendimento: um em São Paulo, um em Osasco e outro em Santo André.

Assim, as informações¹⁷ disponíveis pelo Centro de Solidariedade ao Trabalhador sobre a situação do cadastro de pessoas com deficiência na região metropolitana de São Paulo são as seguintes:

**QUADRO 4: CENTRO DE SOLIDARIEDADE AO TRABALHADOR
DEFICIENTES CADASTRADOS NA GRANDE SÃO PAULO**

Situação no Cadastro	Número de Deficientes
D _ desempregado	5.654
E _ empregado	150
H _ habilitado no Seguro desemprego	469
P _ procurando primeiro emprego	644
R _ risco de desemprego	54
S _ segurado recebendo Seguro desemprego	355
T _ total de pessoas cadastradas no centro	7.326

*Nota: * Os números acima refletem apenas as pessoas com deficiência que procuram o centro de solidariedade ao trabalhador (São Paulo, Osasco e Santo André). O nível de escolaridade destas pessoas pode variar de analfabeto até 3º grau completo*

Fonte: Centro de Solidariedade ao Trabalhador, 1999

¹⁶ Os cursos oferecidos pelo Centro de Solidariedade ao Trabalhador estão descritos no folder do próprio Centro que se encontra no Anexo 1.

¹⁷ Nos Anexos 1 e 2, poderão ser encontradas informações mais detalhadas, do Centro de Solidariedade ao Trabalhador como sugerimos acima, e também a listagem que contém a relação de profissões cadastradas pelo MTb e o número de pessoas candidatas aos cargos. No entanto, é importante lembrar que quando uma pessoa se candidata à uma vaga, pode candidatar-se para até quatro funções. Por isso, faz-se necessária a observação criteriosa dos dados fornecidos pela listagem de profissões .

Esses números são relevantes frente à realidade do Estado de São Paulo, onde no mês de setembro, segundo o DIEESE, chegamos a índices de aproximadamente mais de um milhão de pessoas desempregadas. (DIEESE, 1999).

Com relação às pessoas com deficiência, o nível de desemprego tende a ser maior do que a média da sociedade, uma vez que o trabalhador desempregado não é só o portador de deficiência, mas uma grande fatia de 10 milhões de brasileiros que se encontram excluídos do processo produtivo frente às novas exigências do mercado, como a qualificação profissional ¹⁸.

Segundo Sasaki (1997), o percentual de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa, que estão fora da força de trabalho, é proporcionalmente duas vezes maior do que o das pessoas sem deficiências na mesma situação.

A OIT é a mais antiga organização internacional a discutir as relações do trabalho e sua aplicabilidade. O seu papel na sociedade é o de implementar diretrizes para o mundo do trabalho junto aos países conveniados.

Atualmente a OIT vem se voltando para questões importantes como as conseqüências da globalização nas relações trabalhistas face a nova realidade mundial. Neste sentido, ela reavalia e discute questões fundamentais como a negociação de contratos de trabalho coletivos, o combate ao trabalho forçado e infantil, a discriminação no emprego, a cooperação técnica e pesquisas sobre o mercado de trabalho. Além disto promove políticas econômicas internacionais do trabalho, e as outorga através das Convenções e Recomendações internacionais aprovados pelos países membros desta organização.

Desta forma, os movimentos pela qualificação do trabalhador e a preocupação com o mercado de trabalho, na verdade, só ganhou forças a partir de movimentos de organismos de participação mundial como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, através de Conferências Internacionais, exigiu dos países membros, dentre os quais o Brasil, várias mudanças no perfil do mercado de trabalho que garantissem a igualdade de oportunidade para todos.

¹⁸ FIPE, 1999. Informações divulgadas no Jornal Nacional da Rede Globo de Televisão em 19/10/1999.

Dentre estas conferências, podemos citar uma em especial, que trata da Convenção 159¹⁹. Esta Convenção, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do escritório do trabalho, realizada em 1983, (em sua sexagésima nona reunião, em função do ano internacional da pessoa deficiente em 1981), deliberou que:

“todo país membro deverá considerar como finalidade da reabilitação profissional, permitir que a pessoa com qualquer tipo de deficiência obtenha, conserve e progrida em seu emprego, favorecendo a integração desta pessoa na sociedade; assegurando-lhes este direito através de uma nova política de reabilitação e inserção aos postos de trabalho através da adaptação das exigências feitas por esta convenção, à realidade nacional de cada país para culminarem com o processo de integração social, dando igualdade de oportunidade a todos os cidadãos”(CONFERÊNCIA Internacional do Trabalho: Convenção 159. Organização Internacional do Trabalho CEDIPOD, 1983).

A Convenção só foi ratificada em 1991²⁰ com a aprovação de 39 países membros da OIT determinando que, empregadores e empregados, em parceria com o governo, dividam a responsabilidade em garantir à pessoa deficiente, o exercício de seus direitos.²¹

A inserção no mercado de trabalho através da viabilização igualitária de oportunidades de empregabilidade de modo igualitário para sociedade como um todo, é fundamental para a integração da pessoa com deficiência no cumprimento de sua cidadania.

“Portanto, é fundamental que toda a sociedade brasileira veja os portadores de deficiência como trabalhadores economicamente ativos. E que acima de tudo, se realizam como pessoas.” (RIBAS, 1997:26)

¹⁹ A cópia traduzida deste documento encontra-se no conjunto dos anexos deste trabalho, identificada como Anexo 3.

²⁰ A Convenção 159, ganhou força de Lei no Brasil, através de sua promulgação no Decreto n.129 de 22 de maio de 1991. Daí o modelo de reserva de vagas aplicado na nossa legislação a exemplo do modelo Alemão da década de 50.

²¹ *OPORTUNIDADES*, idem,;7

O movimento de participação no processo produtivo de uma sociedade, permite a qualquer cidadão a auto-realização e o estado de independência. Apesar disto, muitos empresários não vêm na pessoa deficiente, as potencialidades de um trabalhador produtivo, ao contrário, as tornaram vítimas do seu próprio desconhecimento das habilidades humanas.

Porém, apesar da realidade excludente que encontramos, de representações e atuações isoladas no cumprimento dos programas sociais do governo, como as experiências aqui citadas, a sociedade civil, em alguns segmentos, busca a inclusão social, da pessoa com deficiência criando propostas de respeito e credibilidade no potencial humano de uma forma geral, valorizando-o enquanto um ser produtivo, capaz de contribuir para o desenvolvimento da sociedade através do trabalho. Então, encontramos experiências que, mesmo isoladas e não documentadas, são expressivamente positivas na relação de empregabilidade e valorização da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Dentre as exceções da sociedade, iremos relatar, a seguir, uma experiência realizada em uma empresa de prestação de serviços que, ao exercer uma postura de contribuição social, numa perspectiva inclusiva, conta, em seu quadro de funcionários, com trabalhadores com deficiência.

O trabalho, mais do que tudo, dá ao indivíduo o sentido de participação social, de independência e de autonomia numa sociedade capitalista.

Para Marx por exemplo, o trabalho é uma característica única e inerente ao ser humano. É esta função na sociedade que o torna humano, capaz, e possibilita que ele pense sobre a sociedade e sobre a relação entre os homens, podendo por fim transformá-la.

“Antes de tudo, trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a corporalidade, braços e pernas, cabeça e mãos a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio deste movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita a jogo de suas forças seu próprio domínio.” (MARX, 1985:149)

1.3 Relatos de uma Experiência Inclusiva

Historicamente, sabemos que o que move a sociedade e permite que ela se desenvolva é a força de trabalho e o modo de produção. É através do processo do trabalho que a sociedade se desenvolve. Podemos medir o progresso da humanidade e de uma nação por sua capacidade de produzir, com o trabalho, riqueza e bem-estar para a sociedade. Trabalhar é, portanto, um ato histórico. (MARX, 1985)

Através do trabalho, segundo Marx (1985), descobrimos o sentido, o valor de utilidade nos mais diversos aspectos, não só do ponto de vista do consumo, da quantidade, mas da qualidade, do bem-estar que ele proporciona ao indivíduo, à medida que favorece as relações sociais e contribui para a transformação da sociedade a qual pertencemos.

Sob essa óptica, podemos dizer que o trabalho é um “bem”, necessário para que o homem sinta-se útil, participativo, cooperante com o desenvolvimento da sociedade. Desta forma, mais do que um dever, mais do que “dignificar o homem”, o trabalho é um direito do cidadão. Assim aquele que está fora desse mercado, seja por qual motivo for, segundo a OIT, tem seu direito de oportunidade, de igualdade e de cidadania negados.

O desemprego tira do indivíduo a oportunidade de contribuir produtivamente para a sociedade, desenvolvendo suas habilidades e sua criatividade. Ao contrário, joga sobre ele a responsabilidade da dependência social, da incapacidade e do preconceito, gerando uma sensação de inutilidade, de desconforto e de isolamento – o que culmina por destruir sua auto-estima. (*OPORTUNIDADES, ibidem*).

Hoje, às vésperas do século XXI, vivemos à mercê da lógica da produção e do consumo. Um mercado excludente que dentro da lógica capitalista, demonstra na realidade vivenciada no dia-a-dia, que o cidadão que não produz e não consome está fora do processo social. Essa é uma lógica cruel e excludente, principalmente ao considerarmos que o homem atual, desempregado e em sua grande maioria despreparado, está inserido num mundo globalizado que, dentro desta mesma óptica, deveria tornar-se um cidadão do mundo, mas que não consegue, pois existem barreiras que impedem seu acesso ao trabalho.

Dentro deste propósito, apesar dos desafios, das dificuldades e dos desmandos do capitalismo, nem tudo está perdido. Embora o mercado globalizado dite regras que excluem aqueles que não estão preparados para suas exigências encontramos saídas, vindas como respostas da sociedade civil a este movimento excludente, principalmente no setor de prestação de serviços. (MEREGE,1996). O terceiro setor da economia, que inclui o comércio e a prestação de serviços; é o setor da economia mais promissor nos últimos da década de noventa e também no que diz respeito as perspectivas de mercado de trabalho para o futuro. (BRASIL, MTb,1998).

Por este motivo, o tema de investigação, “A Colocação da pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho”, é pertinente frente à realidade de desigualdade social que avança rumo ao novo milênio.

A nossa prática profissional como educadora da área de Educação Especial permitiu-nos enveredar através do tema, com a preocupação em relatá-lo e documentá-lo, favorecendo-nos de um estudo de caso junto a uma empresa do setor de prestação de serviços, que tem incluídos à sua equipe de funcionários, pessoas com deficiências .

Este estudo durou aproximadamente um ano e meio, entre a investigação e a coleta de dados, e teve como parte integrante de seu processo, a observação da realidade vivenciada pelas pessoas com deficiência que trabalhavam na empresa. Foram realizadas, ainda, entrevistas com funcionários e empresários, uma coleta e análise da documentação da criação do projeto de contratação da pessoa deficiente, e a aplicação de um questionário para os funcionários da empresas.

Todo este procedimento de pesquisa permitiu-nos repensar o assunto e promover discussões junto à sociedade, aos leitores e, principalmente, aos empresários, mostrando que a pessoa portadora de deficiência, apesar das dificuldades e dos estigmas que lhe são impostos pela sociedade capitalista, é capaz de competir e inserir-se no mercado de trabalho, em uma atividade compatível com sua formação e suas habilidades, desde que lhe sejam dadas as oportunidades; ao contrário do estereótipo que encontramos sob o rótulo de “oportunidades de trabalho” para pessoas deficientes, que oferecem a elas apenas atividades “marginais”, como vendedores de bilhetes lotéricos, camelôs, vendedores e produtores de vassouras, ambulantes, ou como trabalhador

protegido dentro de oficinas abrigadas, entre outros trabalhos historicamente destinados a este segmento da sociedade.

“Sempre houve, ao longo da história, empresas com experiências positivas na absorção da mão-de-obra de trabalhadores portadores de deficiência. Hoje mais do que nunca, várias empresas proporcionam as condições necessárias e suficientes para o desempenho profissional de seus trabalhadores que têm necessidades especiais diversificadas”.
(SASSAKI, 1997:65)

Assim, a empresa que escolhemos como campo para o estudo de caso é a Flora Park Estacionamentos, que está sediada em Sorocaba, interior de São Paulo. A cidade está localizada a aproximadamente cem quilômetros da capital do Estado e tem cerca de 350 anos; é de origem operária e tem como base da sua economia a indústria. É uma das dez cidades do Estado de São Paulo que mais se desenvolveram nos últimos dez anos e atualmente tem quase 500 mil habitantes.

A Flora Park é uma empresa do setor de prestação de serviços, especializada na administração e operação de estacionamentos e serviços de manobrista. A empresa iniciou suas atividades em 1972, com apenas um pátio de estacionamento na área central da cidade de Sorocaba. Hoje, conta com 28 pátios de estacionamentos na cidade e região, além de um escritório e alguns pátios na cidade de São Paulo, gerando 112 empregos diretos. Sua filosofia de trabalho visa os princípios da empresa-cidadã²²; ou seja, dentro dos princípios de qualidade na prestação de serviços, busca a valorização do ser humano e de suas potencialidades, na igualdade de oportunidades e na solidariedade entre as equipes de trabalho. Estes princípios da empresa cidadã, traduzem os princípios da sociedade inclusiva²³. Assim, na devida proporção, podemos dizer que a empresa cidadã é uma empresa nos moldes da sociedade inclusiva.

²² Empresa-cidadã é aquela que assume um compromisso ético junto à sociedade onde busca participar e contribuir de maneira significativa no que diz respeito ao bem comum. Vê a sociedade, clientes e funcionários como parceiros no desenvolvimento de um trabalho de contribuição social. É uma postura diferenciada das empresas predatórias e exploradoras do bem comum. A empresa cidadã trabalha pelo bem comum, não prejudicando as pessoas, não poluindo o ambiente, considerando que não basta recolher impostos e remeter totalmente ao governo a responsabilidade pelas mazelas sociais, mas sim, adota uma posição solidária no que diz respeito ao encaminhamento das soluções para os problemas sociais. MARTINELLI, 1996.

“Empresa inclusiva é, então, aquela que acredita 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”.
(SASSAKI, 1997:65)

Para compor a equipe de funcionários da empresa, todas as pessoas que se candidatam a uma vaga, passam por um pequeno teste de avaliação em conhecimentos gerais e, posteriormente, específicos para cada função.

Após a aprovação, todos os funcionários recebem um treinamento em serviço para a execução de suas funções de rotina e recebem constantes cursos de reciclagem, como direção defensiva, primeiros socorros, incêndio, pequenos problemas mecânicos em veículo, qualidade total²⁴, atendimento ao cliente, etc.

Atualmente, a empresa conta com aproximadamente 112 funcionários, sendo que 12 deles são pessoas com algum tipo de deficiência²⁵, e estão divididos entre os setores administrativo, de manutenção e operacional. Ocasionalmente há a contratação de mão-de-obra para grandes eventos, o que implica indiretamente na geração de aproximadamente mais 30 postos de trabalho por mês.

A empresa é presidida por seu proprietário o Sr Júlio²⁶ e seus dois filhos Renato e André. Devido ao caráter social e de valorização humana que a empresa busca em sua relação junto aos seus funcionários, e na sua administração, no final do ano de 1995, o seu proprietário, informalmente, manifestou-nos a sua vontade em abrir espaço na sua

²³ Tema que será discutido nos próximos capítulos.

²⁴ Segundo dados oferecidos pela Flora Park, entende-se por qualidade total, a equiparação, a normalização no que diz respeito aos procedimentos, atividades e qualidade dos serviços oferecidos pela empresa para o seu cliente, atendendo às exigências do mercado.

²⁵ No caso da contratação de portadores de deficiência, a empresa não faz nenhum tipo de discriminação. Todos podem fazer os testes para as vagas de trabalho disponíveis. Assim, hoje, encontramos trabalhando dentro da empresa portadores de deficiência mental, deficiência física, visual, deficiências associadas e casos de doentes mentais. Já trabalhou também na empresa um portador de deficiência auditiva.

²⁶ Sr. Júlio é coronel reformado da Polícia Militar de São Paulo (PM). Júlio dedicou-se a PM dos 13 aos 45 anos de idade e atrela à sua experiência como policial militar, de serviços e atendimento à comunidade, a sua postura como homem, pai, cidadão e empresário, que busca a valorização do outro, incentivando suas potencialidades e investindo na busca de uma sociedade mais justa e democrática.

empresa para a contratação de portadores de deficiência, tendo em vista a acessibilidade ao trabalho, e o respeito aos seus direitos e às suas garantias como cidadãos.

Essa atitude surge em função do desejo do proprietário em implementar um projeto inovador, que partisse da sua empresa e servisse como exemplo para outros empresários que, como Júlio, desejassem contratar pessoas com deficiências, mas que não sabiam por onde começar. Não sabiam quais dificuldades enfrentariam e qual o custo que esse projeto traria, tanto com relação ao investimento financeiro, quanto as conseqüências no âmbito empresarial; afinal, a deficiência sempre foi vista como uma incógnita e como um ônus que a sociedade, naturalmente mal informada sobre o assunto.

Desta forma, Júlio nos conta que a primeira contratação de uma pessoa portadora de deficiência pela empresa, deu-se em outubro de 1994, quando uma funcionária procurou seu filho Renato e perguntou-lhe sobre a disponibilidade de uma vaga dentro da empresa para seu marido, que era portador de deficiência auditiva, desempregado já havia alguns anos.

Então Renato procurou seu pai e os dois decidiram assumir o desafio, e dar a chance ao rapaz, aqui denominado Sílvio, mesmo sem haver um planejamento ou um treinamento prévio para sua contratação e sem se ter noção de onde esta iniciativa chegaria.

Foi uma primeira experiência completamente desprovida de um planejamento. Sílvio foi contratado em outubro de 1994 como operador de pátio, ou seja, recebia e estacionava os carros, cadastrava e emitia os tíquetes de estacionamento. Recebeu um pequeno treinamento operacional de Renato e iniciou suas atividades.

A empresa neste momento era muito pequena e ainda não havia se profissionalizado. Contava com aproximadamente 20 funcionários distribuídos em quatro pátios de estacionamento e um escritório administrativo.

Sílvio tem deficiência auditiva profunda, adquirida por conseqüência de uma doença infecciosa. Mesmo tendo perdido a audição tardiamente quando adulto, Sílvio tinha grandes problemas na emissão de sons, ocorrência agravada por não ter tido acesso a um serviço de reabilitação adequado.

Compreender o que Sílvio falava também não era nada fácil. Entretanto, apesar dos problemas aparentes, ele fazia leitura labial e buscava outras formas de comunicação, como por exemplo, a escrita.

Várias foram as dificuldades encontradas pela Flora Park ao contratar uma pessoa com deficiência auditiva, mas nada que diga respeito a adaptações de ordem física, pelo menos inicialmente.

Ao contrário do que se imagina, as soluções para problemas como esse são muitas vezes mais fáceis e mais baratos do que um empresário possa imaginar. Em uma perspectiva de empresa inclusiva há de se criar alternativas para a solução do problema, antes de simplesmente se dispensar o funcionário. Sasaki (1997), nos aponta entre outras sugestões, as pequenas modificações e adaptações nos equipamentos existentes, o treinamento e o desenvolvimento do trabalhador com deficiência junto a outro funcionário, a busca de funções que se adaptem ao perfil da empresa e às habilidades do funcionário. (SASSAKI, 1999)

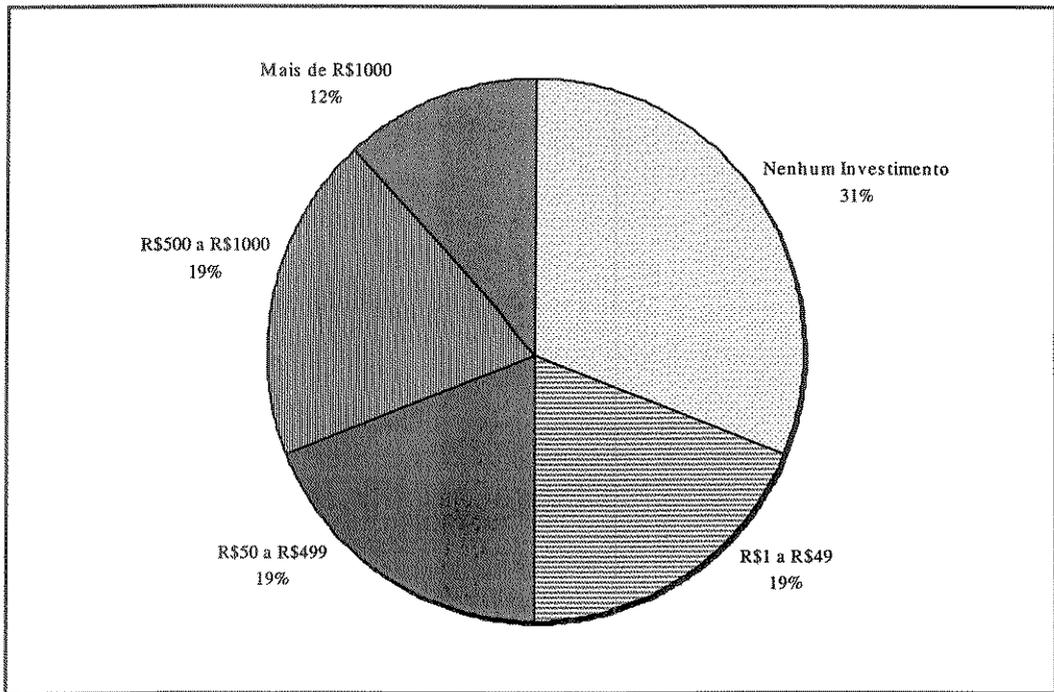
Sasaki²⁷ diz ainda que em estudos realizados nos Estados Unidos em 1991, pelo *Job Accommodation Network (JAN)*, envolvendo empresas de todos os ramos de atividade econômica, as adaptações físicas em uma empresa, em 31% dos casos, não tem custo nenhum. Ao contrário, quando há adaptações inclusivas no ambiente físico, todos temos a ganhar e ao invés de custos, encontramos benefícios, uma vez que estas adaptações não atendem apenas as necessidades de pessoas com deficiência, mas entre elas, melhoram a qualidade de vida também de todos; homens, mulheres crianças, idosos, gestantes com ou sem deficiências. Assim, as técnicas e adaptações de ambiente, necessárias podem ser encontradas junto a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e na realidade em relação custo x benefício, pode custar muito pouco.

No quadro abaixo, poderemos observar os valores estimados para custos em adaptação ambiental em empresas, sugeridos por Sasaki (1999) em pesquisa apresentada no “Primeiro Congresso Empresariado, Trabalho e Deficiência na Era da Globalização” realizado em outubro deste ano no Rio de Janeiro, em que ele afirma, que

²⁷ Informações obtidas na palestra “Deficiência, Trabalho, Inclusão e Cidadania”, ministrada por Romeu Kasumi Sasaki no Primeiro Congresso Empresariado, Trabalho e Deficiência na Era da Globalização; realizado no Hotel Glória, Rio de Janeiro, de 7 a 9 de outubro de 1999.

para 50% dos casos de adaptação ambiental na empresa²⁸, o custo pode ser inferior a cinquenta reais. E em 38% dos casos o custo pode girar entre cinquenta a novecentos e noventa e nove reais. E em apenas 12% os custos podem ser superiores a mil reais, mas isto somente no caso de compra de computadores e equipamentos sofisticados, que representam uma pequena parte do todo:

QUADRO 6: INVESTIMENTO NECESSÁRIO PARA ADAPTAÇÃO



*Nota: * Valores foram apresentados por Romeu Sasaki em 08/10/1999 no I Congresso Empresariado Trabalho e Eficiência na Era da Globalização-Rio de Janeiro*

Fonte: Job Accommodation Network (JAN), 1991 apud. SASSAKI, 1999

Assim, fica claro que são maiores os medos dos altos custos das adaptações por conta do desconhecimento dos empresários, do que o próprio investimento nas adaptações²⁹.

²⁸ Dentre as adaptações sugeridas pelo autor, estão: recinto de trabalho, reestruturação do emprego, reprogramação do posto de trabalho, aquisição ou modificação de um equipamento, adequação dos testes admissionais, etc; e as quais se aplicam universalmente para pessoas com diferentes tipos de deficiência. (SASSAKI,1999).

²⁹ "A natureza e os custos de cada adaptação são medidos face aos seguintes fatores principais: 1- recursos financeiros globais da receita; 2- número total de empregados; 3- o montante do orçamento da empresa; 4- o número e os tipos de recintos ou instalações que pertencem à empresa; e 5- se as adaptações representam uma ruptura na missão da empresa". (SASSAKI,1999:3).

Especificamente no caso da Flora Park, os custos financeiros da empresa com adaptações, durante o projeto, foi zero. Neste caso, por exemplo, a empresa procedeu a contento, colocando um outro funcionário para acompanhar Sílvio na rotina do pátio e no atendimento aos clientes.

Mas por quê? Primeiro, porque a demanda do pátio permitia a presença de dois funcionários, depois, para dar mais segurança ao novo funcionário, e também para ajudá-lo na adaptação e no aprendizado da sua nova função. Segundo, para que a clientela do estacionamento se habituasse com as necessidades do novo funcionário e interagisse com ele evitando-se o preconceito. Neste sentido, percebemos que o “custo” compensa, uma vez que ao sentir-se valorizado, e em igualdade de condições com outros, o funcionário veste a camisa da empresa, e em geral apresenta um retorno melhor do que o esperado.

Como todo começo, foi um processo difícil, porém interessante, que trouxe algumas conseqüências: Sílvio era uma pessoa de personalidade forte, detalhista, e de certa forma metódico na execução de seu trabalho. Talvez, em função do seu déficit sensorial, buscava estabelecer rotinas, era metuculoso e só cumpria as ordens que eram dadas pelo Sr. Júlio ou por Renato.

Na tentativa de expressar sua gratidão pela oportunidade de trabalho e pela valorização a que fazia merecedor, Sílvio buscava sempre ir ao encontro dos interesses da empresa. Infelizmente, ele não tinha consciência de que esta atitude deveria ser em decorrência de seu trabalho e não por gratidão. Esse é um ponto crucial para a contratação de uma pessoa com deficiência: a noção do profissionalismo e um comportamento compatível com ela. O deficiente precisa mudar a forma de se enxergar não agindo como se precisasse de piedade, que é como a sociedade o vê. Ao contrário, precisa adquirir uma postura profissional, uma vez que é um cidadão e deve estar devidamente preparado para a atividade laborativa e consciente dos seus direitos e deveres.

No entanto, em seu ambiente de trabalho, Sílvio, ao perceber que algum fato ocorrido dentro do estacionamento ia contra os princípios e as normas da empresa, não media esforços para consertar a situação. Porém, suas atitudes passaram a trazer alguns problemas, principalmente no que dizia respeito ao trato com os clientes. Chamava, por

exemplo, a atenção daqueles clientes que estacionavam inadequadamente ou que descumpriam as regras, como a velocidade permitida dentro do pátio; cobrava os mensalistas que não acertavam na data do vencimento, muitas vezes não permitindo sua entrada; lembrava-lhes insistentemente a data do pagamento e, muitas vezes, desentendia-se com eles. Embora achasse estar correto, Sílvio acabava não cumprindo sua função e assumia uma postura e algumas atitudes de uma função que não era a sua.

Seu comportamento, acabou trazendo problemas para empresa. Muitos clientes não entendiam o que Sílvio estava falando e o porquê de sua interferência num assunto que dizia respeito à administração. Muitos clientes telefonavam reclamando e sentiam-se incomodados com sua atitude; outros simplesmente desistiam de suas vagas nos estacionamentos.

Desta forma, na tentativa de resolver o problema, Sílvio foi, por várias vezes chamado à administração e reorientado para sua atividade, principalmente no que dizia respeito ao trato direto com clientes. Ele fez cursos de reciclagem, sobre qualidade total, sobre atendimento ao cliente, como todos os outros funcionários da empresa. No entanto, apesar dos esforços de ambos os lados, não foi possível continuar naquela situação.

A empresa por sua vez, após aproximadamente um ano e meio de tentativas e vendo esgotadas todas as alternativas no que dizia respeito à adaptação de Sílvio à função de operador, decidiu dar-lhe uma outra função para a qual estivesse mais apto e que atendesse às necessidades da empresa. Transferiram-no, então, para o escritório da administração. Lá, Sílvio passou a trabalhar como controlador, um tipo de fiscal que separava e conferia os tíquetes dos convênios dos estacionamentos, controlando e cuidando também da organização, da liberação e da reposição de material do almoxarifado.

A alteração foi válida. Sílvio sentiu-se mais confortável com a nova função e valorizado com a promoção, principalmente pela confiança e responsabilidade que sentia ter em sua nova função. Essa alteração foi muito importante também no que dizia respeito ao seu relacionamento interpessoal, favorecendo e facilitando o dia-a-dia com os colegas e com a sociedade em geral.

O fato de os colegas terem conhecimento de sua deficiência auditiva criou um mecanismo de respeito mútuo e de alternativas que facilitassem a comunicação entre eles. Além disto, a empresa, na busca de outra alternativa, transmite sensibilidade por parte dos empregadores e da equipe de Recursos Humanos neste processo. Para usar as palavras de Júlio:

“As dificuldades enfrentadas pela pessoa deficiente no ambiente de trabalho devem ser acompanhadas diretamente pelo empresário, pois ele é quem deve traçar possibilidades de melhora, crescimento e valorização dos seus funcionários. Se deixarmos nas mãos de qualquer um, com certeza a opção será pelo caminho mais fácil, a demissão. O empregador tem que ter a sensibilidade para perceber os momentos de dificuldades e aprender com eles, não simplesmente deixar que as oportunidades passem adiante. O empresário é o modelo, é aquele que forma opiniões dentro da empresa e conseqüentemente, atitudes em seus funcionários”.

Através dessas palavras, percebemos a importância de o empresário acompanhar a realidade de sua empresa, principalmente quando se trata de uma pequena empresa. Fugir dos problemas e negar as dificuldades, realmente são as propostas mais fáceis. No entanto, enfrentar pequenas dificuldades faz com que possamos aprender com elas e prepararmos-nos para as dificuldades reais e de maiores proporções no dia-a-dia da empresa.

Com o tempo, novos problemas começaram a surgir. A empresa cresceu, profissionalizou-se e Sílvio passou a ser subordinado a outras pessoas do setor administrativo. Mas o problema ressurgiu e se agrava quando Sílvio se recusa a receber ordens de seus novos superiores imediatos, como os chefes das equipes de controle, da administração: solicitações que não fossem passadas a ele por Júlio, Renato ou por Osmar, (gerente administrativo), conseqüentemente, não seriam cumpridas. Novamente Sílvio foi chamado e repetidas foram as vezes que lhe foram explicadas suas funções e àqueles que deveria atender quando solicitado. Mesmo assim, Sílvio parecia não compreender, ou talvez não quisesse entender. O problema continuou e culminou quando Sílvio descumprindo a solicitação feita pelo gerente administrativo de fechar a sala depois de todos saírem, acabou trancando Júlio e Renato na sala de treinamento. Foi o fim!

Sílvio acabou demitindo-se da empresa em 1997, após aproximadamente 3 anos de trabalho. A sua atitude nos mostra o quanto é difícil compreender e ser compreendido, principalmente no caso da pessoa com deficiência, uma vez que na maioria dos casos, tem sua auto-imagem desgastada. (RIBAS, 1997a)

Mas a experiência vivenciada pela empresa não parou por aí. Incentivada pela experiência com Sílvio, em 1995 acontece a segunda contratação de uma pessoa com deficiência. Aproximadamente entre setembro e outubro de 1995, a empresa estava procurando uma pessoa para trabalhar como recepcionista, pois as responsáveis pelo trabalho no escritório já não estavam dando conta de assumirem, além de suas funções, a de recepcionistas também.

Júlio estava procurando uma moça comunicativa, educada, que soubesse ler e escrever, que se correspondesse ao perfil desejado para a função e para as necessidades da empresa.

Foi então que em uma tarde, um amigo de Júlio, proprietário de uma loja de tintas, (sabendo da experiência realizada na Flora Park), perguntou se Júlio não estaria interessado em contratar Mariana, que trabalhava temporariamente em seu estabelecimento como telefonista nos horários de folga e nas férias da telefonista de sua empresa.

Júlio, por sua vez, chamou a moça para fazer uma entrevista. Esta moça, Mariana, como aqui a denominaremos, tem cegueira congênita, portanto é cega desde o nascimento.

Mariana tinha 25 anos na época e nunca havia tido emprego fixo e nem tampouco carteira assinada. Era muito comunicativa e queria muito a chance de estar empregada. Júlio explicou a função para qual era candidata, como funcionava a empresa, seus direitos e deveres e perguntou a ela se havia a necessidade de alguma adaptação especial para que pudesse executar a função nas mesmas condições que qualquer outra pessoa.

Mariana fez dois pedidos: primeiro que fosse providenciada uma máquina de escrever em braile para que pudesse anotar recados e segundo que, nos primeiros dias, alguém a acompanhasse até o ponto de ônibus para que aprendesse o caminho.

Estas solicitações feitas por ela são exemplo de adaptações, que podem ser feitas com praticamente nenhum custo adicional. É fundamental que o empregador pergunte à pessoa com deficiência quais são as suas necessidades básicas para que possa executar seu trabalho, com bom desempenho e responsabilidade. Uma boa conversa pode trazer resultados surpreendentes. Em primeiro lugar, porque possibilita que os empresários supram suas deficiências quanto ao desconhecimento, e que também melhorem a qualidade de vida de seus funcionários como um todo. Isto gera uma melhor integração de toda a equipe de trabalho e sana prováveis dúvidas com relação à competência deste profissional, uma vez que o empregador tem a certeza de que forneceu todos os recursos necessários e o empregado, por sua vez, tem à mão todos os dispositivos de que precisa para executar sua função de maneira eficiente.

No dia 1º de outubro de 1995, Mariana foi contratada pela empresa como recepcionista. Atendia aos clientes que chegavam na empresa, encaminhava-os ao seu destino, recebia e enviava encomendas, cartas, recados, atendia aos telefonemas da recepção. Três dias após sua contratação, dispensou o acompanhamento até o ponto de ônibus, pois já havia aprendido o caminho e feito amizade com o motorista. Não precisou de transporte especial, recebia passes como todos os outros funcionários, e o melhor, Mariana agora tinha carteira de trabalho assinada, uma cidadã consciente dos seus direitos e deveres, fazendo uso deles como qualquer outro cidadão.

A chegada da moça na empresa foi muito interessante e produtiva, principalmente ao levarmos em conta o fato, que ocorria e que ainda ocorre, de que quase ninguém percebia que ela era cega, pois usava óculos escuros, que na opinião de vários colegas de trabalho, era um adereço que a deixava muito charmosa.

Este fato, de certa forma eliminava a primeira barreira da discriminação e do preconceito que estão intrínsecos no conceito que construímos de deficiência. Não que Mariana fizesse isto propositadamente, a fim de “esconder” sua limitação, mas esta situação deixa claro para nós que quando não identificamos a deficiência no indivíduo, não transferimos nossos preconceitos e somos capazes de nos relacionar normalmente, despidos dos preconceitos.

“Uma imagem dominante, que incide arbitrariamente sobre interpretações subjetivas e que leva a ações paternalistas, assistencialistas e caritativas”. (RIBAS,1985:24)

Imagens estas que no final das contas geram o preconceito e a rejeição.

Mariana é uma pessoa muito comunicativa e extrovertida, que além de trabalhar direito cativou a todos, de colegas a clientes e fornecedores. No entanto, nem tudo deu certo.

Encontramos, logo de início, vícios laborais e também o desconhecimento de alguns procedimentos na execução de sua função, no entanto, através do acompanhamento e do treinamento em serviço, logo as pequenas diferenças foram sendo superadas.

Dentre as dificuldades de Mariana, algumas eram decorrentes do fato que ela nunca havia feito nenhum curso profissionalizante, e tampouco para recepcionista, secretária, telefonista ou mesmo para trabalhar em telemarketing . Assim, trazia consigo alguns vícios: ligava para amigos durante o período de trabalho e deixava o telefone da empresa ocupado por horas; às vezes, ao atender o telefone, não dizia o nome da empresa. Muitas vezes, por não anotar recados acabava esquecendo-os, deixando de dar alguns recados importantes quanto a providências a serem tomadas para os pártios, assim como, para os clientes, fato que resultou, algumas vezes, em graves descontentamentos. Outro problema enfrentado pela empresa era que Mariana, muitas vezes era agressiva, ríspida, e maltratava seus colegas; (características de sua personalidade); mas esta é uma atitude compreensível também quando nos vemos acuados em uma situação de cobrança, em que, segundo suas próprias palavras; eram expressão de sua revolta devido a sua condição como deficiente frente a uma sociedade que sempre a rejeitou³⁰.

³⁰ Em entrevista, Mariana relata sobre este comentário que esta foi a primeira vez em sua vida que havia sido tratada com o devido respeito. Mas esta realidade era apenas do seu ambiente de trabalho. No entanto, explica que o trabalho era apenas uma das muitas relações que vivenciava no cotidiano, eram muitos os outros momentos de participação na sociedade como um todo. No entanto, nem sempre junto ao restante da comunidade era tratada com o respeito e dignidade que merecia.

“Quando o defeito da pessoa estigmatizada pode ser percebido só ao lhe dirigir a atenção (geralmente visual) _ quando, em resumo, é uma pessoa desacreditada, e não desacreditável _ é provável que ela se sinta que estar presente entre normais a expõe cruamente a invasões de privacidade, mais agudamente experimentadas, talvez, quando crianças a observam fixamente. Esse desagrado em se expor pode ser aumentado por estranhos que se sentem livres para entabular conversas curiosamente mórbidas sobre a sua condição ou quando eles oferecem uma ajuda que não é necessária ou não é desejada.(...) Considerando o que pode enfrentar ao entrar numa situação social mista, o indivíduo estigmatizado pode responder antecipadamente através de uma capa defensiva.” (GOFFMAN, 1988:25-6)

Posteriormente, Mariana participou como ouvinte de todos os cursos oferecidos pela empresa e quando necessário levava instruções ou apostilas dos cursos para que fossem transcritos para o braile na associação para cegos que freqüentava.

Percebemos, então, que mesmo com dificuldades, o caso de Mariana apresentou mais êxitos, mais acertos, do que erros. Ela enfrentou muitas dificuldades antes de empregar-se na empresa, foi discriminada e sofreu preconceito e, até então, não havia conseguido um emprego fixo, apenas pequenos trabalhos temporários.

De certa forma, Mariana trouxe uma vida nova para a empresa, até mesmo no que diz respeito às atitudes de Renato por exemplo, que sempre foi uma pessoa voltada para a racionalidade e a eficiência, para o cumprimento e para a exatidão na execução dos pedidos e das funções solicitadas aos funcionários. Renato foi obrigado a repensar suas atitudes enquanto empresário, e a dar mais atenção a toda equipe de funcionários, especialmente Mariana. Quando dizia: “Mariana, por favor, pegue tal documento para mim, está ali, ó, sobre a mesa, viu?!” mostrava que tinha atitudes impensadas, reflexivas, não porém maldosas, mas sim provenientes de sua falta de atenção e de costume em lidar com quem tem uma deficiência sensorial. A situação, muitas vezes, repetia-se quando se dirigia a Sílvia, pois esse, quando estava de costas, nem desconfiava de que alguém estivesse falando com ele.

Neste sentido, a presença de pessoas com deficiência trouxe contribuições riquíssimas para toda a equipe Flora Park, como costuma afirmar Júlio.

Sobre isso, ele faz um comentário muito pertinente: “é evidente que o empresário deve observar e acompanhar de perto este tipo de coisa, porque infelizmente a cobrança do ser humano é muito grande em cima das pessoas; como se nós fôssemos perfeitos e fizéssemos tudo de forma perfeita. Só que quando a pessoa é portadora de deficiência, todo mundo acha-se no direito de cobrar e exigir muitas vezes coisas que nem essas pessoas que cobram podem fazer e se esquecem que também nós temos muitas deficiências e não gostamos de ser cobrados por isto! Por isso a minha sugestão é para que o empresário seja sempre muito sensível ou se não puder fazer pessoalmente a orientação, que designe alguém para acompanhar, orientar e desenvolver um trabalho de apoio a essa pessoa deficiente”. Percebemos, nas palavras de Júlio, que o dar a oportunidade ao funcionário, de buscar orientação quando sentir-se em situação difícil, _sabendo que não será punido _ cria mecanismos de superação conjunta de obstáculos; tornando a parceria entre empresa e funcionários o caminho para encontrar soluções. Esta atitude, se estende a toda a equipe de funcionários, permitindo que todos tomem consciência das suas limitações e também das potencialidades a serem desenvolvidas.

Dessa forma, o ganho foi geral, pois obrigou que a comunicação e o relacionamento interpessoal fosse mais estreito, aproximando as pessoas, diminuindo o desconhecimento e criando alternativas de cooperação.

Pudemos presenciar o que Júlio costuma chamar de uma “grande família”, pois, percebíamos em suas atitudes o envolvimento da empresa com a vida pessoal dos seus funcionários em suas atitudes.

Mas, com os olhos de educadora e pesquisadora sob a perspectiva do viés empresarial, pudemos observar que o aspecto “família”, que traz grandes benefícios por um lado, traz por outro, problemas como o distanciamento do profissionalismo por parte de alguns funcionários, que, ao se considerarem “íntimos” da empresa, perdem o senso de responsabilidade, faltando desnecessariamente, abandonando o posto de trabalho em horários de serviço, deixando para depois obrigações importantes e mostrando grande ressentimento quando cobrados por um membro desta “família”. Muitas vezes, esta atitude leva a empresa a perder um bom funcionário desnecessariamente, caso que, poderia ser evitado, mantendo-se um certo distanciamento profissional. É preciso ter profissionalismo, a consciência de que uma empresa, para ser produtiva, pode e deve

respeitar seu funcionário, uma vez que ele é seu parceiro no desenvolvimento de suas atividades. Deve-se ter claro no entanto, sob a lógica capitalista na gestão empresarial; que empresa não é uma família, por mais que todos trabalhem em harmonia; é sim um estabelecimento comercial, profissional, que visa a qualidade do atendimento ao cliente, a produtividade dos seus funcionários e que quer como produto final do seu bom desempenho, o lucro.

O interessante destes casos é que tudo o que aconteceu dentro da empresa com respeito a essa experiência foi novidade tanto para Sílvio e Mariana, quanto para a empresa e seus outros funcionários. Então a vivência, despida de preconceitos, mostrou dificuldades, superações, e o mais importante, mostrou que a experiência é positiva, como não se cansa de repetir Júlio, que, a partir disso, vislumbrou a elaboração de um projeto mais comprometido, que busque assegurar a oportunidade de emprego e a igualdade no acesso a ele tanto para pessoas sem deficiência, quanto para pessoas com deficiências.

Neste momento, sustentados também nas experiências e pesquisas relatadas por Carreira (1992) e por Ribas (1997b), constatamos que as dificuldades inerentes às relações de trabalho sempre existiram e continuam existindo, não sendo um “privilégio” único e exclusivo de pessoas com deficiências. Ao contrário, problemas trabalhistas, faltas, rotatividade no emprego, são muito menores para funcionários com deficiência do que em relação às pessoas sem deficiências que trabalham na mesma empresa e na mesma função. A assiduidade, a responsabilidade e a busca pelo bom desempenho são marcas na postura da maioria das pessoas com deficiência que, preparadas para o mercado de trabalho, assumem uma postura profissional.

Neste caso, especificamente, não houve a necessidade de investimentos especiais e as contratações não geraram nenhum custo adicional para a empresa³¹; nem mesmo no que diz respeito à adaptação do meio físico. Houve, sim, um ganho, um crescimento maior no que diz respeito à necessidade de compreensão e na habilidade estratégica no trabalho junto ao funcionário. Houve segundo a empresa, a valorização e a busca por uma função na qual o funcionário se adaptasse e pudesse ser melhor aproveitado; na qual pudesse ser produtivo de acordo com as expectativas naturais de qualquer empresa

³¹ Retomar quadro de custos de adaptação p.36.

situada dentro da lógica de mercado capitalista, que não funciona como um cabide de empregos, mas que é otimizada e busca funcionários satisfeitos, úteis e produtivos.

Esta experiência empresarial também nos permite constatar que a contratação de portadores de deficiência é viável, frente aos ganhos evidentes. Desta forma, foi decisiva a postura de empresa na criação de um projeto e a ampliação da contratação de pessoas com deficiência.

Após a experiência vivenciada pela empresa na admissão de Sílvia e Mariana, ao colocar-se na balança as dificuldades e as conquistas, é inegável a constatação da viabilidade da proposta inicial. Sendo assim, Júlio sentiu a necessidade de implantar um projeto piloto inovador, que servisse de motivação para outros empresários que, como ele, desejassem fazer o mesmo em suas empresas, mas que, no entanto, não sabiam como e nem por onde começar.

Como empresário, Júlio não sabia o quanto teria que investir, se realmente teria que fazê-lo, e se necessitaria de algum tipo de adaptação de ordem física no espaço de trabalho. Em 1996, a empresa já havia atingido a faixa de 80 funcionários, e a vontade de Júlio em empregar deficientes, era espontânea, mesmo porque, nesta época, ele tinha em mente, sem uma razão específica (segundo suas próprias palavras), a idéia de abrir inicialmente 30% da oferta de postos de trabalho para deficientes, mesmo desconhecendo a obrigatoriedade da lei 8.213/91³² para empresas com mais de 100 funcionários, como vimos anteriormente neste capítulo.

Neste período, Júlio procurou-nos informalmente e manifestou sua vontade em elaborar um projeto de contratação de pessoas com deficiência, com metas, objetivos e possibilidades que o viabilizassem

Posteriormente, em um novo encontro, rascunhamos as primeiras idéias do projeto para sua empresa.

Nesta mesma época, o Serviço de Apoio às micro e pequenas empresas (SEBRAE) estava fazendo uma assessoria para a Flora Park quanto à sua organização funcional e administrativa, já vislumbrando um crescimento maior da empresa, dentro do mercado. A Flora Park, que era uma microempresa familiar, vislumbrava um

³² A referida lei, apresentada anteriormente, dispõe sobre os planos e benefícios da Previdência Social, e foi regulamentada em 7 de dezembro de 1991 pelo Decreto n.357.

crescimento em função da demanda do mercado, e por isso precisava se profissionalizar.

O terceiro setor³³, do qual faz parte a Flora Park, de acordo com dados do IBGE de 1996 confirmados por Pochmann (1998:7), foi o que mais cresceu nos últimos anos e, conseqüentemente, o que mais empregou. Essa perspectiva de crescimento se dá, principalmente, pela mudança mercadológica frente à abertura do mercado internacional, propiciada a partir do governo Fernando Collor, que traz aos países em desenvolvimento o processo de globalização. (SKIDMORE,1998).

Sob esta perspectiva “globalizante”, aquelas empresas que não se profissionalizarem, equiparando-se às expectativas internacionais de qualidade em serviços, estarão iminentemente à beira do fracasso como empresa³⁴. Por esse motivo, visualizando as perspectivas futuras de mercado e de ascensão do seu setor, na economia do país, a Flora Park buscou, junto ao SEBRAE, o apoio necessário para firmar-se no mercado como uma empresa em desenvolvimento e com promissoras expectativas para o futuro.

³³ Terceiro setor é representado pelo comércio e serviços no desenvolvimento econômico do país. O primeiro setor é o da agricultura e o segundo setor, o da indústria.

³⁴ Sabemos hoje, segundo dados de pesquisa do SEBRAE, divulgados pelo Instituto Ethos: Empresa e Responsabilidade Social, que: 40% das micro e pequenas empresas morrem antes de completarem dois anos de existência no Brasil. Segundo dados da pesquisa da Fundação Getúlio Vargas, 80% das empresas de qualquer tamanho no Brasil morrem antes de completar 50 anos. Isto se dá basicamente pela ausência de três fatores que cultivam a longevidade de uma empresa: 1 a criação de uma cultura organizacional centrada em valores éticos muito claros. 2.uma relação profunda de respeito e inclusão das diversidades sociais na gestão das empresas. 3.uma relação intensa e saudável com a comunidade onde está inserida. Enfim, a empresa, não deve ser vista apenas como uma máquina de fazer dinheiro. Uma empresa construída sob bases de “se levar vantagem em tudo” e de exclusão social, não chega a viver 50 anos. A responsabilidade social é uma estratégia de atuação de postura e gestão empresarial. Estas informações foram obtidas na palestra “A Diversidade Humana no Trabalho”, ministrada por Waldemar de Oliveira Neto, _do Instituto Ethos_ no Primeiro Congresso Empresariado, Trabalho e dEficiência na Era da Globalização; realizado no Hotel Glória, Rio de Janeiro de 7 a 9 de outubro de 1999. Esta postura gestacional está baseada no que podemos chamar de “marketing do bem”, ou seja a empresa estimula o consumo de seus produtos ao devolver ao consumidor a imagem da empresa que contribui socialmente, e que através de “programas sociais” não está “só preocupada em beneficiar-se” deste consumo.

O SEBRAE de Sorocaba, por sua vez, ao tomar conhecimento da idéia do projeto para a contratação de pessoas deficientes para compor o quadro de funcionários da empresa, interessou-se e propôs uma parceria para auxiliar na elaboração do trabalho, cedendo uma consultora de recursos humanos que trabalharia juntamente comigo, pedagoga contratada pela empresa.

Demos, assim, os primeiros passos buscando, junto ao proprietário, informações acerca do tipo de vagas de que teríamos disponibilidade, e quais os setores da empresa que seriam disponibilizados para a contratação de deficientes. Desse levantamento surgiu um primeiro documento que indicava algumas dessas possibilidades.³⁵

Reproduziremos a seguir o quadro que se encontra em sua forma original como anexo 4 deste trabalho, para que possamos comentá-lo dentro do contexto em que foi produzido, fazendo as considerações cabíveis àquele momento.

QUADRO 6: POSSÍVEIS FUNÇÕES PARA OS DIFERENTES TIPOS DE DEFICIÊNCIA

Pessoas com deficiência (por função)	Física	Auditiva	Mental	Visão SubNormal	Visual
Recepcionista	Ok				Ok
Caixa	Ok			Ok	
Serviços gerais	Ok	Ok	Ok		
Secretária	Ok				
Informática	Ok	Ok		Ok	
Copa			Ok		
Atendimento ao cliente	Ok	Ok		Ok	
Aux. de escritório	Ok	Ok			
Auxiliar Administrativo	Ok	Ok			
Almoxarife	Ok	Ok		Ok	Ok
Office boy	Ok	Ok	Ok	Ok	Ok
Supervisor		Ok			
Fiscal	Ok	Ok			
Telefonista	Ok			Ok	Ok

Fonte: Flora Park Estacionamentos, 1995.

³⁵ Consultar o Anexo 4 a respeito

No encontro que deu origem ao documento acima, e que aconteceu na sede do SEBRAE de Sorocaba, estavam presentes Júlio, uma secretária administrativa e uma consultora de Recursos Humanos do SEBRAE e a pedagoga convidada pela Flora Park.

Dos presentes, apenas a pedagoga e Júlio conheciam a realidade da pessoa com deficiência. Dos outros componentes do grupo, mais ninguém havia tido sequer um contato mais próximo com um deficiente. Assim, quando começamos a discutir quais seriam as possíveis funções que poderiam ser destinadas às pessoas com deficiências, foi impressionante o quão limitadora mostrou-se essa tentativa. Como podemos observar através do quadro acima e das funções atribuídas a cada tipo de deficiência, percebemos que não há razões específicas para dizermos que um deficiente físico pode ser recepcionista, mas uma pessoa com deficiência mental, ou visão sub-normal não! Ou seja, foram hipóteses levantadas a partir da idéia que cada componente do grupo construiu sobre deficiência ao longo de sua vida, permeados pelo preconceito, suas limitações e concepções subestimadas sobre a potencialidade desses indivíduos.

Podemos, então, perceber que as possibilidades levantadas mostram claramente a concepção preconceituosa e limitadora sobre as potencialidades e possibilidades de atuação de uma pessoa com deficiência dentro de uma empresa, principalmente se comparamos essa listagem com a possibilidade de ocupações oferecidas pelo Ministério do Trabalho³⁶.

Fica claro que o conhecimento daquele grupo sobre o tema deficiência era estritamente superficial, apenas o suficiente para identificar pessoas com deficiência, ou seja, o senso comum Valores sociais predeterminados, mas sem conhecimento de causa que, indiretamente, demonstram a idéia de que há a necessidade da criação de cargos específicos para pessoas com deficiência, ou de que uma pessoa deficiente não possa ser eficientemente produtiva nesta ou naquela função. Sobre isto Ribas (1997), ressalta:

³⁶ A lista de profissões utilizada pelo Centro de Solidariedade ao Trabalhador, para cadastramento de candidatos às funções desejadas; apresentadas no Anexo 2, é parte da Listagem de todas as profissões existentes, e oficializadas pelo Ministério do Trabalho. Neste sentido ao compararmos a listagem presente no Anexo 2 com a do quadro 7, fica clara a diferença. A lista do MTb, não faz discriminação no sentido de apontar quem pode e quem não pode exercer esta ou aquela profissão.

“Tais determinações acabam por salientar que os cargos e funções, abertos pelas empresas que contratam, não foram originalmente idealizados para serem preenchidos por aqueles considerados como os que não têm aptidão física para ocupá-los. É claro que algumas pessoas portadoras de deficiência acabam por ocupar cargos e funções de outras pessoas não-portadoras de deficiência. Mas, são exceções”. (RIBAS, 1997:12)

Durante a reunião, procuramos discutir, frente ao posicionamento do grupo, a questão da deficiência, levantando argumentos que derrubassem a rotulação de incapacidade atribuídas aos deficientes e, tentando mostrar como isso limitava suas possibilidades. Procuramos refletir sobre as experiências anteriormente vivenciadas pela empresa. Foi uma discussão inócua e um processo muito difícil e cansativo, sob vários pontos de vista, uma vez que naquele momento, desinformados, os componentes do grupo continuavam resistentes aos nossos argumentos e presos aos seus valores preconcebidos.

Um fato interessante é que, ao listarmos os tipos de deficiência, algumas pessoas não tinham conhecimento da diferença entre visão subnormal e deficiência visual, e de que uma pessoa com deficiência auditiva não é necessariamente surda e muda, ou seja, ficou clara a desinformação da maioria dos componentes da equipe.

Por outro lado, o encontro foi produtivo no sentido de que fez com que algumas pessoas repensassem a questão deficiência e também sobre as limitações da listagem.

Apesar disto, ao voltarmos à listagem, podemos perceber, por exemplo, que o cargo de operador de pátio (para o qual Sílvio foi contratado), não consta da mesma. Podemos observar, e também questionar, porque alguém com deficiência mental pode trabalhar como caixa e um deficiente auditivo não. Porque um deficiente visual não pode trabalhar com informática ou no atendimento ao cliente, mas pode ser recepcionista ou telefonista? Talvez porque a equipe de profissionais que estava trabalhando no projeto, estivesse arraigada aos seus conceitos e valores pessoais sobre deficiência, e não atentasse as evidências que saltavam na limitação da listagem sob seu próprio preconceito e desconhecimento sobre o assunto.

A partir destas observações entendemos que o desconhecimento de grande parte da sociedade sobre as pessoas portadoras de deficiência e sobre suas potencialidades é

gerado dentro do pressuposto da “incapacidade”, que por sua vez leva à exclusão e à desigualdade de oportunidades.

Na realidade, ao se elaborar este quadro, entendemos o que as pessoas daquele grupo tinham em mente naquele momento: a maioria das pessoas portadoras de deficiência que eles conheciam eram mal preparadas e incapazes (em seus julgamentos), e que dependendo do tipo de deficiência, ficariam, portanto, impossibilitadas de assumir um cargo de relativa responsabilidade.

Grande engano, pois a experiência aqui relatada evidencia a possibilidade de acesso e comprova que o aproveitamento do potencial humano, em atividades que desenvolvam suas habilidades, gera funcionários altamente competitivos, sem maiores problemas.

Fica claro, então, o preconceito que, mesmo inconsciente, está no julgamento das pessoas sobre as potencialidades, capacidades e dificuldades de um indivíduo em executar uma tarefa. O fato é que, em relação à pessoa portadora de deficiência, nosso limiar de discernimento se torna muito mais rígido, porque a suposta “incapacidade” de uma pessoa com deficiência em executar esta ou aquela tarefa, é generalizada. A sociedade transmite historicamente a idéia de que este indivíduo é completamente inválido, dependente de tudo e de todos. (RIBAS,1985 e SASSAKI,1997).

Entretanto, sabemos, e poderemos observar no decorrer deste trabalho, que esta idéia é errônea, e que todos temos nossas dificuldades, mas também temos potencialidades e somos capazes de transpor obstáculos utilizando-nos de recursos próprios ou acessórios tecnológicos que nos facilitem a superação dos nossos limites. Assim, podemos dizer que apesar deste quadro retratar uma realidade particular, demonstra a visão que em geral a sociedade tem a respeito e comprova o desconhecimento sobre a questão que envolve a pessoa portadora de deficiência e a gama de possibilidades existentes em uma empresa, para que ela tenha a mesma oportunidade daqueles que são considerados normais, de se fazer útil e mostrar-se capaz e produtivo como qualquer outro cidadão. O deficiente não precisa de caridade, mas de atitudes conscientes e concretas da sociedade no que diz respeito à valorização da suas potencialidades.

Durante a elaboração do projeto, surgiu um segundo documento que, apesar de sua simplicidade, inicia e oficializa a parceria com o SEBRAE. O trabalho inicia-se ressaltando a importância de se fazer um registro da experiência e de elaborar documentos como instrumento de conscientização sobre a posição da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e sobre as oportunidades de emprego que estavam sendo geradas a partir desse momento³⁷.

Ao longo dos trabalhos, foi possível ver crescer no grupo o interesse e a busca por conhecimentos que diziam respeito a portadores de deficiência e sua possível relação e inserção no mercado de trabalho. Como podemos ver ainda no Anexo 5, foram introduzidas no anteprojeto, questões referentes às oficinas abrigadas, ao trabalho ocupacional, ao desenvolvimento das potencialidades, etc. Buscamos, dessa forma, oficializar o início do projeto, e, apesar dos visíveis erros e da insistência do grupo em um respaldo médico e psicológico que suprisse a insegurança frente ao desconhecido, começamos a trabalhar.

Várias vezes nos reunimos na sede do SEBRAE em Sorocaba, e o primeiro passo concreto dessas reuniões, foi a elaboração de um questionário que, juntamente com uma carta explicativa sobre projeto e o porquê do questionário, foi enviado para instituições³⁸ dedicadas ao trabalho com portadores de deficiência e que tivessem uma experiência com profissionalização.³⁹

Enviamos os questionários para várias instituições, tais como a Sociedade para Reabilitação e Reintegração do Incapacitado (SORRI), de Campinas, APAE de São Paulo, Hospital Psiquiátrico Jardim das Acácias de Sorocaba, Escola Hadley para o cego no Brasil, em São Paulo, e para a Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação (DERDIC), também em São Paulo.

³⁷ Consultar a respeito o Anexo 5. Este anexo é o segundo documento do projeto, denominado por : “Anteprojeto de profissionalização do portador de deficiência e sua inserção no mercado de trabalho” e que tinha como objetivo documentar o trabalho desenvolvido e formalizar uma primeira proposta de atuação e alcance do projeto.

³⁸ Estou denominando instituição, sociedades de caráter filantrópico que dão assistência educacional e/ou social aos portadores de deficiências.

³⁹ Consultar o Anexo 6 a respeito

O questionário tinha como principal objetivo suprir nossa carência com respeito a experiências anteriores no país e/ou estabelecer o contato com pessoas que já tivessem conhecimento sobre o assunto e pudessem ser úteis dando-nos orientações e relatando-nos, contando-nos suas experiências. Tratou-se de um questionário simples e, na época, julgamos ser objetivo, pois atingia diretamente nossas dúvidas, inseguranças e nossos questionamentos.

Através do questionário, e ainda no início do ano de 1996, foram coletados dados que visavam a troca de experiências e a tentativa de se conhecer o que já havia sido feito com respeito à profissionalização para pessoas deficientes. No entanto, mesmo contatando previamente as instituições que dão assistência à pessoa com deficiência e que participaram do questionário, explicando sobre que se tratava e sua aplicabilidade, muitas dessas instituições limitaram-se a responder apenas com “sim ou não” dificultando, e muito, o nosso trabalho.

O mais surpreendente foi que, ao tentarmos uma aproximação e o agendamento de entrevistas para conhecer melhor o trabalho desenvolvido nas instituições, não obtivemos sucesso. As respostas foram quase unanimemente negativas. A única exceção foi a do Hospital Jardim das Acácias de Sorocaba⁴⁰, que nos visitou e se interessou pelo projeto. Posteriormente, a Associação dos Deficientes da Região de Sorocaba (ADERES), sabendo da iniciativa da empresa procurou-nos oferecendo ajuda na triagem e no encaminhamento das pessoas interessadas nas possíveis vagas de trabalho - as quais, até então, nem se tinha idéia de quantas e quais seriam.

Outro dado relevante é que a maioria das instituições contatadas não tinha registros dos programas profissionalizantes que realizavam.

⁴⁰ O mais interessante disso tudo é que o Hospital Jardim das Acácias, ao contrário das outras instituições que dão assistência aos portadores de deficiência, é um hospital que funciona como um “depósito”. Lá encontramos adolescentes e adultos com variados tipos de deficiências (mental, física, visual, múltipla, auditiva), misturados a pessoas com doença mental, alcoólatras, entre outros. Muitos dentre esses deficientes foram abandonados pela família no hospital quando ainda eram crianças. É nesse hospital que muitos passaram sua vida toda. Esta situação permite que façamos um paralelo à situação relatada por Foucault (1997), de que nos séculos XI até XIII, com o final das Cruzadas e a extinção da lepra, os leprosários passam a ser usados como um depósito, um despejo que a sociedade usava para colocar aqueles que consideravam um incômodo. Entre esses indivíduos que eram segregados, encontravam-se deficientes, loucos, doentes, ladrões, prostitutas, entre outros. Assim, podemos perceber que, em muitos aspectos, o homem se desenvolveu; no entanto, apesar do apelo à modernidade, muitas de suas práticas e valores sociais continuam enraizados a práticas ignorantes e equivocadas de uma sociedade medieval.

Tínhamos claro que nosso projeto visava a contratação do funcionário que deveria prestar seus serviços diretamente à empresa, diferentemente das experiências que conhecíamos de instituições que terceirizavam o trabalho para ser realizado dentro de oficinas abrigadas.

Analisados os questionários, pouco proveito pudemos tirar deles naquele momento. Em decorrência disso, a empresa resolveu tomar a iniciativa criando um projeto denominado “Bolsa de Trabalho”⁴¹, que foi encaminhado para as instituições de Sorocaba, uma vez que a aceitação do funcionário deficiente pressupunha alguns requisitos básicos e indispensáveis (sob o ponto de vista da empresa), como um acompanhamento médico e psicológico por parte da instituição⁴².

Esta questão do acompanhamento médico e psicológico era, e ainda é, muito forte na concepção do Sr. Júlio, na verdade, não só para ele, mas para boa parte da sociedade. Isto porque a questão da deficiência sempre esteve ligada à idéia do desconhecido, da doença, que só pode ser tratada pelo médico, visão aliás, reforçada pela psicologia e pelos testes psicológicos⁴³ ao longo da história.

Em meados de 1996, o SEBRAE deixa de participar do projeto por falta de técnicos com tempo disponível, para estarem atuando no projeto naquele momento.

Nesta mesma época, pouco depois de o SEBRAE deixar a equipe, por motivos de mudança de cidade, também me vi afastada do mesmo no final de 1996, continuando apenas com uma pequena assessoria quando solicitada, mas sem o vínculo empregatício e sem nenhuma participação na autoria e na continuidade do projeto.

Até aqui, mesmo no decorrer dos trabalhos e no trâmite da elaboração do projeto, a empresa já havia feito a contratação de seis portadores de deficiência. Sr. Júlio é o tipo de pessoa que não gosta de perder tempo e deixa bem claro em suas palavras e atitudes que burocracia demais, sob seu ponto de vista, não dá certo: “Primeiro, é preciso agir para que não se percam as oportunidades”, este é o seu lema.

⁴¹ O programa Bolsa de trabalho, funcionaria basicamente como uma parceria entre a empresa e as instituições de reabilitação que visavam o treinamento, e a colocação da pessoa com deficiência na empresa. Vinculada a contratação desta pessoa, estaria o compromisso da instituição de reabilitação em fazer um acompanhamento deste indivíduo dentro da empresa, o tempo que fosse necessário, para que houvesse uma mútua adaptação entre as partes.

⁴² Consultar a respeito, Anexo 7

⁴³ Para um maior entendimento sobre esta questão sugerimos entre outros autores: JANNUZZI, 1992; e MAZZOTTA, 1996.

Um ponto relevante dos dados da pesquisa é o de que todos os funcionários contratados estavam devidamente registrados, recebiam o salário de acordo com sua categoria e, como todos os outros, cumpriam as regras da empresa sem nenhum privilégio ou paternalismo, diferentemente do que encontramos em muitas outras empresas e instituições, uma vez que o trabalho da pessoa com deficiência é subvalorizado, pouco remunerado e sem o amparo legal da carteira de trabalho assinada pelo empregador.

A conscientização e a garantia dos direitos e da seguridade do trabalhador, assim como o conhecimento de suas obrigações, enquanto funcionário, são fatores relevantes no que diz respeito à contratação de pessoas portadoras de deficiência; também por outro motivo: muitas destas pessoas, ao procurarem pela empresa, pensam que estarão empregadas, receberão um salário, mas em caráter caritativo, o que significa que não precisariam necessariamente trabalhar, produzir, mas apenas “bater o ponto”.

Vários foram os casos de pessoas com deficiência que, ao procurarem a empresa, começaram a trabalhar, mas abandonavam o emprego em poucas semanas. Admitidas em contrato de experiência, ao iniciar as atividades desistiam logo, porque percebiam que realmente teriam que trabalhar, havia uma função a ser cumprida que demandava responsabilidade e que não estavam ali apenas por caridade, para se “encostar”.

Este tipo de atitude, por parte de muitos deficientes, acaba por alimentar um certo descrédito, denegrindo a identidade da pessoa com deficiência frente ao empregador e causando prejuízo a deficientes que, como Sílvio e Mariana, ao assumirem uma postura profissional, integraram-se perfeitamente ao sistema produtivo.

Desta maneira, é impossível garantirmos que tal fato não ocorra. Na própria Flora Park, _ na verificação dos livros funcionais e históricos dos funcionários que nos foram fornecidos para pesquisa_ encontramos 4 pessoas deficientes que ficaram na empresa menos de um mês, do total geral de 9 demitidos na empresa no mesmo período. Isto para um total de 17 funcionários com deficiência, registrados e que estão trabalhando, até a presente data (outubro de 1999). Em todos esses 4 casos, declara Sr. Osmar, (que cuidou pessoalmente dos casos), que o motivo para tal atitude, segundo o relato dos próprios deficientes a ele, é de que eles pensaram ser mais “fácil”, que não precisariam trabalhar tanto e, tampouco, submeterem-se às regras da empresa. Porém,

esta realidade não é absoluta, pois comprovando nossas argumentações encontramos apoio nos trabalhos de Carreira (1992) e Ribas (1997) em que se constata que a maioria das pessoas com deficiências que procura a empresa está realmente interessada no emprego e se empenha para consegui-lo e nele permanecer.

Este problema também está relacionado ao posicionamento precário e à desinformação dos centros de reabilitação que, principiantes e mal informados sobre questões do trabalho, não permitem a autonomia e o autoconhecimento, porque não habilitam à pessoa com deficiência para a realidade que vai enfrentar no mercado. Há a necessidade emergencial da profissionalização das instituições de reabilitação e atendimento à pessoa com deficiência, no trato e conhecimento das relações do trabalho.

Para que tenhamos uma idéia desta realidade, encontramos na documentação da empresa, no que se refere à fichas cadastrais de pessoas que passaram pelos testes de admissão e estão aguardando uma vaga, 10 pessoas portadoras de deficiência, que prestaram exames e das quais, apenas 6 estão aptas para trabalhar.

Na verdade, a grande maioria das instituições, dos centros de reabilitação e dos órgãos governamentais que encaminham a pessoa com deficiência para um posto de trabalho, não o fazem de maneira profissional. Não se observa se o perfil da pessoa se encaixa ao perfil pedido pela empresa. Muitos, não dão importância ao nível de escolaridade, às aptidões e à formação profissional desse indivíduo, aos seus conhecimentos sobre a função para qual está sendo encaminhado.

“Normalmente as instituições procuram adaptar o portador de deficiência para um trabalho que elas julgam ser o melhor para ele. Grande parte dos que têm acesso à reabilitação, não participa da sua própria terapia, opinando sobre as atividades que desejaria ser reabilitado. Deste modo, não se leva necessariamente em conta, possíveis aptidões, formação anterior ou talento da pessoa portadora de deficiência”. (RIBAS, 1997: 23)

Assim, acabamos por nos deparar com uma dupla frustração: primeiro a do indivíduo que, uma vez estigmatizado, encontra-se incompreendido e insatisfeito com o encaminhamento de sua vida e por outro lado o empresário que, ao receber aquele

indivíduo e reprová-lo em sua avaliação, reforça o preconceito e a idéia generalizada de inabilidade e de incapacidade do deficiente.

Sobre isto, Sasaki (1997), afirma que há uma necessidade de reavaliação desses programas, uma vez que deve ser feito um levantamento das potencialidades da pessoa com deficiência, especificando-se o grau e o tipo de função para as quais possam ser canalizadas estas potencialidades. Outro ponto a ser considerado é a necessidade de um preparo, uma prontidão para o emprego, ou seja, noções legais e de atitudes, conhecimentos práticos sobre direitos e deveres, apresentação visual e postura profissional, preparação para entrevistas e preenchimento de fichas e elaboração de um currículo. Enfim, é preciso dar-lhes subsídios mínimos necessários para a entrada no mercado de trabalho através do incremento dos atendimentos e das agências de empregos já existentes. (SASSAKI,1997:79-80).

Todas estas atitudes permitiriam uma maior conscientização dentro do mercado acerca da pessoa com deficiência como cidadã potencialmente apta para ser inserida no mesmo. Além disto, possibilitaria, através desta “profissionalização” dos centros de atendimento, uma visão mais ampla da realidade da pessoa deficiente com relação ao mercado produtivo, possivelmente gerando potenciais estatísticos mais seguros sobre esta realidade.

Outro fator que influencia diretamente na postura do portador de deficiência diante da possibilidade do emprego, principalmente no que diz respeito à concepção caritativa do emprego, é o posicionamento da família. Uma família preconceituosa e mal informada sobre as potencialidades de um “filho” com deficiência pode minar as chances deste indivíduo em ter uma vida integrada e normal na sociedade.

“A imagem pejorativa da deficiência na cabeça das famílias repercute na educação que os pais oferecem aos filhos”. (RIBAS,1985:5)

A superproteção também pode destruir essas possibilidades pois não dá condição para que o indivíduo se desenvolva como uma pessoa qualquer, isto é, tendo respeitadas suas dificuldades, mas oferecendo-lhe os recursos necessários e valorizando suas potencialidades. Ao invés disso, uma grande parte das famílias vê na pessoa com deficiência a dependência. Não permite sua independência e não luta por sua inserção na

escola pública, um direito garantido pela Constituição Federal Brasileira. Não incentiva a autonomia, e não busca sua integração na sociedade, mas o esconde e o exclui socialmente da sociedade, sob o propósito de que, desta maneira, o estará protegendo dessa sociedade .

A experiência com a educação dessa clientela, no entanto, nos permite dizer que apesar das dificuldades e dos valores sociais e familiares que envolvem o tema, o processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho, é viável e não há ônus uma vez que como vimos anteriormente, ao contrário, é muito positivo e interessante para a empresa. Quanto aqueles que não estão aptos à função para a qual são designados, ou não se adaptam no mercado formal, acabam por pedir demissão logo no início . Apesar dos problemas que podem ser gerados não só por trabalhadores portadores de deficiência, mas também por trabalhadores ditos normais, a contratação é viável e, indiretamente, traz vantagens para o empregador e para a imagem da empresa.

Desta forma, verificamos que, além dos dois funcionários sobre os quais relatamos anteriormente, entre os anos de 1996 e início de 1997, foram contratadas outras duas pessoas portadoras de deficiência mental para serviços de copa e para a

equipe de serviços gerais, e também dois deficientes físicos para trabalharem como operadores de pátio do estacionamento. Até o final de 1999, a equipe de funcionários da Flora Park, que deve encerrar o ano com um total de 125 funcionários; hoje conta com 17 pessoas portadoras de deficiência (física, mental, visual), integrados nesta equipe que, em parceria com a direção, contribui para o crescimento da empresa.

Assim, deixaremos a seguir algumas considerações sobre o projeto, principalmente no que diz respeito às vantagens e aos benefícios que a contratação de pessoas com deficiência podem trazer não só para elas como cidadãs, como também para a própria empresa; posteriormente faremos uma análise dos dados coletados através dos questionários respondidos pelos funcionários.

Dois anos depois do início do projeto, pudemos perceber que muitas coisas mudaram em sua estrutura e em relação à empresa.

Hoje, podemos afirmar que a rotatividade dos portadores de deficiência na empresa é praticamente inexistente. Contando atualmente com aproximadamente 112

funcionários, a média de permanência de um funcionário sem deficiência na empresa está em torno de um ano, segundo o levantamento potencial feito nos livros de admissão e demissão, enquanto dentre os portadores de deficiência contratados, a *média* de permanência é de, no mínimo, dois anos e meio. Uma realidade surpreendente frente ao número anterior, mesmo se considerarmos que, no caso de Flora Park, as possibilidades de plano de carreira, embora não sejam muitas, existem.

Prova disto é Marcos, deficiente físico, que começou como operador, fazendo cadastro e fiscalizando os pátios e que, posteriormente, passou a trabalhar na administração com o setor de informática. Hoje ele é responsável pela área, tendo sob sua responsabilidade a comunicação via Internet e também a organização do layout dos projetos da empresa. Assim, em menos de três anos, este funcionário, ao mostrar-se interessado em crescer na empresa e disposto a investir em suas habilidades, garantiu a sua promoção

O comprometimento físico, para qualquer tipo de deficiência, como vimos no decorrer deste capítulo, não é empecilho para o exercício da função de trabalhador, desde que sejam enfatizadas suas potencialidades e feitas as adaptações necessárias, permitindo, desta forma, que a produtividade esperada deste indivíduo seja tão boa quanto do que se espera de um funcionário considerado não deficiente. O fato de uma pessoa ser portadora de D-eficiência (RIBAS,1985), não quer dizer que ela seja “deficiente”, ou seja, ineficiente na realização e no cumprimento de suas atividades profissionais e sociais.

Estes são pontos relevantes na discussão da profissionalização da pessoa com deficiência, pois muitos empresários temem a rotatividade, principalmente, por questões trabalhistas, as faltas constantes, os atrasos e os problemas de saúde. Temem o preconceito e temem os altos custos. No entanto, observando a rotina da empresa, os livros funcionais e as informações cedidas pelo Sr. Osmar, pudemos constatar que o número de faltas justificadas no trabalho pelos funcionários portadores de deficiência, é visivelmente menor do que o de uma pessoa normal. E mais, as faltas injustificadas ou sem atestados, em mais de 90% dos casos, é inexistente. O custo material com relação às adaptações no ambiente físico foi zero no caso desta empresa. No entanto, ela ainda não conseguiu atingir sua meta de ter em seu quadro de funcionários 30% de portadores de

deficiência, almejados no início do projeto, pela dificuldade em encontrá-los disponíveis no mercado de trabalho e, também, como já dissemos anteriormente, pela ineficiência da grande parte dos prestadores de serviços que pretendem colocar ou recolocar o deficiente neste mercado. Mas, mesmo não atingindo sua meta, a empresa conseguiu chegar a um número de 13% de *parceiros*, (maneira que denomina seus funcionários), portadores de algum tipo de deficiência.

Outro benefício sob a lógica capitalista, é que este posicionamento da empresa frente às necessidades sociais, como a igualdade de oportunidades, possibilita que ela construa uma identidade extremamente positiva frente à sociedade da qual faz parte. No entanto, é preciso ter claro que não devemos contratar pessoas portadoras de deficiência, aceitando às vezes aquelas desqualificadas e improdutivas apenas por acreditar que, contratando-as, estaremos adotando uma atitude “politicamente correta”. Ao contrário, uma empresa inserida dentro da sociedade capitalista deve dar oportunidades sim, mas sem o veio pejorativo da caridade; deve contratar deficientes porque são cidadãos economicamente ativos, que podem desempenhar sua função com eficiência e competitividade, gerando o lucro, fator imprescindível na sociedade capitalista (RIBAS,1997:31). É possível oferecer oportunidades iguais de acesso ao trabalho, com responsabilidade e profissionalismo.

Um fator importante sobre esta experiência, e que possibilitou estes resultados, é que a empresa promoveu (1995-96), juntamente com os cursos de reciclagem oferecidos para seus funcionários, uma preparação das equipes para receber os novos colegas portadores de deficiência. Hoje, no entanto, mesmo depois de aproximadamente três anos de funcionamento do projeto, encontramos funcionários que não têm plenos conhecimentos sobre o programa de contratação de portadores de deficiência existente na empresa.

Entretanto, podemos acreditar que um dos motivos dessa desinformação ocorra em virtude do crescimento da empresa e da rotatividade dos funcionários que não permite que todos tenham a oportunidade de trabalhar com pessoas com deficiências, como companheiros de equipe; é possível também, que a desinformação se dê por não haver um programa de apresentação dos projetos e da filosofia da empresa aos funcionários novos, a fim de que conheçam melhor como a empresa pensa e atua dentro

do seu ramo de atividade e sua intervenção na sociedade. Pudemos comprovar esta hipótese a partir da aplicação de um questionário ⁴⁴, o qual discutiremos a seguir.

O questionário, foi aplicado para os 112 funcionários, sem distinção. Constatou-se dez questões abertas e duas perguntas pessoais, sobre a idade e o tempo do vínculo empregatício e também o grau de escolaridade desses funcionários.

Ninguém foi obrigado a respondê-lo e também não havia a necessidade de identificação - o que consideramos ser mais pertinente, uma vez que o anonimato traz à tona a possibilidade de que as pessoas realmente respondam às perguntas com sinceridade, sem artifícios. Tentamos evitar com isto o medo de se sentirem prejudicadas ao serem sinceros em respostas que viessem a “desagradar” a empresa. Dos 112 questionários, retornaram para nossas mãos 67 respondidos.

Nosso objetivo ao elaborá-lo, era saber em primeiro lugar o nível de escolaridade, para posteriormente avaliar o nível de conhecimento e os valores pessoais expressos nas questões seguintes. O segundo momento, tratava de saber qual é o conhecimento que o funcionário tem da própria empresa e, especificamente, sobre o projeto de contratação de pessoas portadoras de deficiência. E, por último, saber qual o conceito de deficiência vigente entre os funcionários e quais seus valores pessoais sobre empregar pessoas com deficiência- esse talvez o ponto mais relevante do questionário. A partir disso, pudemos entender e determinar a relação existente entre os funcionários da empresa, deficientes ou não e sua relação na sociedade frente ao problema da colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

As respostas obtidas nos questionários foram muito interessantes e trouxeram para este trabalho uma bagagem relevante.

O procedimento para aplicação dos questionários aconteceu da seguinte forma: após a definição de quais seriam as perguntas que faríamos, foram enviadas cópias do questionário para cada um dos funcionários em todos os pátios da empresa, tanto nas cidades de Sorocaba e São Paulo, quanto em São Roque e Itu.

Juntamente com a pesquisa, foi enviada uma nota de esclarecimento explicando sobre o que tratava o questionário. Nesta nota, pedíamos a todos que não se identificassem e fossem o mais sinceros possível em suas respostas. Afirmamos se tratar

⁴⁴ Conferir a este respeito o Anexo 8

de uma pesquisa universitária, feita por uma estudante de mestrado da Faculdade de Educação da Unicamp que visava o levantamento de dados sobre a realidade do tema estudado; além disso, que não se tratava de uma pesquisa da empresa e que as respostas seriam sigilosamente trabalhadas.

Ao recebermos os questionários de volta, percebemos algumas falhas. Em primeiro lugar, como eles foram entregues para cada grupo de pessoas de cada estacionamento e como não havia identificação, muitos não os responderam e, assim, também não havia como recuperar aqueles que não foram devolvidos. De um total de 112 questionários foram devolvidos apenas 67, o que implica em 60% do total aplicado. Outro ponto relevante é que algumas pessoas relataram à administração que, como não havia a necessidade de identificar-se, não responderam por acharem que não era importante, e não seriam “punidos” por não devolvê-los.

Ao conversarmos com os responsáveis pelo Departamento Pessoal da empresa, tivemos notícia de que, antes, quando se aplicava qualquer questionário e ou enquêto aos funcionários, também não se pedia identificação e como desta vez, nem sempre os recebia de volta. Posteriormente, tentaram pedir a identificação do funcionário quando respondessem às pesquisas feitas pela empresa, mas perceberam que, ao analisá-las, as respostas eram muitas vezes maquiadas e quase sempre em favor da empresa. Por isso, não consideraram produtivo esse procedimento, uma vez que as pesquisas não mostravam a realidade. Em um terceiro momento então, passaram a aplicá-las concomitantemente aos dias em que os funcionários fizessem cursos de reciclagem e/ou estivessem em reuniões - desta forma, à medida que fossem saindo iriam deixando os questionários respondidos, e com isso, teriam a certeza de que os receberiam de todos os presentes, e que por sua vez, não precisavam se identificar, o que permitiria que o funcionário pudesse expressar suas idéias sem medo de represálias. Nós, no entanto, não tivemos a mesma sorte, principalmente pelo fato de desconhecermos esta experiência já vivenciada pela empresa.

Decidimos, assim, valeremo-nos apenas da análise dos questionários que tínhamos em mãos por considerarmos que aplicar novamente um novo instrumento poderia causar certo desconforto aos funcionários e até mesmo desconfiança, o que alteraria a espontaneidade que estávamos buscando nas respostas.

Trabalharemos, a seguir, as perguntas e respostas do questionário, uma a uma, e apresentaremos os dados levantados a partir delas a fim de esclarecermos sua contribuição para este trabalho.

1.4 Questionário

1. Quantos anos você tem ?..... anos. Até que série você estudou?

Conseguimos, com as respostas a essa questão, levantar os seguintes dados, diferenciados entre a matriz Sorocaba e a Filial São Paulo:

QUADRO 8: DISTRIBUIÇÃO POR IDADE

Idade	< 20 Anos	21 a 30 Anos	31 a 40 Anos	> 40 Anos	Total
Sorocaba	4	23	13	13	53
São Paulo	5	8	1	0	14
<i>Total</i>	<i>9</i>	<i>31</i>	<i>14</i>	<i>13</i>	<i>67</i>

QUADRO 9: DISTRIBUIÇÃO POR GRAU DE ESCOLARIDADE

Idade	1º Grau Incompleto	1º Grau Completo	2º Grau Incompleto	2º Grau Completo	3º Grau Incompleto	3º Grau Completo	Total
Sorocaba	12	14	2	22	2	1	53
São Paulo	2	2	5	5	0	0	14
<i>Total</i>	<i>16</i>	<i>13</i>	<i>7</i>	<i>27</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>67</i>

Os funcionários da matriz possuem uma média de idade maior que a da filial de São Paulo, entretanto o nível de escolaridade na filial é melhor, pois aqueles que têm o segundo grau incompleto ainda estão estudando.

Neste momento, é preciso esclarecer que, entendemos a necessidade em explorarmos mais as informações obtidas com o questionário, pois conhecemos a sua potencialidade na obtenção de dados para análise, no entanto, não há tempo hábil para isto neste momento do trabalho. Separamos os dados nas duas primeiras questões por dois motivos: Primeiro porque há diferenças nas respostas uma vez que a filial de São Paulo, é recente e por isto apresenta uma diferença no tempo de vínculo empregatício e conseqüentemente no envolvimento com os programas da empresa e no que diz respeito ao nível de escolaridade de seus funcionários. Segundo, porque esta filial ainda não conseguiu pôr em prática o projeto de contratação de pessoas com deficiência, que

mesmo após várias tentativas não conseguiu encontrar no mercado, pessoas que se adequem ao perfil e as necessidades da empresa. Estas diferenças poderiam trazer implicações nas respostas do questionário, uma vez que ao não praticar a contratação de pessoas com deficiência, a equipe de São Paulo, poderia desconhecer o projeto. No entanto, apesar das nossas preocupações neste sentido, isto não ocorreu, como verificaremos no decorrer das respostas.

No que diz respeito às pessoas com deficiência que fizeram ou fazem parte da equipe de funcionários da Flora Park até a data de aplicação do questionário (julho de 1999), desde o início do projeto, esclarecemos que oito delas têm o primeiro grau incompleto, duas têm o primeiro grau completo, duas têm o segundo grau incompleto e três delas têm o segundo grau completo segundo as informações coletadas nos livros da empresa. Assim, comparativamente à realidade dos funcionários tidos sem deficiências, não há grandes diferenças. No que diz respeito à formação acadêmica por exemplo, os funcionários com deficiência encontram-se em equilíbrio com relação a formação dos outros funcionários.

2. Há quanto tempo você trabalha na empresa?

QUADRO 10: DISTRIBUIÇÃO POR TEMPO NO EMPREGO

Tempo no Emprego	< 6 meses	6 meses a 1 ano	1 a 2 anos	2 a 3 anos	3 a 5 anos	> 5 anos	Total
Sorocaba	11	13	9	5	11	4	53
São Paulo	7	4	3	0	0	0	14
<i>Total</i>	<i>19</i>	<i>17</i>	<i>12</i>	<i>5</i>	<i>11</i>	<i>4</i>	<i>67</i>

A filial de São Paulo foi aberta apenas em 1997, e por isso nenhum funcionário tem mais de dois anos de vínculo empregatício. Em Sorocaba, onde a matriz já tem mais de vinte anos de existência, quase 38% dos funcionários têm no mínimo dois anos de empresa, o que de certa forma evidencia a baixa rotatividade no emprego, apesar de o ramo de estacionamentos, oferecer poucas oportunidades de ascensão no que diz respeito à plano de carreira dentro da empresa.

No caso dos funcionários portadores de deficiência verificamos que o tempo mínimo de permanência na empresa é de dois anos e meio. Com relação a este dado, podemos ressaltar outros pontos a partir da nossa experiência e coleta de informações, bibliografias e pesquisas ao longo de nossa vida: para uma porção muito significativa de pessoas com deficiência, quando procuram um emprego, vêm no vínculo com a empresa uma possibilidade de emprego permanente, que lhe garanta o sustento para o restante de sua vida. Não há para grande parte destes indivíduos, principalmente aqueles que tem outros tipos de deficiência que não a deficiência física, aspirações com relação a ascensão no emprego. Fica evidente neste tipo de relação que talvez por falta de oportunidade, a pessoa com deficiência, dê ao seu emprego uma conotação de “tábua de salvação”, negando muitas vezes a característica geral do ser humano, de aspiração pela promoção no seu trabalho.

Como exemplo disto, podemos citar uma experiência a nós relatada pelo prof. Dr. João Baptista C. Ribas em entrevista no ano de 1998. Ele nos conta que quando fazia consultoria para uma empresa que queria contratar pessoas com deficiência para a função de telemarketing, percebeu que apesar de triar muitos candidatos que se adequavam ao perfil solicitado pela empresa, quando estes chegavam para a entrevista final com o gerente da empresa, eram reprovados. Como João não conseguia entender o que acontecia, começou a investigar os fatos e interpelar os candidatos reprovados e percebeu que: se de um lado a maioria das pessoas contratadas para o trabalho em telemarketing por aquela empresa que prestava consultoria, era de estudante universitário, que em sua maioria via naquele emprego uma forma de complementar a renda familiar ou ter um dinheiro extra para os finais de semana, por outro as pessoas com deficiência que lá estavam, viam naquele emprego, a perspectiva da sobrevivência, do seu sustento e a manutenção das necessidades básicas de sua família. O referencial destes dois grupos distintos quando iam para a entrevista, e no que diz respeito as suas aspirações e ansiedades com relação ao emprego, era completamente diferente, gerando a dispensa destes indivíduos que muitas vezes transmitiam ao entrevistador final a “dependência” pelo emprego, perfil inadequado para aquela função segundo a empresa contratante.

Este exemplo, no entanto, pode servir como uma ilustração de uma das explicações para que possamos entender porque, em geral, (como também nos apresentam os trabalhos de Carreira, 1992, Ribas, 1997 e Batista, 1997), a permanência de pessoas com deficiência em um emprego seja maior do que a média de rotatividade existente nesta mesma empresa. O valor, o enfoque e as necessidades de aspiração no que diz respeito ao vínculo empregatício, para a maioria das pessoas com deficiência, que vive constantemente a negação do direito ao trabalho, transfere para a primeira oportunidade que lhe é oferecida, a garra pela manutenção do seu sustento.

3. Você sabe o que são pessoas portadoras de deficiência? O que são?

Acredito que esta seja a questão mais importante do questionário por transmitir a concepção que o grupo tem sobre deficiência. Um fator importante é que sendo uma questão aberta, pode gerar uma lista variada de respostas. Entretanto, o que observamos foi a repetição de muitas das respostas, evidenciando a característica do senso comum que a sociedade em geral tem a respeito deste tema. A visão do grupo é baseada na deficiência como um problema do indivíduo ainda sob influência da visão médica, onde o conceito de limitações físicas e incapacidade se sobrepõem às limitações impostas pela sociedade.

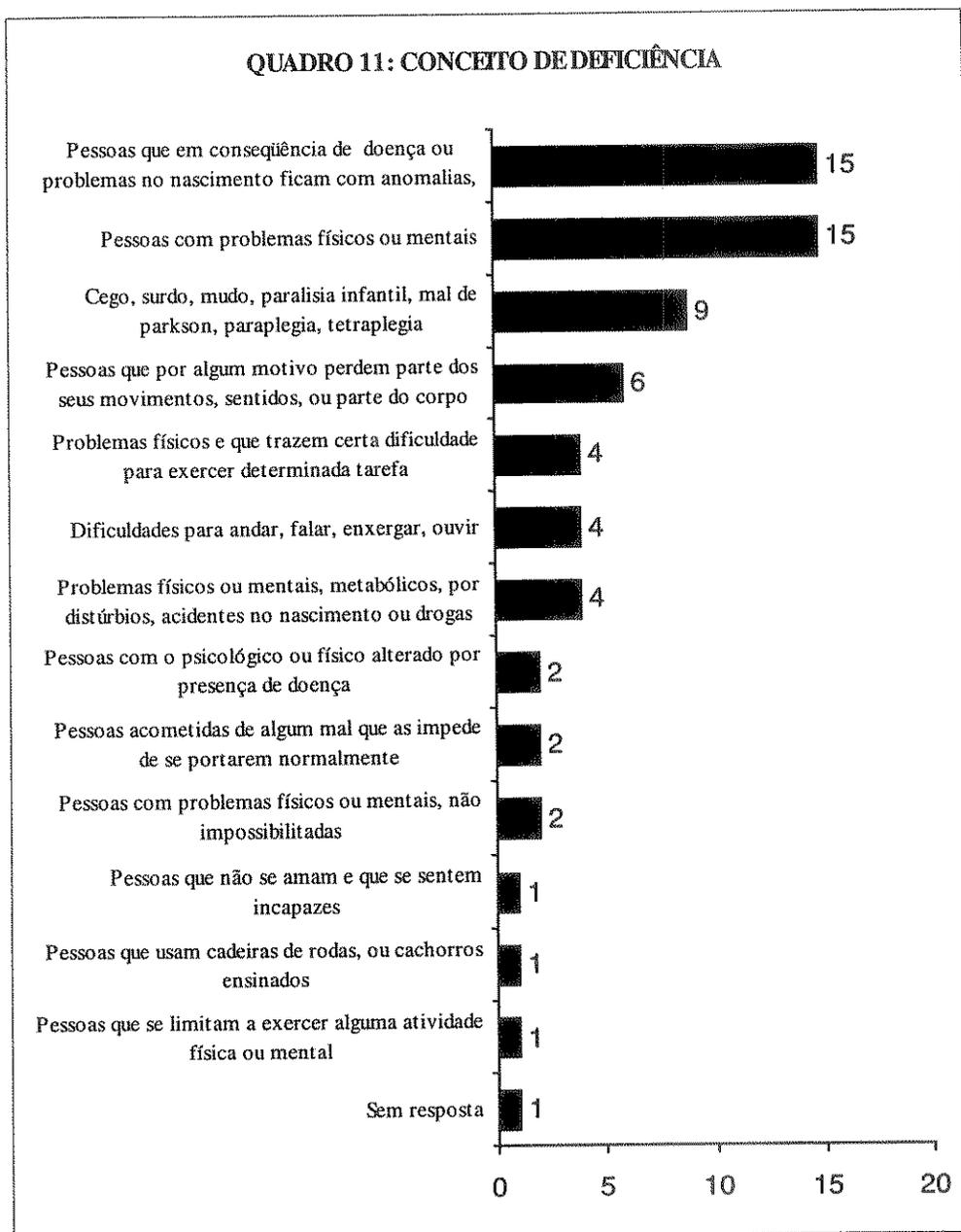
Outro dado relevante para a leitura e interpretação desta questão, é que esta influência da concepção médica, também está presente em vários momentos na fala do proprietário da empresa, como pudemos verificar nas páginas anteriores e que poderemos observar melhor nos anexos dos projetos iniciais do programa de contratação de pessoas com deficiência pela empresa⁴⁵, o que de certa forma, pode ter influenciado a opinião dos funcionários, uma vez que é a visão existente no projeto da empresa, apesar de muitas vezes, contraditoriamente a esta concepção, incluir-se a manutenção do projeto hoje, o caráter de contribuição social, quando a filosofia da empresa se refere a participação, contribuição social para a comunidade a que pertence e na igualdade de oportunidade de trabalho para todos que procuram esta empresa.

⁴⁵ Para conferir estas afirmações remeter-se aos anexos 5 e 7 deste trabalho.

“Para se compreender o que é a deficiência, não basta olhar para aquele que é considerado deficiente, buscando no seu organismo ou no seu comportamento, atributos ou propriedades que possam ser identificados como sendo a própria deficiência ou algo correlato dela. Precisa olhar para o contexto no qual, com o seu sistema de crenças e valores e com a dinâmica própria de negociação, alguém é identificado e tratado como deficiente e por este é condicionado”. (OMOTE,1992:133)

Neste sentido, ao contrário do que nos afirma Omote, poderemos observar no quadro a seguir, que se por um lado muitas das respostas apresentadas descrevem a deficiência como uma questão de limitação orgânica, ou seja, presente no indivíduo, por outro, quando afirma-se "é um problema físico, não uma impossibilidade", transparece o viés social, já que uma "limitação física incapacitante" nem sempre implica numa limitação na participação na sociedade.

A freqüência de respostas teve a seguinte distribuição:



Então quando um dos respondentes diz que “deficiente é a pessoa que está impossibilitada de exercer determinadas tarefas, como jogar bola”⁴⁶ por exemplo, consideramos que os motivos para não se realizar uma tarefa tão sociável como o futebol

⁴⁶ Este comentário que aqui se apresenta na íntegra, foi incluído no quinto parágrafo do resumo das respostas dos questionários, presentes acima no quadro 11 para facilitar a tabulação destas respostas.

podem ser muitos, mas como disse o próprio autor da frase, tais motivos impossibilitam, limitam a atividade, mas não a proíbem.

Talvez não seja possível para uma pessoa com alguma deficiência física jogar futebol com os pés, ou pular para arremessar uma bola de basquete, mas sempre há uma alternativa, uma nova forma de se fazer as mesmas coisas. Um exemplo para este ponto específico pode ser os atletas das olimpíadas especiais, ou até mesmo as experiências apresentadas no estudo de caso, cujo conhecimento de suas potencialidades e limites os fazem transpor barreiras, quebrando paradigmas e as próprias limitações.

Em nenhuma das respostas acima vimos a questão da proibição, a idéia de que o deficiente é aquele que “não pode”. No entanto, a sociedade traduz nas suas atitudes essa idéia, mesmo que não diga. A idéia da impotência está velada no acesso à escolaridade e à reabilitação adequada, na prevenção e na saúde, no desemprego, na dependência social e financeira.

4. Quais os tipos de deficiência que você conhece?

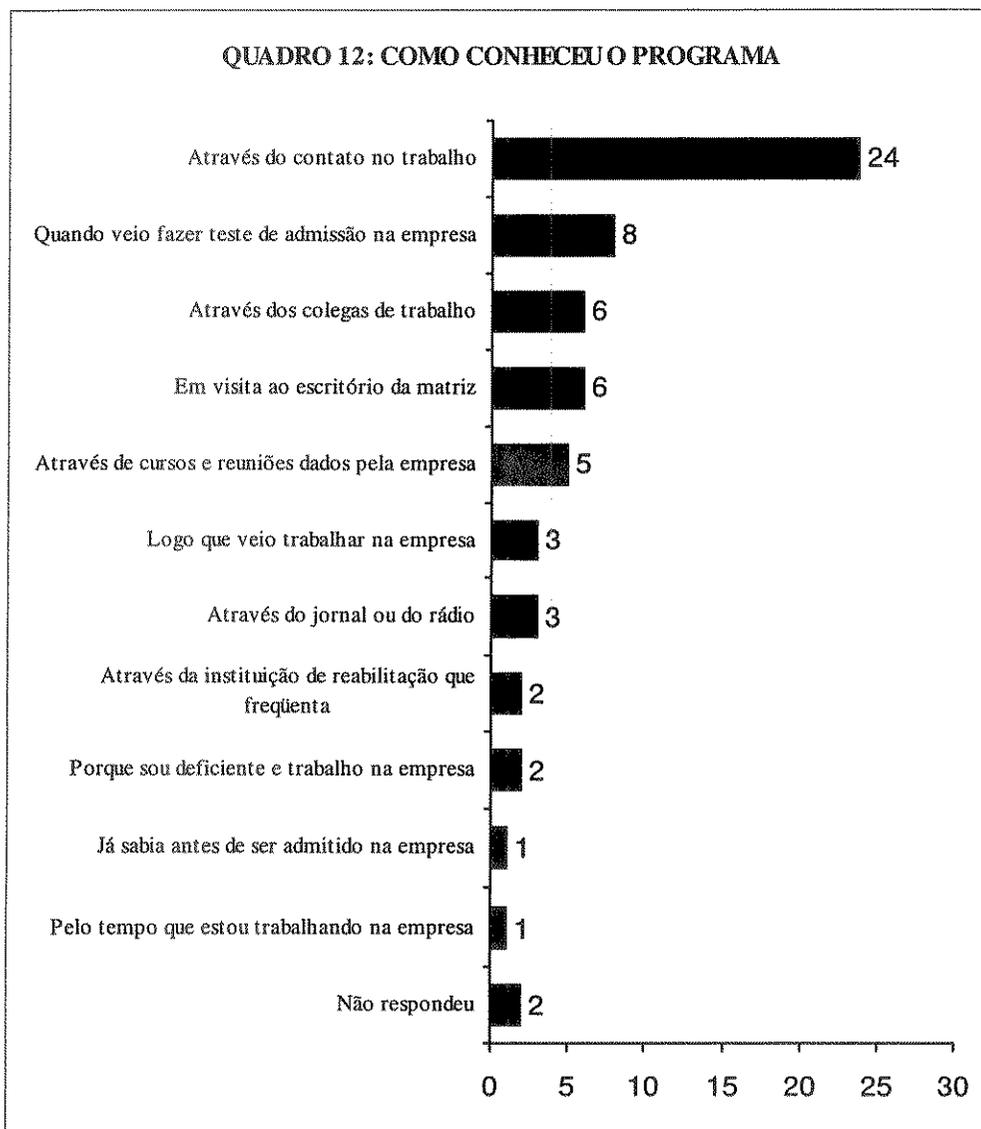
Quase todos abordaram os aspectos físico, mental, auditivo e visual, respondendo coisas como “cego, surdo, paraplégico, aleijado”. Encontramos, porém, em um caso, o uso da palavra sensorial, ao invés de deficiente auditivo ou visual. Vimos também enfaticamente nas respostas das pessoas com um baixo nível de escolaridade, as expressões como “Síndrome de Down”, “mongolóide”, etc. para representar deficiência mental.

“As atitudes que nós normais, temos com uma pessoa com estigma, e os atos que empreendemos em relação a ela são bem conhecidos na medida em que são as respostas que a ação social benevolente tenta suavizar ou melhorar. Por definição, é claro, acreditamos que alguém com um estigma não seja completamente humano. Com base nisso, fazemos vários tipos de discriminações, através das quais efetivamente e muitas vezes sem pensar, reduzimos suas chances de vida (...) Utilizamos termos específicos de estigma como aleijado, bastardo, retardado, em nosso discurso diário como fonte de metáfora e representação, de maneira característica, sem pensar no seu significado original.”
(GOFFMAN, 1988:15).

É importante ressaltar que no nosso entendimento, constatados também em conversas com os participantes do questionário após a leitura das respostas, que ninguém fez confusão com relação à doença mental, por exemplo. Foi possível constatar uma diferenciação. Ninguém se referiu à loucura, por exemplo, como uma deficiência, embora na questão anterior tenham dito que pessoas com deficiência são aquelas com problemas físicos e/ ou psíquicos, mas em decorrência ou seqüelas da doença. Mesmo fazendo uso deste modelo e da palavra doença, para este grupo de pessoas, que é clara a existência de uma diferença entre doença mental e deficiência mental. Pois, ao indagarmos os participantes sobre esta questão, que nos trouxe dúvidas no entendimento entre deficiência e doença por eles apresentados nas respostas dos questionários, ficou claro no diálogo, que eles tinham para si a idéia de que a deficiência pode ser consequência de uma doença; mas a doença não é consequência da deficiência.

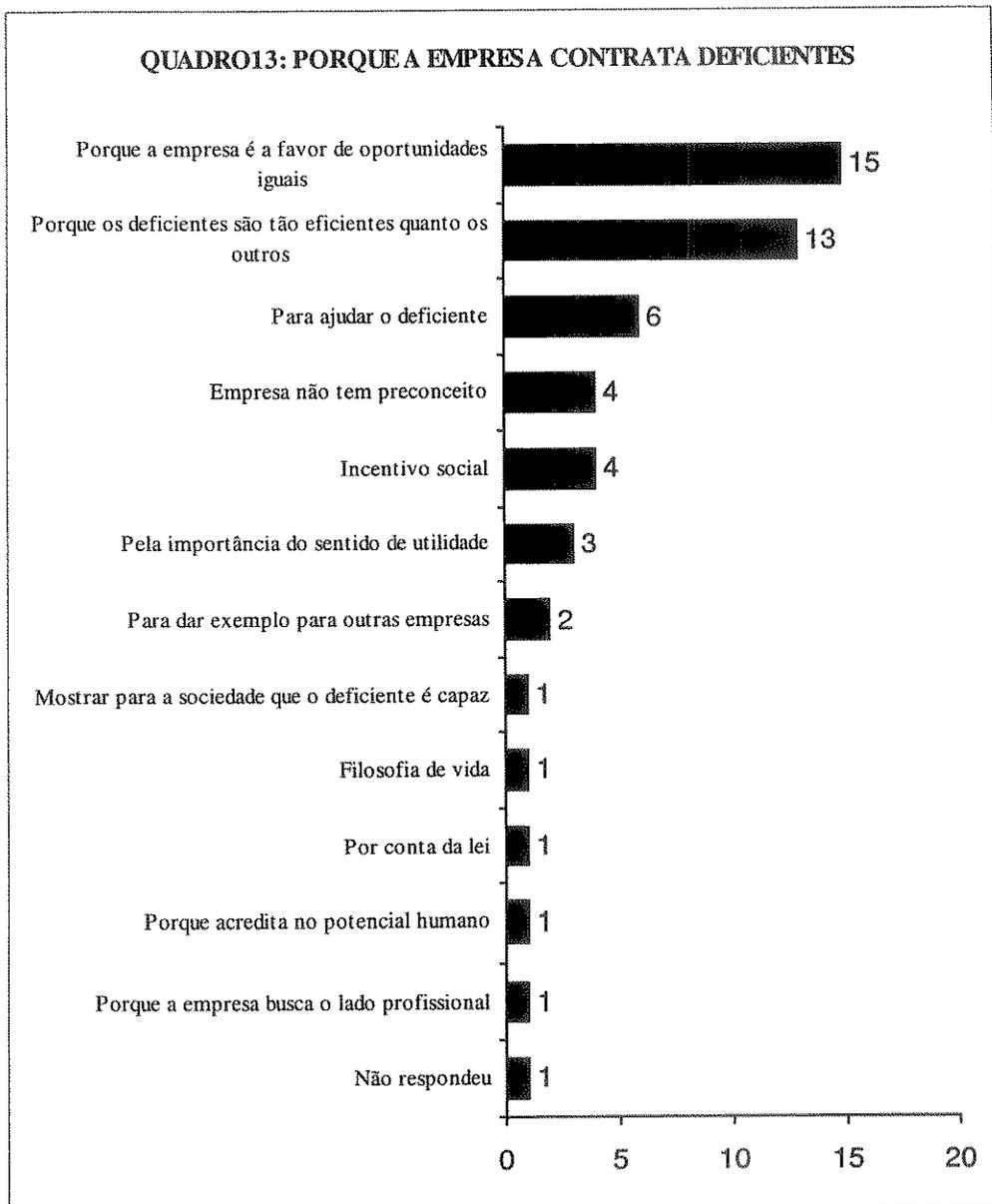
5. Você sabia que esta empresa contrata pessoas portadores de deficiência para trabalhar? Sim__ não__. Se sim, como você ficou sabendo?

Todos os funcionários disseram saber que a empresa contrata pessoas com deficiências, mesmo os de São Paulo, onde o projeto ainda não funciona. A maioria deles tomou conhecimento no trabalho, o que demonstra o nível de penetração e aceitação do projeto pelos próprios funcionários da empresa e o bom nível de comunicação interna existente na mesma. No entanto, os funcionários da filial, declaram ter tomado conhecimento quando vieram à matriz para fazer cursos e conheceram Mariana, e/ou foram informados pelos proprietários. Quer dizer, mesmo que em São Paulo o projeto ainda não tenha vingado, o funcionário tem a chance de vivenciar a participar do projeto, quando vem a matriz. Conhece a realidade da pessoa com deficiência e convive com este colega em seu ambiente de trabalho, derrubando barreiras e favorecendo à reflexão sobre valores préconcebidos. Neste sentido, é possível perceber que a empresa favorece a educação e a revisão de valores sociais, cumprindo seu papel social através da prática deste projeto demonstrando a abrangência que um programa como este pode alcançar na comunidade na qual está inserida.



6. Você sabe o porquê desta empresa contratar portadores de deficiência?

Do total dos questionários, 14 pessoas, sendo duas de São Paulo e doze de Sorocaba, disseram não saber o motivo. Dos que responderam sim, encontramos as seguintes justificativas:



A grande maioria dos participantes respondeu que sabia o motivo de tais contratações. Na leitura das respostas percebemos que, a mensagem que a empresa quis passar ficou na consciência das pessoas. Há um processo relata que favorece a conscientização da comunidade que participa desta empresa e conseqüentemente através da sua postura perante os funcionários e favorece através dos mesmos a extensão do processo de conscientização da comunidade a quem se dirige na prestação de serviços

Ao reunirmos as respostas é possível traduzir nas palavras utilizadas a filosofia a que a empresa se propõe, ou seja a da empresa cidadã⁴⁷.

7. O que você pensa a respeito?

Nesta questão foi possível identificar o posicionamento do próprio funcionário sobre este projeto e seu nível de satisfação com a empresa no que se refere à contratação de pessoas com deficiência. Isto reflete a integração entre os funcionários enquanto uma equipe, uma vez que as respostas foram muito positivas:

- ótimo, o que importa é a eficiência e não a deficiência
- ótimo, porque deficientes têm capacidade, mas não têm oportunidades
- ótimo, porque é um avanço em relação as outras empresas
- acho muito importante a postura da empresa
- deveria servir de exemplo para outras empresas
- ótimo

De um lado estas palavras refletem o nível de satisfação à medida que o funcionário se sente valorizado pela empresa enquanto pessoa, por outro, com relação à empresa, isso pode traduzir-se positivamente, uma vez que a mesma acredita na filosofia de que “o funcionário satisfeito é o parceiro na construção da empresa e de sua imagem”.

7. Você conhece algum funcionário desta empresa que seja portador de deficiência?

Todos responderam conhecer ao menos um colega. Um ponto interessante é que os que mais apareceram nas respostas são pessoas portadoras de deficiência física. Isto

⁴⁷ Retomar p.32

talvez se dê em função dessa deficiência estar mais aparente. Outro funcionário bastante citado é uma colega com deficiência visual, talvez pelo motivo de todos terem acesso a ela.

Um fato curioso sobre essa pessoa é que, quando fui buscar os questionários num dos estacionamentos em São Paulo, um dos rapazes me disse: “sabe, eu não sabia que ela era cega! Ela estava de óculos escuros, linda..., achei que era charme! Só percebi quando mudei de posição e ela não estava mais olhando para mim!”

Aqui identificamos o quanto o olhar está disposto a identificar o deficiente pela aparência física. Se não está aparente, passa despercebido. E como este colega, muitos outros concordaram e disseram o mesmo.

“Todos parecemos propensos a identificar as pessoas com as características que para nós são importantes, ou que consideramos de importância geral.” (CARLING ,1962 apud GOFFMAN, 1988:30)

Desta forma, podemos dizer que o desvelar e o conhecer uma pessoa pelo que ela realmente é, desprovido de preconceitos e estereótipos, é possível através das oportunidades iguais que criem possibilidades de sociabilização. Processo este imbuído do conceito de inclusão social. Mais do que a escola, que atinge uma pequena parcela deste grupo social, o trabalho é o meio para aqueles que não tiveram a chance de frequentá-la; uma vez que possibilita e enriquece as relações sociais, permite o autoconhecimento e, sob o ponto de vista da empresa o sentido de utilidade, fazendo com que a pessoa com deficiência assuma sua cidadania e participe efetivamente da sociedade como um membro produtivo e integrado ao sistema.

“Seria um grave erro acreditar hoje que basta educar e capacitar adequadamente uma pessoa com deficiência. A experiência tem demonstrado que só isto não é suficiente. É preciso fazer ao mesmo tempo, que o mercado de trabalho dê a essas pessoas, condições de igualdade, as mesmas oportunidades que oferece aos demais trabalhadores. Não nos esqueçamos de que uma pessoa se torna realmente incapaz quando as oportunidades, de que goza a comunidade, em geral lhes são negadas por causa de sua deficiência.” (REGUERA, s/d:7)

9. Se você fosse o dono dessa empresa, você contrataria portadores de deficiência ?

Esta questão visa colocar o funcionário na posição do empresário e permite que este ponha em prática, mesmo que virtualmente, a sua concepção de direitos e cidadania, permitindo também sabermos sob outro ponto de vista o nível de aprovação e rejeição que o projeto tem dentro da empresa.

Com exceção de um funcionário que diz não imaginar-se nunca na posição de proprietário, daí não ser possível responder a questão, todos os outros responderam sim, que contratariam portadores de deficiência, e por vários motivos:

- igualdade de oportunidades
- mesmos direitos
- porque os deficientes são tão capazes quanto os outros
- porque todos precisam trabalhar para sobreviver
- porque toda pessoa tem algo a oferecer
- porque sabem do que são capazes
- porque todos temos potenciais
- porque o que importa é o quanto vão produzir
- porque são fiéis à empresa
- porque mais do que capacidade, trabalho é um direito
- para que todos tenham a mesma oportunidade que tive
- porque são pessoas de boa vontade
- sim, em determinados cargos
- porque me ponho no lugar dele
- porque fico feliz em ajudar outro ser humano
- porque não tenho preconceito

É possível identificar nesta gama de respostas, um posicionamento mais consciente no que diz respeito a uma sociedade mais igualitária e ao cumprimento da cidadania.

Encontramos no entanto, por parte de alguns, a estigmatização, dos valores que se instalam nas nossas concepções e atitudes quando dizem: só contrataria “para alguns cargos”, e as quais contraditoriamente afirmamos querer dissipar da nossa realidade. Encontramos também a visão baseada a partir do capital, quando declara que: “o que vale é o que ele produz”, reproduzindo mesmo que parcialmente, a visão do mercado empresarial vigente na sociedade atual. Foi possível ainda levantar um terceiro fator que é o do rótulo, do preconceito quando mencionam que são pessoas de “boa vontade”. E neste momento podemos por exemplo, compará-los ao grupo que participou da elaboração do projeto inicial, _ anteriormente descrito no estudo de caso_ no qual havia uma rigidez na postura dos participantes com relação a idéia de que cargos destináveis para pessoas com deficiência eram poucos; que deficiente não era produtivo e até mesmo a idéia que uma vez improdutivo, deve permanecer institucionalizado.

Mesmo assim, tais respostas e posicionamentos são minoria frente à realidade de concepção de deficiência do grupo, como pudemos perceber anteriormente. Mas, são concepções como essas que corroem o processo de igualdade social.

“A criação de oportunidades de empregos para os portadores de deficiência é crucial para a sua integração como participantes ativos e autoconfiantes da sociedade, com suas próprias contribuições, percepções e habilidades a oferecer.”(OPORTUNIDADES, ibidem: 16)

10. Você se considera deficiente em alguma coisa ?

As respostas foram as mais diferentes e interessantes . A grande maioria, que responde não, pensa na questão a partir do seu corpo. Dizem: “sou perfeito!”

Esta observação, confirma os nossos argumentos desenvolvidos na questão três, deste questionário, sobre a abordagem médica embutida na concepção de deficiência de

muitos dos sujeitos desta pesquisa. Princípio este, que trazem consigo por conta da sua experiência sócio-cultural, na construção dos valores pessoais.

Outros vêm na questão, o viés da “espionagem”, da empresa: “Ah! Eu não me sinto deficiente, mas se tiverem alguma crítica sobre mim...” _ refletindo a insegurança no que diz respeito a avaliação do desempenho e as conseqüências que podem ser geradas a partir dela.

O mais interessante contudo, é que muitos compreendem a idéia de que não somos perfeitos em tudo e que isto faz parte do ser humano, que todos somos diferentes, mais ou menos habilitados para realizar uma determinada tarefa na sociedade, seja por limitações próprias ou pela falta de oportunidades em desempenhá-la em igualdade de condições com as outras pessoas da sua comunidade.

Outros pensaram nas dificuldades corriqueiras como falta de memória, miopia, ou mesmo falta de paciência. Trazem para si próprios deficiências a que todos estamos sujeitos, mas que não interferem diretamente na nossa participação da sociedade, como se estivéssemos carregando um estigma. Porém, diferentemente das respostas anteriores, encontramos a seguinte: “Não, não me sinto deficiente, mas o meu salário...”, ou seja, uma concepção a partir da implicação que fatores econômicos podem ter na vida do cidadão enquanto um limite no exercício da cidadania; trata-se de uma visão mais amplificada a partir de uma condição social, uma vez que enxerga a deficiência não como uma limitação orgânica, mas como uma limitação de participação social imposta pela condição econômica.

A percepção e a concepção de deficiência é muito variável. É muito mais fácil olhar para o outro e identificar suas deficiências, do que olhar para si mesmo e encontrá-las .

“... A definição de deficiência perde o caráter oficial e universal. Passa a ser contingencial. As pessoas começam a compreender que alguém é deficiente somente em um contexto temporal, espacial e socialmente determinado. Começam a compreender que é necessário especificar os critérios segundo os quais ele é deficiente.”(OMOTE, 1992:130).

Essa questão permite-nos identificar o quanto é difícil falarmos de deficiência, quando a trazemos para nós; para o nosso tempo, para a nossa realidade o estigma que

carrega esse conceito é difícil de ser absorvido. É mais fácil ser “eficiente” numa sociedade desigual, ou seja, é mais conveniente ser produtivo em uma sociedade onde quem dita as regras é o capital.

11. Você acha que os portadores de deficiência são tão eficientes quanto os outros funcionários desta empresa ? Porquê ?

A questão onze, acabou por ser redundante e traduzir basicamente as mesmas idéias e possibilidades levantadas nas questões sete e nove. Não foi relevante no contexto do questionário, uma vez que muitos responderam: “idem pergunta 7; idem pergunta 9”, outros praticamente copiaram o que haviam escrito anteriormente.

A questão doze, no entanto, foi importante, pois deixou claro que este grupo desconhece muitas questões sobre tema deficiência e, por isso mesmo, têm grande curiosidade e interesse em conhecê-lo e aprofundá-lo.

12. Você gostaria de saber mais sobre o assunto? Se sim, anote os comentários e perguntas no verso da folha.

Várias foram as sugestões dadas nas respostas desta questão: muitos solicitaram palestras, pediram que o tema fosse abordado nos cursos de reciclagem, sugeriram também que funcionários com deficiência fossem dar seu depoimento.

Disto, pudemos levantar dois pontos importantes: Sabemos que uma grande parte da população desconhece o fenômeno deficiência. Suas causas, suas possibilidades e sua posição na sociedade. Compreender o fenômeno deficiência e os fatores que o determinam ainda são uma incógnita para a sociedade em geral, daí a curiosidade do grupo em aprender e compreender melhor o que é a realidade da deficiência vivenciada pelos seus colegas de trabalho, mas que um dia, pode ser vivenciada por um eles também.

Outro ponto, é a solicitação do depoimento do colega com deficiência nas palestras. Este fator mostra a abertura de um canal no combate ao preconceito, uma vez

que a própria pessoa com deficiência, tem oportunidade em dar sua contribuição na informação e na busca de uma sociedade mais igualitária. Desta forma, exerce e dá o direito ao exercício da cidadania, uma vez que traz para o grupo de trabalho, e conseqüentemente para a sociedade, a possibilidade da discussão sobre deficiência a partir da sua própria visão. Esse exercício de cidadania contribui para a transformação da sociedade e para a construção de uma nova concepção do que é deficiência.

A partir da análise deste questionário, podemos dizer que neste caso, ao contratar uma pessoa com deficiência para trabalhar em sua empresa, o empresário só teve a ganhar.

Ganhou, na afinação do grupo, na cooperação e no trabalho em equipe, ganhou na contribuição da construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Porque tem funcionários competentes e comprometidos com a empresa; porque não tem funcionários, mas porque tem parceiros .

Este questionário contribuiu, também, para situar o estudo de caso no contexto histórico em que ele se dá, permitindo a partir disto, a discussão da concepção de deficiência, uma vez que este conceito está intrínseco nas palavras e na forma de ver esta realidade e expresso em cada uma das questões. Assim, considerando-se a importância que o contexto sócio-histórico tem para a compreensão e interpretação da realidade, é que no próximo capítulo abordaremos o contexto histórico entre as décadas de 70 e 90.

Sob nossos princípios, é clara a idéia de que não se constrói ou se determina um conceito separadamente do contexto histórico.

Desta forma, para compreendermos a trajetória da pessoa com deficiência e sua relação com o processo laborativo no período histórico determinado para este estudo, faremos referências aos acontecimentos importantes dentro da história do Brasil favorecendo assim o entendimento do contexto em que o tema se dá. Trataremos também das intervenções da comunidade internacional através de tratados e convenções da OIT, ONU e OMS assim como suas implicações no contexto nacional no que se refere a pessoa com deficiência e o mundo do trabalho.

Finalmente, consideramos que o estudo de caso, enquanto um estudo empírico, contribuiu para demonstrar que há viabilidade, possibilidades para a contratação de pessoas com deficiência em uma empresa inserida na lógica do mercado globalizado.

Neste sentido, pensando na sociedade em sua totalidade, consideramos a partir da particularidade do estudo de caso, que apesar dos desafios da sociedade atual tais como o desemprego, a baixa escolaridade, barreiras econômicas e ambientais, desigualdade de oportunidades para o exercício da cidadania, há mesmo que isoladamente, no anonimato, a concretização a prática da colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Como esta experiência relatada no estudo de caso, são muitas as outras experiências particulares de que temos conhecimento que também contratam pessoas com deficiência.

Fica evidente para nós que documentar, socializar e divulgar experiências como estas junto a comunidade, é de fundamental importância para a construção de novas hipóteses frente a problemática da colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Pois é a partir da reflexão destas experiências que geramos mecanismos e alternativas de superação da realidade, na busca por uma sociedade mais igualitária.

CAPÍTULO II

CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Um tema, um recorte, um segmento da sociedade, um caso a ser estudado, não tem fundamento e não pode ser explorado completamente, se não for considerado a partir do contexto histórico ao qual pertence. Esta contextualização permite que analisemos os fatos não em sua particularidade, já que se trata de um recorte da realidade, mas de uma forma mais abrangente, na qual consigamos interpretá-los em sua totalidade.

Da mesma forma, o nosso tema de estudo não pode ser completamente explorado se não o analisarmos com vistas às implicações que tem para a sociedade atual. A colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho nada significa se não estiver integrada ao contexto e ao momento histórico, integrada às concepções e aos valores sociais que influenciam diretamente a vida da pessoa com deficiência.

O fenômeno da deficiência não está isolado da sociedade que o produziu, ao contrário, ele é um fenômeno social, que emerge em virtude das relações humanas e de suas necessidades, ao longo da história.

Assim, o entendimento do processo de colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho atual significa um desafio já na contextualização do tema, devido aos acontecimentos e à periodicidade histórica que o envolvem. As relações sociais, a sociedade e a tecnologia mudaram a forma e a velocidade com que se vê e se concebe o homem, o mundo e a própria sociedade, assim como a visão da deficiência.

Neste capítulo, tentaremos dialogar com o capítulo anterior, trazendo as análises do estudo de caso, para junto dos acontecimentos históricos do período em que este estudo se dá.

Assim, buscaremos compreender a realidade da pessoa com deficiência e a sua colocação no mercado de trabalho, através das implicações políticas, sociais, econômicas, educacionais e culturais que permeiam este processo.

A preocupação com a colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho tem seu início marcado, na história da humanidade, principalmente em virtude de dois adventos muito importantes, que, de certa maneira, contribuíram para a transformação da sociedade.

O primeiro desses acontecimentos históricos é o processo de industrialização, especialmente entre os séculos XIX e início do século XX, e posteriormente às guerras.⁴⁸

Com o advento da indústria, da máquina a vapor e com o início da produção em série, vemos surgir o que podemos chamar de produção da deficiência. (FONSECA,1997:138) “O homem moderno ainda não tinha conhecimento suficiente para introduzir junto ao processo de industrialização a prevenção a acidentes.” (COSTA, 1981). Muitas mutilações aconteceram, muitos homens perderam seus empregos e tiveram “inutilizadas” a sua capacidade para o trabalho, e, nesse sentido, o processo de industrialização trouxe conseqüências graves para a saúde e a integridade física dos trabalhadores. (COSTA,1981:83-106)

Com as guerras, o processo não foi diferente e vimos, principalmente nos Estados Unidos, uma movimentação no que diz respeito à habilitação e à reabilitação da pessoa com deficiência, especialmente daquelas que apresentavam deficiências físicas em função das mutilações sofridas nas batalhas. Era imenso o número de militares que retornavam para seu país mutilados e ficavam encostados em hospitais e asilos⁴⁹. Estes acontecimentos geraram a necessidade de criar-se o Direito do Trabalho.

⁴⁸ A noção de profissionalização de pessoas com deficiência mental se deu em virtude da crescente preocupação com a reabilitação de pessoas desmembradas através do processo de industrialização e da guerras. A partir disso, na Europa e principalmente nos Estados Unidos, a educação vocacional passa a ser um direito também de doentes mentais e deficientes em geral. Já neste período (1950), estava inclusa na idéia de treinamento vocacional, a avaliação, o treinamento e o encaminhamento para o emprego. Este serviço, juntamente com o trabalho de aconselhamento vocacional e o acompanhamento, dá origem às oficinas abrigadas.(GOYOS,1995:9)

⁴⁹ Sugerimos para uma melhor ilustração do contexto histórico deste momento e de suas implicações sociais, os seguintes filmes: *O homem elefante*; *Forest Gump*; e também *Tempos Modernos*.

"O despertar da atenção para a questão da habilitação e reabilitação do portador de deficiência para o trabalho aguçou-se a partir da revolução industrial, quando as guerras, epidemias e anomalias genéticas deixaram de ser as causas únicas das deficiências e o trabalho em condições precárias passou a ocasionar os acidentes mutiladores e as doenças profissionais, sendo necessária a própria criação do Direito do Trabalho e um sistema eficiente de Seguridade Social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento da saúde bem como a reabilitação dos acidentados." (FONSECA, 1997:138)

Não é difícil entendermos as razões que promoveram a deficiência neste período da história, entre 1930 e 1955, uma vez que também o advento do capitalismo, através da multiplicação das indústrias, trouxe mudanças radicais no modo de produção e na forma de se produzir no Brasil, o que ocasionou os acidentes de trabalho. Era a vigência do "risco profissional"⁵⁰, ou seja, a relação que se cria entre homem e máquina é tão intensa neste processo que se pressupõe a previsibilidade dos acidentes.

Como resultado desta operação, não tardam a acontecer as mutilações. Fruto, muitas vezes, da imprudência do trabalhador, que negligenciava os perigos iminentes no manuseio das máquinas, esses acidentes se tornaram habituais, o que dá a este fenômeno um contorno de previsibilidade. (COSTA,1981)

Ávido pelo lucro, não houve, por parte do capital, grande preocupação com a prevenção e o treinamento para o uso das máquinas e das novas ferramentas. O aumento da exploração do operariado cresceu indiscriminadamente, levando o Estado, por pressões dos próprios trabalhadores, a intervir tomando medidas preventivas e reparadoras no que se refere à "produção da deficiência", à perda do posto de trabalho, e, conseqüentemente, do sustento do trabalhador. (COSTA,1981:85-6)

⁵⁰ Com o advento da mecanização do processo produtivo, o capitalismo dá um grande passo frente à extração da mais-valia*.Costa,1981:84.

* Mais-valia é o lucro, é a sobra sobre o tempo necessariamente gasto para o trabalho. É o tempo que o trabalhador dá a mais da sua força de trabalho na geração do produto, gerando desta forma o lucro. MARX,1985:103-124.

"O capital não tem por isso a menor consideração com a saúde e com a vida do trabalhador, a não ser quando a sociedade o compele a respeitá-las. À queixa sobre degradação física e mental, morte prematura, suplício do trabalho levado até a completa exaustão, responde: Por que nos atormentarmos com esses sofrimentos, se aumentam nossos lucros? De modo geral, isto não depende, entretanto, da boa ou da má vontade de cada capitalista. A livre competição torna as leis imanes da produção capitalista de leis externas, compulsórias para cada capitalista individualmente considerado." (Marx, L.1:v.1,1971:306-307. apud Costa,1981:84).

Surgem, neste momento no cenário internacional, sob a influência das guerras, a reserva de vagas, ou seja, a destinação prévia de um número de vagas das empresas para a contratação de pessoas com deficiência. A Alemanha e os Estados Unidos,⁵¹ na década de 50, se utilizaram deste recurso para garantir que seus cidadãos, combatentes de guerra que adquiriram a deficiência defendendo seu país, tivessem a igualdade de oportunidade no acesso ao mercado produtivo. É claro que sob esta atitude de justiça social, estava clara a idéia de que o governo deveria diminuir seus custos com a manutenção dos veteranos de guerra, que continuavam inseridos em hospitais e centros de reabilitação a cargo e responsabilidade do governo federal.

Outro motivo, que também está nas entrelinhas, da determinação da reserva de vagas é a ociosidade: aquele indivíduo, que se sentia inútil e abandonado pelo seu governo após oferecer sua vida pelo país, entregava-se às drogas, ao alcoolismo e à depressão. Em meados de 1960, ocorre, então, um impulso para a criação de oficinas abrigadas, ocupacionais e de reabilitação a fim de se retomar a cidadania através do treinamento vocacional para o trabalho (GOYOS,1995:9-12 e BENJAMIN,1997:22).

Em relação aos fundamentos que dão sustentação a este momento do cenário internacional e também nacional, encontramos na abordagem médica a concepção de deficiência baseada em propostas de uma suposta integração através da normalização. Propostas que buscam encontrar meios de adaptar o indivíduo à realidade social através da normalização, ou seja, através da adaptação do indivíduo, reduzindo suas limitações por meio de recursos como próteses, intervenções cirúrgicas e aparelhos para que possa

⁵¹ VEREZA,1999. Palestra ministrada no " I Congresso Trabalho e D-eficiência na era da Globalização". 7 a 9 out./1999.

“desfrutar” do ambiente considerado “normal”⁵². Entretanto, tratava-se de um processo de inserção, apenas no sentido de colocação, de estar presente, em situações vivenciadas normalmente pelas outras pessoas. No entanto, não era visada ou cogitada a integração no sentido de uma participação efetiva da sociedade (SASSAKI,1997), como exprime verdadeiro sentido da palavra.

No Brasil, no entanto, na década de 70, o processo de profissionalização da pessoa com deficiência, embora baseado num modelo importado, se dá de forma diferente, uma vez que não foram consideradas, na maioria das vezes, as diferenças culturais e as necessidades relativas à realidade do nosso país, ao nosso contexto histórico e social.

A questão da profissionalização da pessoa deficiente, teve sua primeira incursão no Brasil em 1929, com a criação de oficinas abrigadas para o atendimento de jovens com deficiência mental, por iniciativa da Profa Maria Helena Antipoff, através das sociedades Pestalozzi. (JANNUZZI, 1992, p.54. e MAZZOTTA,1996:45-48) Posteriormente, em continuação a essa iniciativa, a profissionalização começa a ganhar espaço nas instituições de reabilitação na década de 50⁵³. Apesar disso, foi um processo que esteve estagnado por muitos anos e correu isoladamente, por falta de um maior envolvimento da sociedade.

⁵² Estes conceitos serão trabalhados no capítulo de Concepção de Deficiência deste trabalho.

⁵³ No Brasil, é efetivamente na década de 50 que se inicia a colocação das pessoas com deficiência no mercado competitivo do trabalho. Porém durante trinta anos este processo se deu dentro de centros de reabilitação através das oficinas abrigadas. A partir da década de 80, estas perspectivas começam a mudar a partir da conscientização da cidadania e a exigência dos direitos garantidos pela Constituição”. (SASSAKI,1997:71)

2.1 O Processo de Profissionalização

No início da década de 70, instituições de atendimento à pessoa portadora de deficiência, como a APAE, por exemplo, associada à comunidade de pais e a outras organizações de pessoas com deficiência, começaram a pressionar a sociedade no sentido de se rever a educação destinada às pessoas com deficiência dentro dos centros de reabilitação. Isto porque, normalmente, estes centros davam atendimento à pessoa com deficiência até os quatorze anos, depois essas pessoas eram automaticamente desligadas dos centros e não havia perspectivas de atendimento ou de um futuro, principalmente para as pessoas com deficiência mental. (BATISTA, et al,1997).

Assim vimos surgir em congressos as discussões sobre o tema “trabalho no ambiente das instituições de reabilitação”. A Federação Nacional das APAEs, por exemplo, promoveu na década de 70 várias discussões. (SILVA,1995:106-130)⁵⁴

Neste período da história do Brasil, encontramos grandes modificações no cenário político e, principalmente, econômico que, de certa maneira, favorecem o movimento que irá se preocupar com a colocação da pessoa com deficiência no processo produtivo. Em virtude de uma política desenvolvimentista acelerada, houve um aumento no número de empregos através da abertura do mercado para o capital externo. O sistema de governo vigente, na década de 70, era o militarismo, ou seja, o país era basicamente liderado pelo exército, e tinha Generais na figura de Presidentes, que atentavam apenas para a elite do país.

O governo militar nasce de um golpe de estado, em 1964, contra um governo populista.⁵⁵ Esse golpe traz como consequência uma mudança drástica e de grande

⁵⁴ “Na década de setenta os temas relacionados à legislação aparecem nos congressos como produto de uma interlocução direta com a ação governamental. A partir de uma abertura para a educação profissional, a instituição discute nos congressos a dimensão legal para a reabilitação do excepcional, especialmente por meio da inserção no mundo do trabalho. (...) Na década de setenta os temas giram em torno do mercado de trabalho, profissionalização, trabalho, legislação e reabilitação. A inserção do excepcional no mundo do trabalho, nestes congressos, tem um caráter prático, real, amparados por experiências e propostas para generalização em todas as APAEs”. SILVA,1995:148 e 150.

⁵⁵ Em 1964, o então presidente Jânio Quadros renuncia ao governo, assumindo em seu lugar seu vice João Goulart. Em função de questões políticas e sob a justificativa de se combater um governo populista, de um “falso progresso a caminho do comunismo”, os militares assumem a direção do país sob “braços de ferro” através de um golpe de Estado. Para informações mais aprofundadas sobre este momento da história do Brasil, sugerimos entre outros autores: FAUSTO, Boris: *História Geral da Civilização Brasileira* vol.11,1996; SKIDMORE, Thomas. *Uma história do Brasil*. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

repercussão na sociedade brasileira. Houve grande repressão aos movimentos e às organizações estudantis, censura à imprensa e à liberdade de expressão, perseguição aos intelectuais e políticos de esquerda - tudo com a finalidade da manutenção da “ordem social”. Foi um momento de grande insatisfação e insegurança da sociedade, momento em que o governo almejava, através da repressão, manter a estabilidade econômica do país.

Vivíamos os efeitos do que se convencionou chamar de “milagre econômico”⁵⁶, isto é, encontrávamos uma engenhosa associação entre o capital estrangeiro - representado por instituições internacionais como o Banco Mundial, empresas multinacionais e o FMI - e a elite, tecnocratas civis e militares, que, através de uma panacéia desenvolvimentista denominada “Plano Nacional de Desenvolvimento” (os famosos PNDs), visava transformar o Brasil, um país de terceiro mundo, em um país integrado à dinâmica capitalista do primeiro mundo até o ano 2000 (GHIRALDELLI,1994 e RODRIGUES,1986). “Era o “Milagre brasileiro,” o “Brasil Grande”, que estava a caminho”.(NORONHA,1994: 245).

Em suma, o PND almejava a “integração social, o incentivo à exportação de minerais e manufaturados, a modernização do setor agrícola, a energia nuclear e a transferência de mão-de-obra do Nordeste para a Amazônia (...) visando aumentar a capacidade produtiva através da maximização da eficiência e da rentabilidade dos recursos disponíveis”.(NORONHA,1994).

⁵⁶O milagre econômico era uma política de financiamento a partir do investimento de capital estrangeiro em vários setores da economia como a indústria, a agricultura, a construção civil. Política essa que rendeu no prazo de 6 anos uma expansão econômica para o país na ordem de 10,9 % ao ano. Paralelamente a este efeito, gerou um grande distanciamento entre as camadas sociais. Ficou marcada na história como a política para enriquecer aqueles que já eram ricos. Como justificativa para a desigualdade social, o governo dizia que “o bolo deve crescer antes que se possa dividi-lo”. Sugerimos como referência sobre o assunto, entre outros autores: SKIDMORE, (1998); FAUSTO (1996) e XAVIER, Maria E.S.P.(org) *História da Educação: a escola no Brasil*. São Paulo: FTD,1994.

Neste sentido, tivemos um crescimento abrupto no país, que pode ser observado no quadro abaixo:

QUADRO 14: TAXAS ANUAIS DE CRESCIMENTO (%)

ANOS	PIB REAL	PIB "PER CAPITA"	INDÚSTRIA	AGRICULTURA
1962-67*	3,7	1,3	3,9	4,0
1968	11,2	8,1	13,3	4,4
1969	10,0	6,8	12,1	3,7
1970	8,8	5,8	110,3	1,0
1971	13,3	10,2	14,3	11,4
1972	11,7	8,7	13,3	4,1
1973	14,0	10,8	15,8	3,5
1974	9,8	6,8	9,9	8,5
1975	5,6	2,8	6,2	3,4
1976	9,2	6,3	10,9	4,2

Nota: (*) Média anual Fonte: Fundação Getúlio Vargas, apud. ROETT, 1978.:73

De um lado vimos que o Produto Interno Bruto (PIB) elevou-se para médias anuais de 11,3% entre os anos de 1968 a 1974. Este crescimento da economia refere-se à produção real dentro do país - tanto da indústria básica, quanto da indústria de bens de consumo. (BEAR, 1978:73).

"A produção de aço cresceu de 2,8 milhões de toneladas em 1964 para 9,2 milhões em 1976; a capacidade instalada para a geração de energia elétrica expandiu-se de 6.840.000 megawatts para 21.796.000 no mesmo período; o cimento de 5,4 para 19,1 milhões de toneladas; os veículos automotores, de 184.000 para 986.000 e os carros de passeio, de 98.000 para 527.000; o papel de 0,6 para 1,7 milhão de toneladas; por volta de 1976, a produção de televisores alcança 1872.000 unidades e a produção de geladeiras 1.276.000 unidades. A taxa de crescimento médio anual para a construção de estradas ampliou-se de 12%, no período 1964-72, para 25% entre 1968-72, com a taxa de crescimento da pavimentação situando-se em 33% contra os anteriores 6%". (BRASIL, IBGE, op. apud. ROETT, 1978:72).

Por outro lado, o setor da indústria ampliou-se neste momento da história do país em virtude da abertura de mercado para grandes corporações e multinacionais, e, também, através da associação entre o capital nacional e o estrangeiro. Esse setor dá um salto na produção de bens duráveis, mesmo que não correspondesse exatamente às necessidades do mercado nacional. Esta nova realidade de consumo não era acessível para o brasileiro em função do seu baixo nível econômico e de seu pequeno poder de compra (GHIRALDELLI, 1994). Assim, o país passou a necessitar de uma nova classe média, crescente e consumidora desse novo mercado.

A realidade encontrada no interior da sociedade, no entanto, era a de um aumento substancial da má distribuição de renda e da baixa qualidade de vida entre os brasileiros, impedindo a ascensão natural da classe média. Mesmo com o incentivo financeiro através dos PNDs, na abertura de novas frentes de trabalho, o cidadão brasileiro continuava sem perspectivas, ou seja, o que ocorreu foi uma mudança no interior da economia e das necessidades nacionais para atender à demanda das indústrias e ao poder do capital estrangeiro.

O crescimento era visível, mas a que custo? Era um inchaço no sistema produtivo industrial paralelo a um retrocesso no desenvolvimento social. Continuávamos sem saneamento básico para a maioria da população em muitos dos Estados brasileiros. A desigualdade social, a mortalidade infantil, a subnutrição, a miséria, o analfabetismo, os acidentes de trabalho, a produção da deficiência eram processos contínuos. No aspecto social, ao contrário do que os Planos Nacionais de Desenvolvimento propunham, continuávamos apenas no plano teórico, em nível de projeto, pois, na prática, os “magníficos” PNDs, que visavam a integração e a prosperidade social, não saíram do papel. (NORONHA, 1994).

Este processo de internacionalização da economia, a introdução de indústrias e o aumento da demanda de empregos qualificados, descompassados com a realidade do grande exército de analfabetos do país, fizeram crescer a procura do brasileiro pela educação escolar, na tentativa de suprir suas deficiências em face da nova demanda de empregos. Esta movimentação da sociedade, desescolarizada, em busca de educação fez nascer uma crise no sistema educacional, que não conseguia atender a demanda por vagas. Assim, dentro das mazelas em que vivia a população neste período, a qualificação

da mão-de-obra tornou-se pauta de discussões governamentais. Tais discussões resultaram não só nos acordos entre o Ministério da Educação e Cultura (MEC) e o American Agency for International Development (USAID), mas também em várias reformas na educação tendo em vista a qualificação da mão-de-obra. Porém a educação da pessoa com deficiência, dentro desta proposta, continuava fora dos planos. (MAZZOTA, 1996 e GHIRALDELLI, 1994).

Podemos afirmar, portanto, que, em função da economia, vimos uma mudança no âmbito educacional do país. O governo, por intermediação do Ministério da Educação e Cultura (MEC), assina, com a American Agency for International Development (USAID), acordos de cooperação técnica e financeira, que tiveram um papel de fundamental importância na definição da política educacional brasileira, e que ficaram conhecidos como acordos MEC/USAID.

Os acordos MEC/USAID tinham um cunho corporativista e propunham parcerias entre universidades e empresas, enfatizando a racionalidade, a eficiência e a produtividade. Nesse espírito, no início dos anos 70, os cursos profissionalizantes preparavam um exército de mão-de-obra barata, através do conhecimento estritamente técnico⁵⁷ e superficial, possibilitando o preenchimento das vagas nas indústrias americanas implantadas no Brasil. No entanto, o conhecimento, a tecnologia desenvolvida nas indústrias e utilizada como pressuposto no desenvolvimento do ensino tecnicista não nos eram reveladas. O país ficou apenas com as técnicas, mas sem saber como aplicá-las na indústria (GHIRALDELLI, *ibidem.*). Mais um golpe de sucateamento do sistema educacional sob o invólucro do crescimento e da modernização.

Dentro das reformas do ensino, a Lei 5692/71 define como base para o ensino de 1º e 2º graus, comum ou especial,⁵⁸ “proporcionar ao educando a formação necessária

⁵⁷ Quando nos referimos ao ensino técnico, estamos nos referindo à forma, ao modelo de aplicação do curso, onde apenas transmitia-se ao aluno a maneira de executar um processo, como manusear um instrumento, um aparelho, uma máquina, um elemento químico, mas não se ensinava como se chegou àquele conhecimento previamente desenvolvido, a tecnologia desenvolvida anteriormente a aplicação de seus recursos.

⁵⁸ Consideramos como comum, o sistema regular de ensino e como especial, aquele fora do sistema regular de ensino, ministrado em escolas especiais, classes especiais, centro de reabilitação, hospitais, atendimento domiciliar. Para maiores esclarecimentos sugerimos a leitura da “Política Nacional de Educação Especial” do MEC, SEEESP, 1994.

ao desenvolvimento de suas potencialidades como elemento de auto-realização, preparação para o trabalho e para o exercício consciente da cidadania, além de assegurar tratamento especial para alunos deficientes físicos ou mentais, em atraso considerável quanto à idade regular de matrícula e os superdotados". (MAZZOTTA, op.cit)

Na realidade, a Lei 5692/71 agrupa os anteriores ensino primário e ginásial e cria o ensino de primeiro grau para atender a jovens de 7 a 14 anos, ampliando obrigatoriamente a educação escolar de 4 para 8 anos. O segundo grau, por sua vez, tornou-se totalmente profissionalizante nas escolas públicas, através do Parecer 45/72, relacionando 130 habilitações técnicas que poderiam ser adotadas pelas escolas.

As escolas particulares, no entanto, não obedecem a lei e continuam a oferecer paralelamente aos cursos profissionalizantes, o curso colegial, na intenção de atender a uma pequena clientela da elite, que visava o acesso ao ensino universitário ou de terceiro grau (GHIRALDELLI, *ibidem*)⁵⁹. No que se refere à escola pública a lei tem uma aplicabilidade de fachada., uma vez que, aprovados os cursos profissionalizantes, não se implementou nas escolas os recursos materiais necessários e tampouco se habilitou professores para os cursos técnicos. As escolas públicas, se encontravam financeiramente comprometidas, sem o devido repasse de recursos e com a omissão do Estado no que diz respeito ao seu dever em prover um ensino de qualidade e financiar o projeto de profissionalização. Esta estratégia tinha por função maquiagem um modelo excludente, propondo o ensino de primeiro grau obrigatório e gratuito e, posteriormente, um segundo grau profissionalizante na tentativa de administrar as desigualdades (GHIRALDELLI, *ibidem*:181-183).

Pretendia-se, então, que fossem superadas as desigualdades sociais através do ensino profissionalizante, legitimando o plano desenvolvimentista de forma que a sociedade o aceitasse bem e sem muitos questionamentos. Esse cenário mostra o descaso e a desobrigação do Estado em relação à educação básica, favorecendo os desvios de verbas, o clientelismo e a corrupção.(NORONHA,1994).

Como já dissemos, os acordos MEC/USAID enfatizavam a racionalidade, a

⁵⁹ Sugerimos para um maior esclarecimento deste momento da educação do país, entre outros autores: ROMANELLI, Otaíza. *História da Educação no Brasil*. 1981.

eficiência e a produtividade. Essa concepção tecnicista de educação influencia também a Educação Especial, na qual o deficiente passa a ser visto pelo que pode produzir, fato comprovado pela participação, em forma de consultoria, do grupo de Recursos Humanos da USAID/Brasil no projeto que propõe a criação do Centro Nacional de Educação Especial (CENESP) em 1973 ⁶⁰.

O CENESP é o primeiro órgão governamental destinado às questões da política da educação especial destinada à pessoa com deficiência no Brasil, no que se refere à estrutura organizacional das instituições especializadas e privadas, em detrimento das públicas, no atendimento ao deficiente (JANNUZZI, *idem*). O CENESP nasceu forte, com autonomia administrativa e financeira, e era estruturado em sete coordenadorias, sendo uma para cada tipo de deficiência: física, mental, auditiva, visual, múltipla, de conduta e superdotados.

Mesmo que de maneira acanhada, o CENTRO ocupava um espaço político importante paralelamente ao ensino de 1º e 2º graus, pois até a sua criação, os recursos financeiros destinados à Educação Especial eram gerados por instituições filantrópicas e através de campanhas. Depois disso, ele passou a elaborar planos nacionais de Educação Especial conseguindo, assim, garantir seus projetos e seu espaço, mesmo que à sombra do sistema regular de educação nacional.(JANNUZZI, *ibidem*)

No cenário internacional, no que se refere às questões da pessoa com deficiência, a ONU lança mundialmente, em 1975, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, na tentativa de amenizar o tratamento e a conceituação pejorativa que envolvia a pessoa com deficiência, determinando em seu artigo primeiro que: “O termo pessoa deficiente, refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais”.

A nova terminologia tenta eliminar o sentido negativo dado a partir de “termos”

⁶⁰ Em julho de 1973, o CENESP foi criado pelo decreto nº72.425, com a finalidade de promover, em todo o território nacional, a expansão e melhoria do atendimento aos portadores de deficiência, através da intervenção no ensino pré-escolar, no de primeiro e no de segundo graus, no superior e no supletivo, para os deficientes com todos os tipos de comprometimento, visando a participação progressiva desses indivíduos na comunidade a que pertenciam. MAZZOTA, *ibidem*:54 e JANNUZZI,1997:192.

pejorativos com os quais “identificava-se” o deficiente; procura também identificar, de maneira mais precisa, a deficiência, e apagar a imagem deturpada que se tinha dela. (RIBAS,1985) No entanto, essa nova terminologia é, aparentemente, inócua à medida que extingue os “apelidos”, mas reforça no conceito a idéia de incapacidade e dependência, colocando as limitações no indivíduo, que, uma vez inapto para a educação na sociedade capitalista, está incapacitado para a vida produtiva e para a participação no desenvolvimento da economia.

A educação, neste momento, é valorizada pelo seu serviço ao poder econômico. A pedagogia vai cedendo lugar à técnica, esvaziando-se o conteúdo do currículo e adotando-se um sistema de avaliação do aluno baseado em aritmética, no qual os números se sobrepõem ao humano (MAZZOTTA,1996).

O homem, na sociedade capitalista, é considerado pelo que é capaz de produzir, assim, o deficiente como um ser não-produtivo socialmente, representava, ao contrário, um grande peso, um ônus com que a sociedade deveria arcar. Nesse contexto, podemos dizer que o deficiente não poderia ser considerado um cidadão naquele momento, uma vez que não fazia parte do processo produtivo e também não consumia. Até aquele momento a educação das pessoas com deficiência tinha um caráter meramente preventivo/corretivo, dentro de um conceito clínico ou médico-psicológico (MAZZOTTA, idem) ⁶¹.

A APAE, por exemplo, na tentativa de manter sua filosofia de atendimento, ainda que numa perspectiva médico e psicopedagógica, busca reafirmar, através da Educação destinada às pessoas com deficiência, a importância para a profissionalização(SILVA, idem:53).

A discussão da profissionalização no âmbito da rede regular de ensino trouxe, ainda que modestos, alguns benefícios para a educação das pessoas com deficiência. A educação para o trabalho passa a ser uma realidade na formação dos brasileiros e favorece a discussão da educação destinada às pessoas com deficiência e seu acesso à vida produtiva, a partir do pioneirismo de instituições, como a APAE, que começam a

⁶¹Para maiores esclarecimentos sobre as vertentes psicológicas e médica na Ed. Especial sugerimos além deste autor, entre outros JANNUZZI, 1992.

discutir em seus congressos, temas ligados ao trabalho, ao ensino vocacional e à criação de oficinas abrigadas⁶², voltadas para a profissionalização do deficiente. (SILVA,1995).

Outro esforço nesse sentido foi a criação dos NAAPs (Núcleos de Aprendizagem e Atividades Profissionais), implantados pela APAE em vários bairros de São Paulo, em 1972, mesmo que sob uma perspectiva de normalização do indivíduo e a partir de um princípio médico de educação. (MAZZOTTA, ibidem).

A normalização, na década de 70, visava igualar serviços, ambientes e condições de vida para oferecer às pessoas com deficiência, modos e condições de vida o mais próximo possível da condição de vida das outras pessoas da sociedade (SASSAKI,1997). Mas numa sociedade que já era, em seu todo, desigual e exclusiva, era ainda menos provável que este processo atingisse seus propósitos. Mais do que a barreira da normalização, da educação e da qualificação profissional, a maior barreira enfrentada pela pessoa deficiente na sociedade era a concorrência com todo o restante da sociedade que também encontrava-se marginalizada devido às condições impostas pelo sistema.

Assim, a busca pela modernização da sociedade, o crescimento acelerado, uma formação profissional tecnicista são fatores que acabam reforçando a exclusão social e deterioram a qualidade de vida e de oportunidades para toda a sociedade. Enquanto vemos o “bolo” crescer, grande parte da população continua sofrendo pois ele é dividido entre poucos, traduzindo-se numa das maiores concentrações de renda e desigualdades sociais do mundo.

"Após 1972, o milagre começou a mostrar sua verdadeira face. A baixa qualidade da mão-de-obra, a criação de um mercado centrado no consumo dos setores sociais mais ricos, os limites tecnológicos da indústria e as vicissitudes do mercado mundial, acabaram impondo restrições à economia brasileira voltada para a exportação; tudo isto compôs um quadro de dificuldades para a economia brasileira. Começou a derrocada do "milagre econômico e o início do desbancamento da tecnocracia da ditadura. (GIRALDELLI,1994:181)"

⁶²O trabalho em oficinas abrigadas foi a primeira proposta efetiva de que se tem notícias na história da educação do deficiente. A Sociedade Pestalozzi e a APAE foram pioneiras neste trabalho. Atualmente, esta perspectiva vem cedendo lugar, ainda que modestamente, para pequenas incursões no trabalho apoiado, para o treinamento em serviço e para a terceirização, trabalhos estes que sob nosso ponto de vista, realmente favorecem a integração social, mas que são desconhecidos por uma grande parte dos profissionais de reabilitação e pouquíssimo praticado nas instituições de atendimento à pessoa com deficiência, permanecendo ainda o enfoque do trabalho ocupacional e da linha de produção.

Isso ficou ainda mais claro quando se teve a publicação do censo demográfico de 1970, em que verificamos, através do quadro abaixo, o aumento percentual da má distribuição de renda do país, o que aumenta também a dicotomia e o distanciamento entre as camadas da população.(BEAR, 1978.).

QUADRO 15: VARIAÇÕES NA DISTRIBUIÇÃO DE RENDA NO BRASIL

Camadas da População	Valores Percentuais		Renda per Capita em US\$	
	1960	1970	1960	1970
40% inferiores	11,2	9,0	84	90
40% Seguintes	34,3	27,8	257	278
15% Seguintes	27,0	27,0	540	720
5% no topo	27,4	36,3	1645	2940
TOTAL	100,0	100,0	300(média)	400

Fonte: Calculado a partir do IBGE, Censo Demográfico, 1970. apudt. ROETT. Ibidem,p.80

Os números acima refletem o quadro de desigualdade social em que vivíamos naquele momento. Foi um período de maior concentração de renda nas mãos de poucos e que crescia assustadoramente: praticamente 40% da economia do país estava nas mãos de apenas 5% da população mais abastada.

É nesse contexto que, no final da década de 70, depois de tantos “empréstimos sem lastro e da abertura econômica, o Brasil se encontrava em uma situação extremamente delicada: sua economia era frágil, forçando o governo a repensá-la urgentemente a fim de garantir um futuro ao país. Era preciso ser racional naquele momento. Continuar crescendo 10% ao ano, na mesma proporção do milagre econômico, era impossível. A indústria trabalhava a todo vapor, mas a demanda do mercado estava desaquecida. O modelo econômico baseado no petróleo, na indústria automobilística, no escoamento de mercadorias, no transporte rodoviário, estava insustentável. Enfim, a concentração de renda é a prova de que o bolo inchou e murchou.” (NORONHA,1994:245).

Em relação às pessoas com deficiência, vimos, em 1978, ainda na vigência da Carta Constitucional de 1969, uma conquista, na aprovação da Emenda Constitucional

n.12, no Título III, Da ordem Econômica e Social de 17 de outubro de 1978. Essa emenda refere-se à legislação brasileira voltada para o direito das pessoas com deficiências, e pode ser considerada um avanço, quando comparada à Constituição estrangeira. (BENJAMIM,1997:25 e MAZZOTTA,1996:25). Ela garante os seguintes direitos :

Artigo único – É assegurada aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica, especialmente diante:

- I- educação especial gratuita;*
- II- assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;*
- III- proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;*
- IV- possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos*

No entanto, mais uma vez a lei aconteceu apenas no plano formal, numa tentativa de acompanhar as mudanças da comunidade internacional. Na realidade, a problemática social ia além das questões relacionadas a pessoas com deficiência, como pudemos perceber ao longo deste período da história. As questões que envolvem a pessoa com deficiência, neste momento, como em toda a história, não eram consideradas prioridade. A política e a legislação pertinente à pessoa com deficiência, permanece superficial , uma vez que a sociedade a desconhece e, portanto, não a pratica.

Dessa forma, mesmo com a vigência da lei, entre as décadas de 70 e 80, empregar pessoas com deficiência poderia ser considerado pela sociedade, um crime, um abuso do poder patronal, como pudemos ver no capítulo anterior.

Em 1980, o governo, vendo-se em situação desesperadora frente ao aumento da dívida externa, arrochou o salário, aumentou os impostos e os tributos, gerando um aumento da inflação e deixando a população brasileira numa situação bastante difícil. Vimos surgir a crise na indústria automobilística, os movimentos sindicais, a greve, o desemprego. A situação da população brasileira estava insustentável. A população precisava de mudanças sociais efetivas. Ninguém mais agüentava a pressão da realidade inflacionária em que vivia no início dos anos 80. Foi o fim da hegemonia do governo militar.

Dentro dessa situação, não havia outra alternativa: era urgente a abertura da política brasileira - iniciava-se o declínio da ditadura militar. No final de 1982, o governo militar se rende, buscando auxílio junto ao Fundo Monetário Internacional (FMI). As desigualdades sociais se acentuam ainda mais, a recessão cresce assustadoramente. As grandes jogadas financeiras e os escândalos fiscais vêm à tona - aplicações no *overnight*, operações de mercado aberto, mercado de futuro (mercado virtual), ações da dívida externa, etc. (CRUZ,1997)

O PIB, nos anos de 1978 a 1983, apresentou-se em duas fases distintas: entre 1978 e 1980 tem um crescimento real de 14%; já entre os anos de 1980 e 1983 acusa um déficit de -3% na economia. Em relação à indústria, o contraste é ainda maior: crescimento de 14,8% nos primeiros três anos e queda de - 6,6% nos anos subsequentes.

Refletindo sobre esta situação, é impossível despirmo-nos de opiniões próprias, uma vez que vivenciamos esta realidade durante nossa adolescência. Assim, podemos dizer que vivíamos um grande contra-senso do modernismo. Faltava dinheiro, sobravam mercadorias. Permanecia a censura e os movimentos de repressão social. Os movimentos sindicais ganhavam força na região do ABC paulista. Luís Inácio da Silva, - o Lula- - ascende como líder sindical.

Vemos, ainda, aflorar na sociedade brasileira a ruptura da ordem estabelecida e a reabertura política, que surge como uma saída para a crise do Estado autoritário.(GHIRALDELLI,1994).

Mesmo dentro desta lógica de instabilidade e de mudanças sociais com relação à colocação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, vemos, a partir da década de 80, o surgimento de uma nova perspectiva, a partir do movimento das próprias pessoas com deficiência e das organizações que as representavam, na garantia de terem seus direitos apoiados nos movimentos gerados pela comunidade internacional como a ONU, por exemplo. É importante também ressaltar que, neste momento, apesar de a profissionalização ainda ocorrer dentro das instituições de educação especial e dos centros de reabilitação, ela têm um papel fundamental à medida que viabiliza a busca da colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal, dando orientações

e treinamentos profissionais, avaliando a capacidade produtiva e acompanhando o processo de inserção dessa pessoa no mercado de trabalho (SASSAKI,1997)⁶³.

⁶³Neste momento vê-se a criação dos Centros de Vida Independente (CVIS), que buscam consolidar a garantia de direitos da pessoas com deficiência, a igualdade de oportunidades e os direitos na sociedade.

2.2 Educação Especial e Sociedade

A Organização das Nações Unidas instituiu, em 1981, o Ano Internacional da Pessoa Deficiente, que teve como resultado o Programa Mundial de Ação, relativo às Pessoas com Deficiência, propiciando um grande estímulo para a comunidade internacional, no que diz respeito ao avanço das questões sobre a garantia de direitos e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência. (NORMAS, 1996).

De um lado, em função do panorama internacional, e também pela participação do Brasil como membro das Nações Unidas, viu-se, no cenário nacional, algumas implicações no que diz respeito a informações sobre a realidade da pessoa com deficiência.⁶⁴ Por outro, de 1980 a 1985, o CENESP perde forças e espaço político na garantia de direitos e na discussão de políticas públicas e educacionais da pessoa portadora de deficiência. A Educação Especial, neste momento, é marcada por uma postura mais limitada, e, apesar das novas propostas do Plano de Ação do AIPD, em 1981⁶⁵, permanece a visão de que o ensino especial deve continuar institucionalizado e a cargo dos centros de reabilitação. (MAZZOTTA, 1996:101-102).

Enquanto isso, vimos crescer, no mundo todo, uma valorização da pessoa com deficiência e suas habilidades, principalmente no que diz respeito ao esporte e às artes. Surgem as Olimpíadas Especiais. Há, na década de 80, a marca registrada de um movimento pela busca da integração social, tanto na forma de se conceber e denominar a deficiência, quanto na valorização da pessoa com deficiência e dos seus direitos de cidadã. (SASSAKI, 1997:30-35)

⁶⁴ Neste momento da história, ao mesmo tempo em que o IBGE está fazendo o levantamento do Censo Demográfico, há também o lançamento de um caderno especial que localiza a pessoa com deficiência em todos seus aspectos na sociedade brasileira, que pode ser encontrado na sede do IBGE em São Paulo ou no Rio de Janeiro.

⁶⁵ Em 1980 é instituído o Plano de Ação da Comissão do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD) pelo MEC. Este plano fundamenta as novas tendências do processo de “integração e normalização” buscando basicamente sete objetivos: conscientização, prevenção, educação especial, reabilitação, capacitação profissional e acesso ao trabalho, remoção das barreiras arquitetônicas e uma legislação. Esta nova proposta tem, como princípios norteadores para a dimensão de uma nova política brasileira, a participação, a integração (envolvendo esforços de todos para integrar na sociedade a pessoa deficiente), a normalização (que visava possibilitar a vida tão normal quanto possível), a interiorização (expandir o atendimento ao interior e valorizar iniciativas comunitárias) e simplificação (opção por alternativas simples sem prejuízo dos padrões de qualidade). MAZZOTA, 1996:100:103. Na prática essa nova proposta para a Educação Especial não se consolida em função da prática social vigente no momento.

Com relação à Educação Especial, no governo do presidente João Figueiredo (1980-1985), o CENESP perde espaço político e passa a ser subordinado ao Departamento de Supervisão do ensino básico de 1º e 2º graus (JANNUZZI,1997). Nesse período, o ensino público absorve cerca de 60% dos alunos que compõem a demanda de pessoas com deficiência no ensino de 1º grau, com grande participação do sistema estadual (MAZZOTTA,1996:91-102). Mais tarde, já sob a perspectiva da nova república (1985), o CENESP e o MEC elaboram um plano intitulado: “Educação Especial-Nova Proposta”, na intenção de que as políticas da educação especial no Brasil fossem redefinidas.

Esse foi também o momento em que apareceram os primeiros indícios da anistia, que possibilitou o retorno de exilados ao país. A OAB (Ordem dos Advogados do Brasil) e a Igreja Católica tiveram uma participação fundamental nesse movimento. Diante dessas mudanças, a eleição direta para governador é aprovada pelo Congresso Nacional e o movimento pelas eleições diretas para a presidência da República levou o povo às ruas para lutar pelas “Diretas-já.(RODRIGUES, 1994)

Entretanto, Tancredo Neves é eleito através de votação indireta, mas com grande apoio popular. Ele representava a esperança do povo no processo de redemocratização do Brasil, sonho que não chega a se concretizar. Tancredo morreu dias após a eleição, em abril de 1985, assumindo a presidência seu vice, José Sarney.

O ritmo frenético de reaquecimento econômico no país segue apenas até as eleições parlamentares, em novembro de 1985. Em dezembro, apesar da permanência de José Sarney na Presidência da República, a inflação retoma ritmos alucinantes de crescimento.

Apesar disso, o país parecia melhorar. Sarney, na tentativa de segurar o desastre econômico que assolava o país, projetou um novo plano de estabilização que se chamou Plano Cruzado⁶⁶.

⁶⁶ O plano Cruzado era semelhante ao Plano Austral, que naquele momento estava sendo experimentado na Argentina. Era um plano que definia posições financeiras ortodoxas e era aprovado pelo FMI. Para maiores esclarecimentos sugerimos, entre outros, SKIDMORE, op.cit, p. 267-95.

Os primeiros meses do Plano Cruzado foram um sucesso. A inflação caiu, o comércio reaqueceu seguidos, porém por uma escassez de mão-de-obra, o que provocou aumentos salariais.(SKIDMORE, idem).

No que diz respeito ao plano social e político, em 1986 começaram os rumores em torno da elaboração de uma nova constituinte que deveria trazer em seu texto, questões relevantes à educação e às verbas que a União destinaria a ela. A defesa da escola pública para todos era primordial. A União não poderia gastar com a educação menos que 18% de sua receita com impostos, e os estados e municípios, menos que 25%. No entanto, muito menos que esse montante chegava a ser distribuído para as escolas.

As escolas públicas estavam tão burocratizadas, trabalhando em moldes pedagógicos tão arcaicos que, por mais que se tentasse, era praticamente impossível baixar o índice de analfabetismo que atingira vergonhosos 20 % da população neste período (SKIDMORE, op.cit.).

Nesse contexto, paralelamente ao CENESP, a Educação Especial ganha, através do Decreto n°. 93.481/86, um novo órgão nacional em sua defesa: a CORDE (Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência).

Este órgão tinha autonomia administrativa e financeira, recursos próprios e específicos, o que possibilitava, a partir de um conjunto de diretrizes, a separação entre o ensino regular e a educação especial. No entanto, apesar da criação da CORDE ter vindo para assegurar direitos básicos aos deficientes e a sua integração social, numa ação conjunta entre governo e sociedade civil, essa Coordenadoria buscava, em modelos e experiências de outros países, os pontos de partida para sua atuação. Neste sentido julgava ser possível, nos equipararmos ao primeiro mundo, o que não aconteceu, uma vez que não foram consideradas as nossas raízes culturais e a nossa realidade, bastante diferentes da vivida no primeiro mundo, no momento dessa atuação.(JANNUZZI,1997).

Com relação à Educação Especial, no governo Sarney (1986), o CENESP, através do Decreto n° 93.613/86, passa a ser denominado Secretaria da Educação Especial (SESPE). Vivia-se nesse período a realidade econômica dos Planos Cruzados, dentro de um modelo “urbano-industrial”, em que buscavam-se estratégias de estabilização econômica. Se a idéia dos governos anteriores era a de primeiro fazer o

bolo crescer para depois dividi-lo , a ordem do momento era a de arrumar a economia e socorrer os despossuídos (NORONHA,1994:278). Era a luta pelo reequilíbrio, reorganização que, de maneira discreta, indica a vontade por parte do governo de fortalecer o antigo CENESP vinculando-o ao sistema regular de ensino, o que implicaria diretamente a qualidade dos serviços e a obtenção de recursos para a Educação Especial.

O país, no entanto, continuava econômica e socialmente sob os efeitos da crise da dívida externa, que se arrastava desde a década anterior. A dívida pública só fazia aumentar, a inflação atingia altas cifras. A taxa cambial, até então congelada, estava cada dia mais sobrevalorizada. Em 1987, o Plano Cruzado já havia se tornado um fracasso.

“As conseqüências desse período foram desastrosas para o desenvolvimento do país. Vários intelectuais deixaram o Brasil na tentativa de reconstruírem suas vidas em países que apresentassem perspectivas de futuro mais seguras. A corrupção, a desorganização e o caos econômico acabaram com o espírito patriótico da população.

A dívida social era ainda maior, assim como a fome, o sucateamento dos salários, a explosão da criminalidade, o desemprego, o abandono da educação - era o caos. Não se tinha controle de nada, o país estava literalmente naufragando. A sociedade sucumbia e o investimento no capital humano, leia-se saúde e educação, na prática era inexistente.” (NORONHA,1994:278-80).

Mesmo assim, o governo Sarney, na política e no contexto da Nova República, tem como chave mestra de seu governo o planejamento participativo, do qual estaria dependente a definição dos novos rumos da educação. É a política da “educação para todos” e o discurso do “tudo pelo social” (NORONHA, *idem*).

Na verdade, pouco se viu realizado. Talvez as intenções fossem boas, mas a realidade e a prática mostravam o contrário. Em 1987, existiam 17.456.348 analfabetos com mais de 15 anos, num país onde 41,4% das pessoas com 10 anos ou mais permaneciam um período inferior a 4 anos dentro da escola (NORONHA, *ibidem*)⁶⁷. A escola é gratuita, mas não há vagas e muito menos escolas para todos.

⁶⁷ Para um melhor entendimento sobre este tema da educação especial, sugerimos entre outros, JANNUZZI, 1997:209-14.

Na Constituição de 1988, a luta pelo ensino público continua. Gratuidade, democratização para todos os níveis, qualidade e recursos financeiros são pontos fundamentais a serem garantidos. Há um prenúncio para a reorganização da Lei das Diretrizes e Bases da Educação (LDB) que começa a ser discutida junto com a Constituição.⁶⁸

No que diz respeito ao deficiente, a Constituição de 1988 trata de vários temas relacionados aos seus direitos: admissão para o trabalho, habilitação e reabilitação, promoção e integração social, barreiras arquitetônicas, transporte público, entre outros. Proíbe qualquer distinção na atribuição de salário e nos critérios de admissão para o trabalho (art.7º, XXXI). Determina a reserva de vagas no acesso a concursos e cargos públicos (art.37,VIII). Responsabiliza a Assistência Social a habilitar e reabilitar as pessoas portadoras de deficiência e a promover a integração na vida comunitária (203, II). Estabelece que o Estado deve gerar a integração social do adolescente com deficiência, através de programas de preparação para o trabalho, assim como deve eliminar as barreiras arquitetônicas e facilitar o acesso a serviços públicos (art.207, II). (FIGUEIREDO, op.cit).

Neste sentido, a Constituição de 1988 amplia o acesso aos direitos com a finalidade de redemocratizá-lo e de garantir a cidadania. Como vimos, há a preocupação de dar assistência e proteção à pessoa com deficiência em vários artigos do texto da Constituição Federal, no entanto, pouco se viu da aplicação desses princípios na realidade diária das pessoas com deficiência. Podemos perceber que sua aplicabilidade sempre ocorre em movimentos isolados, e sempre sob a ação das instituições de reabilitação e de assistência à pessoa com deficiência, frente às atitudes e posturas da sociedade, e, até mesmo, do próprio governo.

Com relação ao mercado de trabalho, dá-se início à tentativa da colocação da pessoa com deficiência no mercado, ou seja, através de convênios e parcerias entre as instituições de atendimento às pessoas com deficiência e as empresas, a inserção e o acompanhamento desse deficiente, que antes trabalhava dentro das oficinas, no ambiente

⁶⁸ A Constituição Federal, de 1988, dá início a um período de valorização do direito social-democrático. Nesse sentido, traça metas, objetivos de dignificação da pessoa humana, promoção do bem de todos sem qualquer forma de discriminação, e a prevalência dos direitos humanos, seguindo a lógica internacional. (FIGUEIREDO, 1997: 57)

das empresas. É um processo que surge decorrente das políticas da integração, motivadas pelas garantias da Constituição. Não há porém, o vínculo empregatício, tampouco a garantia de direitos e um salário, uma vez que se tratava, na grande maioria dos casos, de uma experiência de parceira, na qual se visava apenas a participação do indivíduo no meio produtivo, em favor da integração. Acrescido a isso há ainda a má formação acadêmica da maioria das pessoas com deficiência que, ainda na década de 80, como pudemos perceber, tinha sua educação vinculada aos centros de reabilitação, não acompanhando, em termos curriculares, a rede regular de ensino, porque julgava-se haver a necessidade de um ensino especializado, diferenciado frente às “dificuldades” que essas pessoas pudessem apresentar no ensino regular.

Assim, em 1990, a SESPE (Secretaria de Educação Especial) por razões diversas foi extinta diluindo sua força representativa e de atuação da Educação Especial no âmbito governamental. Essa Secretaria foi substituída, através do Decreto nº 99.678/90, pelo Departamento de Educação Supletiva e Especial (DESE), que era, na verdade, uma extensão da Secretaria Nacional de Educação Básica (SENEB), que ficou responsável por esta modalidade de ensino, contando ainda com uma Coordenadoria de Educação Especial (MAZZOTTA, op.cit.). Nas entrelinhas, pode-se dizer que a responsabilidade pela educação da pessoa com deficiência ficou tão específica, que acabou perdendo sua autonomia no meio desse caminho e o governo, por sua vez, deixou de cumprir grande parte de suas responsabilidades com relação a este segmento da sociedade.

A partir da década de 90, por interesses e forças políticas e governamentais, os recursos direcionados à educação, que já eram escassos, foram ainda mais diminuídos. Se a parcela de recursos para a educação regular é reduzida, mais ainda é a demanda frente às necessidades das verbas destinadas à Educação Especial.

2.3 Educação, Trabalho e Globalização

No cenário de incertezas sociais e políticas em que se encontrava o Brasil, o povo elege Fernando Collor de Melo, político de Alagoas, extremamente promovido pela mídia. Ele era moderno, poliglota, de uma família politicamente poderosa do Estado de Alagoas. Foi eleito presidente pelo povo com a reinstituição do direito ao voto popular no Brasil, assumindo o cargo em 1990. Assume um país praticamente falido, com inflação de quase 100% ao mês. O governo cresce baseado num *slogan* que agradava o povo: “Minha gente”, sob uma base política contra a corrupção do Governo dos “Marajás” e com a promessa de uma política econômica neoliberal⁶⁹, de abertura do mercado de exportação e a importação de bens manufaturados a fim de estimular a livre concorrência, favorecendo o desenvolvimento e o ingresso ao processo de globalização. (SKIDMORE, *ibidem* e BARBEIRO, *idem*.)

Fernando Collor, investindo na meta da derrubada da inflação e com o intuito de inserir o Brasil no contexto do mundo globalizado, tentou um tratamento de choque. Confiscou a poupança dos brasileiros, congelou os preços, aboliu a indexação, reduziu as importações, iniciou o processo de privatização das estatais brasileiras. A população brasileira como um todo foi pega de surpresa.

A preocupação maior desse governo se concentrava na internacionalização da economia brasileira. Enquanto corriam os processos de privatização das estatais, começaram a aparecer os escândalos fiscais, a corrupção, o confisco do dinheiro da população. Obtém-se ao mesmo tempo, a abertura ao mercado externo, o incentivo à exportação e o incentivo à livre concorrência.

Mesmo com essas medidas, a recessão continuou. Os juros baixaram, mas a concentração de renda não se alterou. As grandes estradas e os latifúndios cederam lugar a lutas e invasões em busca da reforma agrária.

⁶⁹ Neoliberalismo: doutrina político-econômica elaborada em 1938 para adaptar o modelo liberal às novas condições do capitalismo atual. BARBEIRO, 1999:208.

Dentro desse discurso instalou-se um plano de governo batizado de “Brasil Novo”. Esse plano não apresentava nenhuma proposta concreta para a área educacional. E assim vimos pulverizarem-se os recursos destinados à educação através de novos programas: Programa Nacional de Alfabetização e Cidadania (1990), Plano Setorial de Ação(1991-95), Brasil, um projeto de reconstrução nacional (1991), Projeto Minha Gente (1991), que visava a construção dos CIACS⁷⁰. Vários projetos, várias idéias inconsistentes dentro da realidade experimentada no dia-a-dia do brasileiro. A educação, por sua vez, passa a receber 18% verba destinada a ela, segundo a Constituição de 1988. (SKIDMORE, 1998).

Em 1992, o governo Collor perde espaço político. O mal gerenciamento das propostas governamentais, aliado à falta de habilidade nas negociações junto ao Congresso, um plano econômico ineficiente, somado aos escândalos e envolvimento com corrupção, levam-no ao descrédito diante do povo brasileiro.

O povo sai às ruas pedindo pelo processo de “impeachment” do presidente Collor. É a luta pela recuperação da identidade do brasileiro, na tentativa de algo novo: um sistema de governo que trabalhe pelo povo. É uma suposta conscientização de sua cidadania, mas que, na realidade, não se modificou de forma expressiva

Internamente a sociedade continuou vivendo o conflito entre a urbanidade e a modernidade aparente e o tratamento arcaico e displicente dado à “coisa pública” pois 70% da população permanecia em estado de pobreza e com poucas perspectivas de melhoria. A violência, a insegurança, o descrédito na instituição governamental e na forma de representação política eram temas presentes no cenário brasileiro deste fim de século (NORONHA,1994).

No cenário internacional, podemos dizer, no entanto, que obtivemos algumas conquistas que emergem de uma nova perspectiva para a educação da pessoa com deficiência, a partir de uma visão mais inclusiva de sociedade. A Declaração Mundial de Educação para Todos, aprovada pela ONU em 1990, influencia o Brasil e inspira o “Plano Decenal de Educação para Todos”, em 1993.(SASSAKI, 1997).

A seqüência ao Plano Decenal de Educação traz em seu conteúdo uma valorização do potencial humano, da universalização da educação com qualidade e a

⁷⁰ Para maiores informações na questão dos planos, sugerimos entre outros, NORONHA, 1994.

intenção de erradicar o analfabetismo⁷¹, favorecendo o movimento da inclusão, respeitando as diferenças e valorizando as potencialidades de cada indivíduo⁷². Nesse momento, a busca pela igualdade de oportunidades, propiciada pela educação, passa a ser uma possibilidade real, ao considerarmos as novas perspectivas da educação para todos. (MAZZOTTA, *ibidem*). No entanto, frente às dificuldades políticas e sociais do país, o Plano não é praticado em todos os seus pontos.

Ainda em 1993, a Secretaria da Educação Especial publica um dos documentos mais importantes da história da sua história que estabelecia uma nova “Política Nacional de Educação Especial” (PNEE). Essa nova política definia objetivos, interesses e necessidades das pessoas com deficiência, visando garantir o atendimento educacional da pessoa “portadora de necessidades especiais” e almejando para o final do século, um crescimento de 25% no atendimento.

Estes ganhos da Educação Especial, dentro de um período tão conturbado da história do Brasil, fazem-nos perceber que as dificuldades com a Educação Especial sobrevive e se amplia.

O processo de impeachment é finalizado e Collor é destituído do cargo de presidente, assumindo o vice-presidente Itamar Franco. Itamar assume o governo e encontra dificuldades para administrar o país. Por isso reorganiza sua assessoria com a indicação de novos ministros, buscando um rumo diferente para o Brasil. O economista Gustavo Krause foi indicado para o Ministério da Fazenda que, posteriormente, foi ocupado por Fernando Henrique Cardoso.

Nesse momento a recessão vivida no Brasil era assustadora. A indústria apresentava “um déficit de 5% em relação ao ano anterior, os juros chegaram a 30%, o desemprego em São Paulo, segundo o DIEESE, chegou aos 16%; o índice da inflação cresceu para 36% no ano de 1993” (BARBEIRO, *idem*:209).

⁷¹ Este plano traz a colocação da pessoa com deficiência “como um dos segmentos da clientela escolar, merecedor de um atendimento diferenciado e de esforços rumo à universalização do ensino com igualdade de oportunidades e qualidade”. Aponta a importância da implementação de estratégias de ensino, específicos às necessidades do “aluno especial” (assim denominado o deficiente pelo MEC), visando a integração e permanência do indivíduo na rede regular de ensino (MAZZOTTA, 1996:114 -15).

⁷² Para maiores esclarecimentos sugerimos a leitura do MEC, “ Plano Decenal da Educação”, Brasília, 1993.

Devido a suas ações no cargo de Ministro da Fazenda, Fernando Henrique Cardoso projetou-se, principalmente, após a criação de um novo plano econômico, que culminaria com uma nova moeda forte e estável: o Real.

Fernando Henrique começou, então, a ser cotado como um possível candidato à presidência nas eleições que aconteceriam em 1994, sucedendo Itamar Franco, que vinha demonstrando-se um político inexpressivo e pouco ativo frente às problemáticas vividas no país. Em 2 de outubro de 1994, é eleito com 55 % dos votos, logo no primeiro turno.

Posteriormente, à eleição para a Presidência, vários planos que dizem respeito à área social são implantados. Dentre esses planos, destacamos o Programa Sociedade Solidária com a participação do sociólogo brasileiro Herbert de Souza. A inflação, após décadas, cai para o índice de 1% ou 2% ao mês. Há um aumento considerável nas reservas de dólares do país que chegam a atingir a marca recorde de 70 bilhões (BARBEIRO, *ibidem*).

Ainda em 1994, temos, no cenário internacional, uma busca pela igualdade de direitos e de oportunidades para todos, movimento que gerou a “Declaração de Salamanca”, uma Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais, representando 88 governos e 25 organizações internacionais, com o objetivo de se reafirmar o compromisso da “Educação para Todos”, voltada principalmente para a educação da pessoa com deficiência⁷³ (CEDIPOD,1996a). Esta Conferência trouxe relevantes benefícios para a comunidade brasileira, à medida que foi introduzida nas instituições educacionais, nos órgãos governamentais e instituições de atendimento às pessoas com deficiência e provocou focos de discussões sobre a inserção desses indivíduos, não só no âmbito escolar, mas a partir dele para a sociedade como um todo.

Um exemplo concreto da influência dessa proposta de integração social do portador de deficiência é o da cidade de Campinas, interior de São Paulo, que traz explícita em sua Lei Orgânica a porcentagem de seus recursos financeiros, que devem

⁷³ A Declaração de Salamanca, originária de um encontro entre educadores e afins de vários países do mundo, realizado em Salamanca, Espanha, em 1992, é um documento de compromisso com a integração do portador de deficiências, firmado entre estes países; devendo garantir o acesso à escola independentemente das condições físicas, sociais, intelectuais entre outras, para todas as crianças. (CEDIPOD,1996a)

ser encaminhados à Educação Especial, que, nesse caso, é de 5% da verba destinada à educação⁷⁴.

Assim, encontramos como um ponto importante destas discussões, a redefinição das verbas encaminhadas para as instituições que dão assistência aos portadores de deficiência, e sua aplicabilidade além dos direitos naturais de todo e qualquer cidadão.

Mas no que diz respeito à política e economia do país, esta convenção nada significou. Continuamos vivendo uma situação completamente avessa às propostas e aos ideais de qualidade de vida assumidos internacionalmente.

No ano de 1995, dá-se início ao grande movimento de privatização das estatais no governo Fernando Henrique, acompanhando o processo internacional de privatizações⁷⁵, que, apesar de todas as discordâncias, acaba se concretizando (BARBEIRO, 1999). Neste mesmo período, o Brasil sofre as influências da crise financeira mundial, gerada pela queda da bolsa de valores no Sudeste Asiático, no entanto, foi possível contornar a situação, pois a crise asiática pouco afetou a continuidade do programa de desenvolvimento econômico brasileiro. O Real continuou mantendo sua estabilidade, porém acentuou-se o desemprego. (BARBEIRO, 1999).

A baixa qualidade da força de trabalho e o analfabetismo existente no país são alguns dos motivos desse crescente desemprego, uma vez que a mão-de-obra não acompanhava, em termos qualitativos, a demanda gerada no mercado nacional. Isso constitui uma séria desvantagem em uma economia aberta e competitiva, impregnada de novas tecnologias frente aos novos paradigmas da globalização.

“A interdependência econômica mundial nunca foi tão profunda quanto agora. A formação dos grandes blocos econômicos, como a União Européia, o Nafta, o Mercosul, a Alca são possíveis com o enfraquecimento das nações”. (BARBEIRO, 1999:212)

A globalização é uma nova etapa do capitalismo. Mais do que uma internacionalização da economia mundial, a globalização representa um grande

⁷⁴ Para aprofundar sobre esta legislação sugerimos a leitura do art. 256, V, da Lei Orgânica do Município de Campinas.

⁷⁵ A privatização é um movimento acelerado no mundo todo, sob a justificativa de proteção dos grandes setores e investidores do mercado aberto, além da pretensa idéia de colocar sob responsabilidade do Estado a Educação a Saúde a Segurança da nação. Por outro lado há o temor sobre a criação de cartéis, substituindo-se o monopólio estatal, pelo monopólio privado. (BARBEIRO, 1999:213)

desenvolvimento material da sociedade. A revolução da informática aliada a uma diversidade tecnológica expressa através da biotecnologia, da robótica, da comunicação digitalizada e da Internet modificam as relações da sociedade entre si e fortalecem o capital virtual, especulativo e volátil, e são capazes de construir ou destruir uma nação em movimentações da bolsa de valores, por exemplo.

Esta nova ideologia neoliberal justifica as profundas transformações da sociedade, uma vez que, quanto mais desenvolvida tecnicamente, mais pobre e socialmente deficitária a sociedade está.

“Para enfrentar esse quadro, as empresas têm sido obrigadas a desenvolver ao máximo sua capacidade de competir e de se adaptar aos mercados. Isto tem levado, em muitos casos, a reestruturações e fusões, à introdução de importantes inovações tecnológicas, à automação dos processos de produção, à desierarquização dos níveis de decisão, à busca, numa palavra, da otimização dos níveis produtivos.” (REGUERA, s/d:5)

A nova demanda de competitividade internacional gera profundas mudanças principalmente nas relações do trabalho. Há, sem dúvida, um enfraquecimento das políticas sindicais e partidárias. Há, ainda, uma desorganização frente à intermediação das relações do trabalho, e também uma diminuição do mercado de trabalho formal, (com 8 horas diárias de trabalho, carteira assinada, seguridade social, férias e décimo terceiro salário). Encontramos, hoje, um mercado informal gerado por aquelas pessoas que não conseguem um emprego fixo, como os camelôs, os vendedores autônomos, ou mesmo aqueles que trabalham em pequenas indústrias caseiras, etc. Encontramos também a flexibilização do trabalho, que significa a precarização do profissional, pois ele deve conhecer de tudo um pouco, ser polivalente, flexível e com total disponibilidade de tempo. É o momento da terceirização, da sub-contratação, que tira das grandes empresas a responsabilidade de contratação e o cumprimento de obrigações fiscais.

“Impõem-se por conseguinte, formas muito mais flexíveis e fluídas na utilização dos recursos humanos. As empresas estão optando por estratégias que exijam muito adaptabilidade e mobilidade dos trabalhadores e maior capacidade de criatividade para se adequar ao processo técnico e às pressões competitivas”(REGUERA, s/d:5).

Nesse sentido, o Estado lava suas mãos e, como espectador, retira-se da intermediação do conflito entre o capital e as relações do trabalho. É dado, assim, o primeiro passo à livre negociação de contratos de trabalho.

O mercado, em todo o mundo, amplia seus horizontes, cresce a produção e o consumo. O mercado de trabalho também se internacionaliza e o emprego passa a ser disputado virtualmente pela Internet, transpondo as barreiras da distância geográfica. Cada vez menos a indústria e a agricultura mecanizada precisam da mão-de-obra do trabalhador. Os novos empregos estão sendo gerados no terceiro setor (serviços e comércio), mas, para inserir-se neste novo mercado emergente, há a necessidade de qualificação do trabalhador.

Nos Estados Unidos, por exemplo, 60% da mão-de-obra está empregada no setor de serviços desde o início da década de 90, tendo uma das menores taxas de desemprego do mundo (algo em torno de 4% da população), e tem uma das melhores qualidades de vida do mundo para a maioria da população.

Já nos países em desenvolvimento como o Brasil, segundo o Ministério do Trabalho (MTb, 1999b), a multidão de desempregados chega a 17% da população, que migra para as grandes cidades, como São Paulo e Rio de Janeiro, na perspectiva de encontrar trabalho. As cidades incham, gerando mais violência, mais miséria, mais desemprego – o que piora cada vez mais a qualidade de vida nas grandes cidades.

Em 1995, na tentativa de diminuir a grande dicotomia existente entre a mão-de-obra brasileira e a demanda do mercado, o Ministério do Trabalho cria o “Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador” (PLANFOR), como parte do projeto de desenvolvimento social do governo de Fernando Henrique Cardoso, incluído no programa “Brasil em Ação”.

O PLANFOR está inserido no quadro de políticas ativas do Sistema Público de Emprego, financiado pelo FAT. Trata-se de um programa de treinamento em massa, que busca a articulação, o fortalecimento e/ou a reestruturação da capacidade de empregabilidade do cidadão brasileiro, favorecendo a elevação de seu nível de escolaridade. Em 1996, o PLANFOR é implementado e designado, através do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), para a Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional (SEFOR), o que permitiria uma

descentralização e uma maior capacidade de penetração no país (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1998).

As verbas daí decorrentes, seriam repassadas para o Governo de Estado, através de um acordo entre as Secretarias Estaduais e o Ministério do Trabalho. Foram criados, ainda com esses objetivos, os Planos Estaduais de Qualificação (PEQs)⁷⁶ e as Parcerias Nacionais/Regionais⁷⁷.

O PLANFLOR 1997 _ como pudemos ver anteriormente sobre os programas de qualificação para o trabalho do MTb_ começou a ser executado a partir de 1996, e obteve, como resultados iniciais, até o ano de 1998, um total de 5,2 milhões de brasileiros treinados, projetando-se, até o ano 2002, um total de 15 milhões de trabalhadores brasileiros.

No que diz respeito à pessoa com deficiência, há uma política específica do PLANFOR que diz haver a necessidade de se buscar e suprir as dificuldades e as necessidades da pessoa portadora de deficiência frente a sua integração no mercado de trabalho. Dessa forma, o Programa de Qualificação do Trabalhador beneficiou, na área de pessoas portadoras de deficiência, 40,6 mil trabalhadores com um investimento total de R\$ 11 milhões do FAT até dezembro de 1997.

Nesse mesmo ano, o programa foi desenvolvido em 23 Unidades Federais, cobrindo 364 municípios, dos quais 69 pertencem ao programa Comunidade Solidária. Para 1998, a meta de investimentos foi de R\$ 6 milhões na qualificação de 38 mil treinandos em 25 Unidades da Federação. Para a execução desse programa, contou-se

⁷⁶Os PEQs têm como prioridade a qualificação e a requalificação de trabalhadores de baixa escolaridade, empregados atingidos por processos de reestruturação produtiva e modernização tecnológica, que são os pequenos produtores, os trabalhadores do mercado informal e os beneficiários do seguro-desemprego.

⁷⁷Trata-se de convênios de cooperação técnica, entre organizações governamentais e não-governamentais (sindicatos, associações, fundações e universidades), para a implementação dos programas não cobertos pelos PEQs, especialmente estudos, pesquisas, desenvolvimento de metodologias e produção de materiais didáticos, a título de apoio à qualificação profissional.

com a mobilização de agências nacionais de educação e emprego, fundações, universidades, sindicatos e cooperativas.

Esta realidade apresentada pelo Ministério do Trabalho, que pode ser melhor observada no quadro a seguir, não traduz a realidade que encontramos para as pessoas com deficiência hoje, em relação a sua preparação, inserção e permanência no mercado produtivo.

QUADRO 16: DADOS DO PLANFOR—1997
(PROGRAMA NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR)

Região	Municípios Atendidos	Investimentos (R\$ Mil)	Deficientes Treinados⁽¹⁾
Amazônia	51	1.214	2.459
Nordeste ⁽²⁾	65	861	3.436
Sudeste	29	1.375	5.095
Centro-Oeste	45	1.247	3.479
Sul	174	1.827	10.209
TOTAL	364	6.524	24.678

Nota: (1) Investimento e treinandos em programas para pessoas portadoras de deficiência.

(2) Não inclui Alagoas

Fonte: Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional (SEFOR)—Ministério do Trabalho

Este quadro mostra um grande investimento do governo na preparação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. No entanto, quem são estas pessoas? Quantos realmente têm acesso a esta realidade? Quem sabe da existência deste programa e quem consegue usufruir dele?

Na realidade, a grande maioria das pessoas com deficiência continua fora da rede regular de ensino. Segundo dados do INEP, de 1996, o número de alunos matriculados na Educação Especial por grau de Ensino no Brasil é de 201.142 pessoas divididas entre pré, ensino fundamental e médio. O número de pessoas com algum tipo de deficiência inserida na rede regular de ensino não é sequer aventada.

Segundo levantamento oferecido pela Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, a matrícula inicial da Educação Especial, para o ano de 1998, era de um total de 56.578 pessoas⁷⁸. Nessas estatísticas estavam incluídas as escolas estaduais e as classes especiais, a rede municipal de ensino e as salas de recursos, assim como a rede particular, que tanto pode ser de ensino regular, quanto centros de reabilitação. Segundo dados levantados e apresentados pelo professor Romeu Sasaki no Primeiro Congresso “Empresariado, Trabalho e dEficiência na Era da Globalização” no Rio de Janeiro, em outubro deste ano (1999), menos de 3% do total da população que tem algum tipo de

⁷⁸ Estes dados, _ainda não oficiais e não divulgados ao grande público_ são do MEC, Censo de 1998, e fornecidos via fax pela Secretaria da Educação do Estado de São Paulo em agosto, 1999.

deficiência, no Brasil, têm algum tipo de atendimento, seja escolar, de reabilitação, de preparação para o trabalho, etc. Das pessoas portadoras de deficiência com idade entre 14 e 60 anos, ou seja, cerca de 326.205mil pessoas com deficiência em idade produtiva, apenas 65,9% delas estão tendo algum tipo de atendimento.(SASSAKI,1999)

Os serviços nacionais de preparação para o trabalho, em parceria com Secretarias de Estado e Sindicatos, não conhecem e não estão suficientemente preparados para qualificar e encaminhar, a pessoa com deficiência para o mercado de trabalho. As instituições e seus programas de profissionalização ainda têm muito o que aprender sobre mercado de trabalho e as políticas que envolvem suas relações, seja através de oficinas abrigadas, seja através de estágios, parcerias e/ou terceirização.

A pessoa com deficiência, por sua vez, deve assumir a postura de cidadã e continuar exigindo seus direitos como vem fazendo ao longo do tempo. As empresas desconhecem a realidade da pessoa com deficiência e precisam ser orientadas e conscientizadas a respeito de sua potencialidade.

Há, no final da década de 90, a percepção da diversidade cultural e humana da sociedade. Essa percepção é o princípio básico para a construção de uma sociedade para todos, sob uma perspectiva inclusiva.

Com relação à colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, podemos dizer a partir do estudo de caso, que apesar de ser uma experiência particular, se estendida às outras experiências de que temos conhecimento e que não estão documentadas; há uma mudança no que se refere à postura de alguns empregadores frente à pessoa com deficiência. Apesar da notória defasagem profissional de muitos deficientes, com relação ao restante da força produtiva.

Contudo, não podemos afirmar que essa mudança se dê por uma questão de conscientização, uma vez que o preconceito existe e é real, mas talvez se dê em função da exigência da legislação que, bem ou mal, abre caminho e amplia o espaço de inclusão e discussão da deficiência. O que percebemos, na realidade, é uma abertura do mercado formal para as pessoas com deficiência. É possível identificar, no cenário nacional, grandes empresas que têm programas e parcerias com as instituições na contratação

dessas pessoas. Dentre estas empresas, hoje podemos citar a Avon, a Singer, a 3M do Brasil e o Banco Itaú, entre outras⁷⁹.

É claro que há um grande número de empresas que são beneficiadas de forma ilícita na contratação de pessoas com deficiência, pois ao estabelecer um convênio com uma instituição, fazem um contrato de prestação de serviços_ não tendo que, efetivamente, contratar essas pessoas como funcionários. Esses contratos, constam usualmente de uma prestação de serviços em que a empresa contratante faz uso da mão-de-obra da pessoa com deficiência, mas não assume o compromisso legal, uma vez que este contrato de trabalho, não é feito diretamente com o indivíduo, mas com a prestadora de serviço (no caso, a instituição na qual este indivíduo está inserido). Desta forma, a empresa não arca com a responsabilidade civil, social e tão pouco legal. Isto implica no não estabelecimento do vínculo empregatício pelas vias legais e da carteira de trabalho não assinada. Implica também, na desobrigação da empresa em arcar com impostos e salários da categoria.

É possível também identificar que há problemas elementares na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho que prejudicam e dificultam seu acesso e sua permanência no mercado de trabalho formal. O primeiro desses problemas está diretamente ligado à questão da má formação acadêmica e ao despreparo para o mundo do trabalho.

O segundo fator, que encontramos como impedimento deste processo de inserção, é o despreparo dos Recursos Humanos das instituições que pretendem preparar e qualificar o deficiente para o mercado de trabalho. Isto ocorre porque, em sua grande maioria, as equipes não têm conhecimento da legislação, e, quando vão às empresas, ainda vendem uma imagem caritativa e não profissional. Ocorre também que a escolha e a introdução de cursos de qualificação profissional ainda se baseiam em atividades que não são as que a nossa sociedade mais necessita. Há a necessidade urgente de se repensar o sistema e os programas de profissionalização oferecidos pelas instituições . No entanto, adotar medidas que contemplem estes dois fatores não são o suficiente se não há no mercado de trabalho, condições de igualdade competitiva; ou seja, que sejam

⁷⁹ Neste momento, para um melhor entendimento sobre o contexto vivenciado pela pessoa com deficiência e sua relação com o mercado de trabalho, sugerimos, entre outras, a leitura da reportagem: "Eles não querem caridade" *Revista Exame*, n.5, ano 31, de 25 de fevereiro de 1998.

dadas as pessoas com deficiência as mesmas oportunidades oferecidas aos outros trabalhadores.

“Seria um grave erro acreditar hoje que basta educar e capacitar adequadamente uma pessoa com deficiência. A experiência tem demonstrado que isto não é o suficiente. É preciso fazer, ao mesmo tempo, que o mercado de trabalho dê a essas pessoas, em condições de igualdade, as mesmas oportunidades que oferece aos demais trabalhadores, Não esqueçamos de que uma pessoa se torna realmente incapaz quando as oportunidades de que goza a comunidade, em geral lhes são negadas por causa de sua deficiência.”
(REGUERA,s/d:7)

Assim, a década de 90, principalmente no Brasil, é marcada ao mesmo tempo por uma enorme desigualdade social e por uma busca da igualdade.

O crescimento demográfico, nesta década, está em 1,5% ao ano, por motivo do desaceleramento do crescimento populacional _ a realidade e a dificuldade social contribuem para a queda da taxa fecundidade_ e, a força de trabalho desta década é de 2,7% ao ano. Isto quer dizer que, as taxas de participação da força produtiva da população economicamente ativa da década de 90, deverá manter a tendência de crescimento até o final da próxima década, entretanto, os efeitos da queda da taxa de fecundidade só serão sentidos a partir de 2010. (POCHMANN, 1998 e MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1998b).

A queda do emprego formal e a baixa qualificação da mão-de-obra brasileira está descompassada frente à realidade do contexto moderno. Assim, há a necessidade em aplicar-se e implementar-se a educação, dar condições de qualificação e criar programas de geração de empregos. Há, ainda, a necessidade de revisão das leis trabalhistas e uma reforma do sistema tributário, pois:

“A qualificação profissional, ainda que, por si mesma, não crie empregos, é ferramenta indispensável para que o trabalhador possa enfrentar os desafios que as mudanças tecnológicas, organizacionais e gerenciais impõem à economia brasileira.” (MTb, 1998b:45)

Vemos, então, surgir a partir da sociedade civil, de organizações de pessoas com deficiência, de profissionais e das próprias instituições, algumas propostas que visam a participação efetiva deste segmento da sociedade no mercado produtivo.

Dentre estas propostas, encontramos a auto-colocação, a criação de cooperativas, a implementação de pequenas empresas, as parcerias, a criação de um canal nacional de valorização de mão-de-obra, a capitalização e a difusão do emprego, os programas de estágio, o emprego apoiado, etc. (SASSAKI,1997:61-85; BATISTA, 1997:35:49 e REGUERA, s/d:8).

No entanto, isto só poderá tornar-se realidade à medida que nos aceitemos enquanto uma sociedade diversa, e, dessa forma, aceitemos nossas diferenças individuais, aprendendo com elas e possibilitando a promoção da sociedade inclusiva.

Apesar das dificuldades encontradas no decorrer da história, a década de 90 vem marcada por tentativas de mudança e novas possibilidades pela emergência de um novo conceito de deficiência, baseado na igualdade de oportunidades e nos princípios da igualdade de oportunidades para todos sob o invólucro do conceito de inclusão social, que discutiremos no capítulo seguinte. No entanto, faz-se necessário o cumprimento das políticas públicas a fim de construirmos esta sociedade mais justa e inclusiva, rumo às expectativas sociais e mercadológicas do próximo século.

Neste sentido:

“...este princípio constituirá o fundamento da Convenção 159 da OIT, adotada em 1983 e cujo objetivo é assegurar a participação ativa da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Nessa convenção insiste-se na igualdade de oportunidade entre trabalhadores em geral. Para garantir a aplicação deste princípio, será necessário “trabalhar o mercado de trabalho” e a sociedade em seu todo. De outro modo, os jovens com deficiência, mesmo os bem formados, correm o risco de esperar por longos anos para conseguir um emprego nas difíceis circunstâncias atuais.”(REGUERA,s/d:10).

Consciente desta, respeitando a diversidade e atendendo as necessidades que presentes no contexto sociocultural a que pertencemos; na implementação de igualdade de oportunidades de participação social tentamos suprir os desafios da sociedade globalizada, na busca pela inclusão social.

CAPÍTULO III

CONCEPÇÃO DE DEFICIÊNCIA

Entender o conceito de deficiência não é uma tarefa simples, especialmente nos dias de hoje. A diversidade social que contribui para a construção deste conceito, faz com que a deficiência deixe de ser apenas um fenômeno de ordem físico-corporal e incorpore, em sua definição, uma complexa gama de implicações culturais, econômicas e políticas.

Reconhecer as diferentes terminologias e que ao longo da história vem identificando o fenômeno da deficiência, seja em caráter temporário ou permanente, remetem ao indivíduo com deficiência o rótulo da D-eficiência.⁸⁰ (RIBAS,1985)

Assim, discorrer sobre o tema deficiência significa observar e reconhecer, ao longo do processo de desenvolvimento da sociedade, todas as faces sociais e ideológicas que permeiam e determinam esse conceito.

O número de pessoas com deficiências existente em todo o mundo é bem significativo e vem crescendo historicamente em função das diferenças sociais e da ausência de programas de prevenção eficientes que detenham suas causas⁸¹.

Tanto como cada país possui uma realidade própria, constituída por diferentes economias, culturas, políticas e valores sociais existentes historicamente, também as pessoas são particularmente diferentes entre si. No entanto, não é porque são naturalmente diferentes, que os homens devem ter no âmbito social oportunidades desiguais de participação nos vários segmentos desta mesma sociedade (RIBAS,1985:12-15).

⁸⁰ Aqui, o vocábulo que evidencia D-eficiência busca traduzir na evidência do prefixo D (que significa negação), a idéia de não-eficiência da pessoa com deficiência que nos é passada através da postura da sociedade em geral. Esse termo é trabalhado por João B. C. Ribas, em seu livro *O que são pessoas deficientes*, incluso na bibliografia deste trabalho. RIBAS,1985

⁸¹ Conferir documento do Anexo 9. Este documento discorre sobre objetivos, definições, princípios e a situação atual da pessoa com deficiência, apresentando também propostas para execução deste Programa Mundial.

despendida nos dias de hoje. Naquele período apenas os filhos da nobreza e da Coroa tinham acesso a ela (JANNUZZI, *idem*).

No que diz respeito a pessoas com outros tipos de deficiência, que não a mental, a realidade não era a mesma. Os impedimentos físicos, principalmente os aparentes, as tornavam diferentes da maioria produtiva daquela sociedade e conseqüentemente, inaptas para desempenhar satisfatoriamente uma função dentro da sociedade, restando-lhes a exclusão e a segregação. Nesse sentido, as diferenças deixavam de ser apenas individuais e passavam a trazer consigo uma carga social, a partir da qual construiu-se uma conceituação sobre a deficiência que, historicamente, é a de inutilidade e de dependência (RIBAS, 1997).

Ao mesmo tempo, ao longo do processo histórico, a sociedade se transformou, e suas necessidades e exigências também; desenvolveu-se e criou novos parâmetros e valores sociais, mas pouco mudou sua visão sobre o fenômeno da deficiência⁸³, uma vez que a desigualdade social que se acentua ao longo do tempo, perpetua as diferenças sociais e o movimento de exclusão social. Na verdade, à medida em que a sociedade foi se transformando, foi tornando-se mais complexa, mais exigente, mais especializada, e, na mesma proporção, foram crescendo os preconceitos, estigmas, e os processos de exclusão social, em suas relações. Preconceitos que se tornaram mais intensos, mais expressivos e mais importantes, ao invés de se diluírem ou serem superados ao longo do tempo.

Não há como desprezar as condições de ordem física ou mental que podem ser geradoras de limitações orgânicas, mas nem mesmo a tecnologia, que surge para criar possibilidades de superação das dificuldades encontradas pelo homem, na interação com o meio físico e o ambiente, possibilitou a conscientização e o afastamento do preconceito. Ao contrário, a tecnologia permitiu que os preconceitos existentes nas

⁸³ Neste sentido, podemos dizer que há uma ampliação acerca da deficiência. Aqui podemos introduzir a possibilidade de reflexão sobre quem é o deficiente hoje. É muito fácil ser considerado deficiente numa sociedade em que a disputa, a competição pela sobrevivência está mais acirrada. Desta forma, frente as novas necessidades da população e a imposição das novas perspectivas de uma economia globalizada, a desigualdade social, a má distribuição de renda e dificuldade de acessar a educação formal com competência, criam diariamente um exército de pessoas não eficientes socialmente. Ou seja, apesar de a deficiência física, sensorial ou mental serem fatores claramente limitantes na integração social do indivíduo, hoje não são vistos isoladamente. A exclusão social, é maior que o preconceito e amplia a abrangência do fenômeno deficiência. Assim, o conceito de deficiência assume um caráter "mutante", que varia de acordo com as necessidades da sociedade que o concebe.

diferenças interpessoais fossem se tornando cada vez mais acentuados na sociedade contemporânea na medida em que ela “consertava os defeitos” que impediam a normalidade.⁸⁴

Mas quem pode ser considerado normal ou deficiente na sociedade atual? Como dizer que este ou aquele indivíduo pode ou não fazer parte desta sociedade, que é em seu interior discriminadora?

O preconceito existe e está longe de ser resolvido na sociedade brasileira uma vez que tem suas raízes na própria cultura .

O preconceito em torno da pessoa com deficiência é evidente, e está mais declarado nos últimos tempos. A sociedade, por sua vez, está mais cruel, mais excludente, mais “prática”. É a lei da sobrevivência na “selva de pedra da modernidade”, onde só é considerado cidadão aquele que é capaz de produzir, e se adequar aos padrões sociais ditos normais. Segundo o dicionário da Língua Portuguesa, é normal aquele “que é segundo a norma” ou o que é “habitual, natural”. (FERREIRA, 1998)

Seguindo esse raciocínio, aquele que não é considerado normal pela sociedade, é considerado deficiente, que, de acordo com o mesmo dicionário, significa “falho, carente, incompleto, imperfeito”.

Não muito distante dessa realidade secular de exclusão baseada na identidade, no estereótipo e no preconceito social, há poucos anos pudemos vivenciar uma situação que reflete e ilustra o que compreendemos como um posicionamento da sociedade em relação ao que ela considera deficiente, diferente do normal:

Era uma tarde de terça-feira de 1994. Uma mãe, caminhava pelo shopping com seu filho, que além de ser portador da Síndrome de Down apresentava grandes comprometimentos motores dificultando sua locomoção.

Na direção oposta a esta mãe, vinha uma outra caminhando também com seu filho, distraía-se, observando uma vitrina. Seu filho tratou de se inteirar do ambiente e

⁸⁴ Quando nos referimos à questão da tecnologia, devemos refletir sobre dois aspectos. De um lado, a biotecnologia, a robótica, a criação de orteses, próteses, a informática entre outros, que favorecem a adaptação ao meio físico. Por outro lado, temos a revolução tecnológica que encampa a comunicação analógica, a internet, o próprio recurso da informática, que distanciou grande parte da população que não tem acesso a ela e tão pouco sabe manuseá-la, limitando a sua participação na sociedade e aumentando o preconceito. Estas observações são procedentes de anotações da palestra de abertura da Disciplina Fundamentos Históricos da Educação Especial _EP111_do curso de Pedagogia da Faculdade de Educação da UNICAMP, ministrada pela Profa. Dra. Gilberta Jannuzzi em 20/08/98.

encontrou-se com a outra criança, que é deficiente. No entanto, a criança "normal" virou-se inocentemente para sua mãe e a questionou: "Mãe, porque o meu amigo anda assim?"

A mãe que distraíra-se com a vitrina, ao virar-se e deparar-se com a cena dos dois meninos juntos, puxou seu filho rapidamente pela mão e esbravejou: "Saia já de perto dele! Não está vendo que ele é doente? Ele está babando! Isto pega!". A mãe da criança com deficiência, por sua vez, pegou seu filho e saiu arrasada pela atitude equivocada e mal informada da outra mãe.

A crueldade implícita na atitude relatada evidencia o quanto o preconceito está presente no dia-a-dia das relações sociais, e, mais do que isso, o quanto a compreensão que temos de deficiência, seja pela aparência física dos deficientes, seja pela desinformação sobre a questão, aliada a valores socioculturais que carregamos conosco, podem contribuir negativamente para a construção de um conceito, favorecendo significativamente a estigmatização de uma pessoa ou de um determinado segmento da sociedade.

Os valores sociais, construídos culturalmente através da história e pelos quais todos estamos impregnados, refletem-se em nossas atitudes e em nossos comportamentos nos diferentes momentos das relações sociais como no lazer, na escola e no trabalho.

É na palavra e na forma de nos posicionarmos diante de uma situação, que se desvelam os preconceitos, mascarados nas relações sociais.

A desinformação e o desconhecimento aliados a atitudes sociais impensadas são fatores cruciais na construção do conceito de deficiência.

"As palavras são expressões verbais criadas a partir de uma imagem que a nossa mente constrói" (RIBAS, 1985:7).

Desta forma, tentaremos, no decorrer deste capítulo, discutir a concepção de deficiência e quais as possíveis implicações dessas concepções na vida e nas relações da pessoa com deficiência na sociedade .

3.1 Da Exclusão à Normalização

Como ponto de partida desta discussão, podemos afirmar que nosso posicionamento, com relação à concepção de deficiência, é o de que considerá-la um fenômeno construído historicamente, que está diretamente implicado nas relações sociais, e essa concepção se transforma de acordo com as necessidades e os valores impostos pela sociedade. Como a diversidade entre as sociedades é muito grande, também muito difíceis são as possibilidades de se estabelecer uma norma que defina um fenômeno social ou uma condição do ser humano, pois *“todos nos expressamos através da realidade sociocultural”* (RIBAS,1985:15); assim há a necessidade de repensarmos nossas perspectivas futuras através da conscientização e possibilidades de transformação da realidade.

Um grande exemplo deste preconceito e do desconhecimento sobre a deficiência, mascarado sob os valores sociais é a ausência de informações mais completas e a falta de produção estatística que contemplem a realidade da pessoa com deficiência, como qualquer outro segmento da sociedade que necessita de informações sobre essa realidade para poder compreendê-la e transformá-la. Essa falta de informações, mais do que o preconceito revela um desrespeito ao exercício da cidadania, afinal o direito à informação é garantido por lei: Como por exemplo o parágrafo 2 do art.93, n.8213/91 da Lei Orgânica da Seguridade Social e que diz:

“O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados fornecendo-as quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados”.

Este “desconhecimento” reflete, sob nosso ponto de vista, um descomprometimento com a situação real da pessoa com deficiência na sociedade atual. Neste sentido, para ilustrar esta situação, podemos nos remeter ao tópico 1.1 do estudo de caso, quando discutimos sobre a produção estatística oferecida por órgãos como o INSS, o MTb através da RAIS, o IBGE, na divergência e na inexpressividade dos dados frente a realidade social encontrada para este segmento da sociedade.

A participação das pessoas com deficiência na sociedade vem crescendo, principalmente no que diz respeito à cobrança, ao cumprimento e ao exercício de sua cidadania. Tal fato tem permitido, através de sua organização, a explicitação dos preconceitos e das dificuldades enfrentadas por essas pessoas em virtude da discriminação da D-eficiência (não-eficiência, RIBAS,1985.).

Assim confirmamos a possibilidade de que a deficiência é um fenômeno que se constitui socialmente (OMOTE,s/d)⁸⁵. Porém, ao longo da contextualização histórica da deficiência no Brasil, no período que compreende este trabalho, ou seja, entre as décadas de 70 e 90, como pudemos verificar no capítulo anterior, podemos dizer que a sociedade passou por momentos distintos na construção da concepção de deficiência⁸⁶ que encontramos hoje.

Frente a esta realidade, a determinação de um conceito que esclareça o que é deficiência é quase que inconcebível dentro dos moldes atuais. Mesmo se levarmos em conta os avanços da sociedade, sob o aspecto da tecnologia, que surge para tentar diminuir o distanciamento da qualidade de vida entre os seres humanos, e também sob o aspecto do movimento de organizações da sociedade civil em parceria com organizações internacionais, como ONU, OIT e OMS, percebemos que fica cada vez mais difícil repensarmos enquanto coletividade, o conceito de deficiência como algo que não está somente na limitação física, mas também na forma como a sociedade interpreta esta limitação.

A absorção e a discussão deste tema na sociedade brasileira está ainda muito incipiente, pois está restrita ao meio profissional em função do preconceito e do desconhecimento. Também há o fator de que muitas vezes a própria comunidade de profissionais especializados, produz a deficiência à medida em que subestima a pessoa

⁸⁵ A idéia de deficiência como um fenômeno socialmente construído, defendida por este autor, se dá em função dos vieses sociais que aponta como constituintes na concepção de deficiência. Neste sentido, Omote diz que atualmente as “condições médicas incapacitadoras” se sobrepõe as “condições sociais incapacitadoras”. Uma vez que a deficiência é muito mais ampla que o aspecto médico sugere, a deficiência pode ser produzida e atribuída ao indivíduo, por exemplo, a partir do ingresso escolar, mas este mesmo indivíduo, pode não sê-lo quando sai dela.

⁸⁶ Neste sentido consideramos necessário ressaltar que neste trabalho daremos enfoque em três momentos fundamentais da concepção de deficiência, que se relacionam, convivem e interagem constantemente na sociedade nas últimas décadas, que são a visão médica sob o aspecto da normalização; o movimento de integração e culminando com os aspectos e possibilidades do movimento da inclusão.

com deficiência, quando cria terminologias, organizações, padrões, tratamentos que encorajam estabilizam a estigmatização (OMOTE,*s/d*)⁸⁷.

Nem sempre as definições dão conta da realidade que encontramos, pois para que haja compreensão do fenômeno, é necessária a discussão em conjunto com a sociedade, não através da imposição, mas através de um processo de conscientização.

O conceito de deficiência que se construiu ao longo da história, e que continua vigente na sociedade, está diretamente influenciada por uma abordagem médica⁸⁸, ou seja, a idéia de que a deficiência é pensada, única e exclusivamente, como um problema que está no indivíduo. Um problema de ordem física que o incapacita e o impede de ter uma vida dentro dos padrões “normais” de participação da sociedade. Sugere, nesse sentido, que a pessoa com deficiência, uma vez incapaz, depende socialmente do restante dos membros desta sociedade. Para que possa estar integrada ao sistema social, a pessoa com deficiência deve ser tratada, curada, reabilitada e adequada à realidade a que pertence. (SASSAKI,1997)⁸⁹

Algumas organizações de pessoas com deficiência, no mundo, procuram encontrar um novo conceito que defina a condição de deficiência (*NORMAS*,1996) Assim, com o fim da segunda Guerra Mundial⁹⁰, em 1960, organizações internacionais começaram a se preocupar, com o conceito de deficiência, buscando, através de uma

⁸⁷ Ainda sobre as palavras de Omote, os especialistas muitas vezes legitimam a deficiência na forma como a introduzem e a conduzem na sociedade. OMOTE,*idem*.

⁸⁸ (1950-1970), período intensamente marcado pela visão médico-pedagógica da deficiência. Em que a educação sucumbia frente à saúde e a reabilitação. A determinação de saúde física e mental era regida pela mensuração de um corpo em padrões pré determinados tamanho e desenvolvimento fisiológico e a saúde e competência mental quantificada pelo rendimento escolar. Metodologia esta utilizada para garantir os padrões de normalidade e excluir do sistema, relegando à segregação aqueles que estavam “longe” de atingir as expectativas de desempenho desejáveis pela sociedade. Para maior entendimento e esclarecimento sobre este momento da história, sugerimos entre outros autores, JANNUZZI, 1992; BUENO,1997 e ARROYO, 1992

⁸⁹. A idéia de integração social, via normalização, promove na pessoa com deficiência a construção da própria identidade como incapacitante e inferior (BUENO,1997), como aquele que está aquém, um indivíduo inacabado, que precisa ser remodelado, ajustado á sociedade. (CAIADO,1993:17).

⁹⁰ Sobre este momento da história, como pudemos verificar no início do capítulo da contextualização histórica, havia a necessidade em se buscar alternativas que diminuíssem a carga do preconceito e da discriminação da pessoa com deficiência, principalmente em função do grande exército de veteranos de guerra, que mutilados retornavam a sociedade discriminados, rotulados pela em função da limitação física, dependentes do governo, e sem uma perspectiva futura de participação da sociedade enquanto um cidadão produtivo.

proposta de “normalização”⁹¹, reconhecer de alguma forma as potencialidades da pessoa com deficiência, ainda que o foco sobre quem é o deficiente estivesse relacionado diretamente às competências do indivíduo, sem que olhassem para as implicações da sociedade sobre ele. (NORMAS,1997)

Mas é na década de 70 que esse movimento ganha corpo. A partir dessa década , muitos países mostraram-se mais preocupados com a questão da definição de deficiência, buscando uma terminologia pertinente que definisse este fenômeno sem submetê-lo a uma visão de caráter pejorativo e denegridor como vinha acontecendo até então. É possível listar uma série variada de termos inconvenientes que são usados para definir a deficiência, tais como aleijado, incapaz, paralítico, “ceguinho”, surdo-mudo, mongolóide, inválido, anormal etc. (RIBAS,1997; SASSAKI, 1997 e CANZIANI,1999)

⁹¹ Entende-se por normalização aqui referida, como uma movimento rumo ao processo de integração. A Normalização, pressupõe um princípio de que a pessoa com deficiência tem por direito , experimentar o padrão de vida comum ou normal a sua própria cultura. Assim, a intenção é a de normalizar serviços e ambientes, condições de vida e oportunidades sociais. No entanto, o que vimos acontecer, na realidade é que ao invés de se normalizar os padrões de vida, buscou-se normalizar a pessoa, ou seja, adaptar a pessoa à realidade social. SASSAKI, 1997:32. Neste sentido, a pessoa devia aproximar-se o máximo possível dos padrões de normalidade, mesmo que isto lhe custasse a autonomia, ou sugerisse uma prática cirúrgica e uso de próteses, entre outros recursos.

3.2 Da Segregação à Integração

Em 1975, a ONU lança mundialmente o termo “pessoas deficientes” para referir-se a “qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais”⁹².

Mesmo assim, é possível ler nas entrelinhas que a visão de dependência e incapacidade, focadas no indivíduo, continuam embutidos neste conceito de deficiência, refletindo-se também na sociedade brasileira e contribuindo para a segregação dessas pessoas. Outros segmentos importantes e demandantes como a mídia, a escola, e os membros da sociedade em geral continuavam a ver o deficiente como aquele que tem um problema de ordem “física” e que, em consequência disso, não está apto para participar integralmente da sociedade. Ao contrário, este indivíduo depende da boa vontade desta sociedade para poder sobreviver porque, sendo incapaz de garantir sua autonomia, seria automaticamente incapaz de prover seu próprio sustento, ou seja, incapaz de fazer parte do processo produtivo, fator que rege a sociedade capitalista a qual pertencemos⁹³.

Como exemplo desta afirmação, no que diz respeito à participação da pessoa com deficiência no processo produtivo, no período da década de 70, percebemos que havia posições divergentes entre as partes interessadas: empregador e empregado.

Nos anos 70, o empresário que quisesse contratar uma pessoa com deficiência para trabalhar, por mais que ela fosse eficientemente produtiva e lucrativa para a empresa⁹⁴, era visto pela sociedade como um carrasco, um aproveitador daquelas “caricaturadas” pela dependência.

⁹² Declaração das Pessoas Deficientes, 1975, op.cit., in: Ribas, 1985:10

⁹³ Sobre isto, podemos dizer que o aspecto da produtividade, é fundamental para a autonomia e construção de uma auto-imagem positiva, favorecendo a conscientização e o pleno exercício da cidadania.; não só da pessoa com deficiência, mas de toda a sociedade. Marx, já dizia, que o trabalho dá ao homem o sentido de utilidade, e permite através dele a subsistência, condição primordial para a cidadania. Neste sentido, através do trabalho e de suas relações o homem constrói a sua história e contribui para a transformação da realidade. (MARX, 1985: 45, 145-49)

⁹⁴ O empresário não contrata a pessoa deficiente porque ele é “bonzinho”. Antes de tudo o empresário é um empreendedor, que visa o lucro e a produtividade (CARREIRA, 1997:9). Mas, este mesmo empresário, enquanto membro da sociedade, está sujeito aos valores e regras sociais, que como o preconceito e a imagem incapacitante da pessoa com deficiência, limitam as oportunidades de participação social.

Dar emprego a uma pessoa com deficiência poderia ser visto como exploração de mão-de-obra indevida, exploração do “coitado” e, conseqüentemente, o empresário deveria ser punido pela lei. Mas do outro lado desta relação, encontrávamos as pessoas com deficiência se organizando e lutando pelo direito em ter seu espaço garantido no meio produtivo. Buscando provar que são tão capazes e produtivas quanto qualquer outro membro da sociedade, desde que lhe sejam dadas oportunidades. Este desencontro entre as partes acontecia e ainda acontece, não só pelo desconhecimento sobre a pessoa com deficiência e suas potencialidades, mas também pelo fato de que a sociedade, falsamente protecionista sob o olhar da abordagem médica, da incapacidade física, não havia descoberto na pessoa com deficiência suas potencialidades para o trabalho (SASSAKI,1997), mas apenas as suas limitações.

O conceito médico de deficiência⁹⁵ é um dos elementos que dificultou a inserção plena da pessoa com deficiência. O indivíduo era obrigado a carregar o rótulo de incapaz, aquele que não se adaptava às normas e aos padrões de normalidade da sociedade, pois era encarado por um prisma médico, que apontava, através de problemas de ordem física, sensorial e/ou mental, a incapacidade de um indivíduo conviver plenamente na sociedade.

“...aquelas anormalidades de origem orgânica, além de interferirem na capacidade de sobrevivência da espécie, geram conseqüências sobre as suas possibilidades de participação social do indivíduo.(...) Ao lado dessas, existiriam outros tipos de anormalidades, sem qualquer evidência de alterações orgânicas, estas sim, produzidas nas relações sociais.” (BUENO,1997:162)

Como exemplo bem próximo a esta realidade, podemos nos remeter ao estudo de caso, especificamente à questão n.10 do questionário⁹⁶, na qual perguntamos ao funcionário: “Você se considera deficiente em alguma coisa?”

⁹⁵ O modelo médico da deficiência, dá ao indivíduo com alguma deficiência física, sensorial ou mental, um caráter passivo de incapacidade que sobrepõe as limitações físicas, mas atribui as incapacidades nas participação e realização de atividades e funções simples na sociedade (SASSAKI,1997:28). Dentro desta perspectiva, a concepção de deficiência emerge como algo inerente e presente no organismo, podendo manifestar-se até mesmo no comportamento da pessoa identificada como deficiente. OMOTE,1994:127

⁹⁶ Remeter-se à p.77 deste trabalho.

E a maioria dos participantes responde que não, porque são perfeitos fisicamente. Assim, podemos perceber que mesmo partindo da particularidade do estudo de caso, ainda hoje encontramos, nestes trabalhadores, a visão do deficiente a partir de uma abordagem médica. Embora já houvesse uma conscientização do grupo entrevistado sobre conceito de deficiência, em virtude do programa de inserção de pessoas com deficiência, no quadro de funcionários da empresa, esta visão era ainda tão marcante como o foi na década de 70.

Nessa época, o conceito de normalização, de “remediar” as limitações através de procedimentos cirúrgicos e do uso de próteses, por exemplo, estavam em evidência na sociedade e implicavam uma concepção falsamente protecionista.

Este princípio traz à tona toda a base ideológica do conceito do fenômeno da deficiência, e que continua a ter raízes na sociedade nos dias de hoje. É possível identificá-lo nas conceituações oficiais, regulamentadas por lei, nas organizações internacionais, e, principalmente, é possível vê-los refletidos nas atitudes da sociedade:

As reações apresentadas por pessoas comuns face aos deficientes ou às deficiências não são determinadas única nem necessariamente por características objetivamente presentes num dado quadro de deficiência, mas dependem bastante da interpretação, fundamentada em crenças científicas ou não, que se faz deste quadro. (OMOTE,1994:68)

Com base nas transformações da sociedade buscou-se alternativas para que a pessoa com deficiência pudesse “adaptar-se” à sociedade. O conceito de normalização, ou visa adaptar o deficiente ao meio social em que vive para que não se prive do modo de vida cultural, dentro da “normalidade”. A normalização era tida, neste momento, como elemento base para se promover o que viríamos a chamar posteriormente de integração⁹⁷.

⁹⁷ Segundo o Dicionário da Língua Portuguesa (FERREIRA,1998), o verbete: integração significa: 1. Ato ou efeito de integrar(-se).

2. Ação ou política que visa integrar em um grupo as minorias raciais, religiosas, sociais, etc. Desta forma, fica clara a idéia do que significou o movimento da integração da pessoa com deficiência. Ou seja, o movimento de integração buscou, através da normalização, integrar o indivíduo com deficiência à sociedade a que pertencia. O movimento da integração surge na perspectiva de dar fim à exclusão social, a segregação institucional e aos serviços especializados. A integração social, visava inserir a pessoa com deficiência aos sistemas regulares de participação social. (SASSAKI,1997:30).

Sobre isso, Sasaki afirma que, a partir da década de 70-80, a busca pela normalização era um princípio que tinha como fundamento básico a idéia de que a pessoa com deficiência, principalmente deficiência mental, tinha o direito a uma vida normal e por isto precisava participar e conhecer um estilo de vida comum ou normal à sociedade à qual pertencia. Sua inserção deveria ser feita nos sistemas sociais gerais como a escola, o trabalho, a família e o lazer, pois tal postura visava “reduzir” as diferenças, inserindo a pessoa com deficiência em todos os setores da sociedade, fundamentando-se num princípio de igualdade e construção da cidadania, mesmo que, para se integrar esta pessoa devesse “mudar”. (SASSAKI,1997:31 e CANZIANI,1999)

Foram criados os famosos cursos e centros de AVD (Atividades de Vida Diária), como são comumente conhecidos, a fim de ensinar, principalmente às pessoas com deficiência mental, rotinas caseiras, higiene pessoal, comportamento social etc. Fica evidente o sutil processo de exclusão, uma vez que os deficientes não passam pela experiência real, pois os ambientes são reproduzidos dentro das oficinas protegidas, e têm a finalidade de aproximar a pessoa com deficiência de uma vivência dentro dos padrões sociais exigidos para a “normalidade” (SASSAKI,1997).

"Pela lógica dos valores sociais dominantes, uma pessoa estigmatizada deve tentar se parecer como a mais "normal" possível.(...) É interessante verificar que é inculcido na pessoa deficiente que ela deve colocar uma prótese porque deve fazer tudo para se parecer com uma pessoa "normal". E o mais grave: o deficiente aceita isso. Quase nunca ele pensa que uma prótese se destina também a correção de uma situação física que se deixada para depois talvez venha a ser tarde". (RIBAS,1985:18).

Mas, mesmo com toda esta preocupação em nível mundial sobre a concepção de deficiência, percebemos que o foco do problema continua centrado no indivíduo.

A abordagem médica, no entanto, não influenciou o conceito de deficiência só no âmbito do trabalho. Influenciou e continua influenciando também no segmento da educação, tornando o processo educativo, um crivo para identificação e, conseqüentemente, da produção da deficiência.

O ensino voltado para a pessoa com deficiência teve sua origem em instituições especializadas no processo de reabilitação, que visava atenuar as conseqüências da

deficiência no desempenho social da pessoa que a portava e proporcionar a ela uma atividade ocupacional.

A instituição escolar, nos moldes tradicionais conhecidos da sociedade brasileira, é também um catalisador e ao mesmo tempo um difusor da segregação e da rotulação da deficiência. Através de uma organização própria, recursos e metodologias especiais, mensura, avalia, quantifica e decide quem é ou não deficiente. Sob esta perspectiva, mesmo no cenário internacional, verificou-se também um número considerável das crianças matriculadas em escolas e classes especiais um viés de origem sociocultural, étnico-cultural e sócio-econômico, desfavorável; ou seja, uma vez que entre essas crianças a maioria era pobre, pertencente à minorias étnicas, e desfavorecidas culturalmente (OMOTE,*s/d*:4-6). Crianças que eram consideradas deficientes no ambiente escolar, por conta do preconceito não o eram por a dela, ou na participação da comunidade a que pertenciam.

A psicologia através dos testes de coeficiente de inteligência (QI), a medicina através da métrica e da patologização do ensino, a pedagogia através da produção do fracasso escolar, fizeram do espaço escolar, um espaço de discriminação. Uma “indústria da cultura da exclusão (ARROYO,1992:46)”.

A educação da pessoa com deficiência tem, desde 1961, através da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (MAZZOTA,1996)⁹⁸, a reafirmação do direito ao acesso ao ensino regular, com a recomendação de que estas crianças se enquadrem ao sistema regular de ensino naquilo que lhes for possível (MAZZOTA,1994b). Não se enquadrando ao sistema regular de ensino, por conta de suas “incapacidades”, seria-lhes reservado o ensino dentro das classes especiais do Estado ou nas instituições de reabilitação. Ou seja, elas teriam acesso ao sistema educacional, vinculado ao Ministério da Educação e Cultura (MEC), mas estariam segregadas aos espaços isolados, como se frequentassem um sistema marginal de educação, uma vez que ele está fora da rede regular de ensino.

Nesse sentido, durante a década de 70 e 80, não havia distinção entre as condições médicas, que colocavam o indivíduo numa situação de desvantagem em relação a uma pessoa sem deficiência, e as condições sociais que o tornavam deficiente

⁹⁸ Em 1961, em decorrência das Leis de Diretrizes e Bases da Educação, que, através da Lei n.4024/61, reafirma, em seu artigo 88, o direito das pessoas consideradas excepcionais à educação facilitando desta forma a integração do indivíduo na sociedade. (MAZZOTA,1996:68).

socialmente (OMOTE,s/d). Se a pessoa com deficiência tivesse acesso aos recursos tecnológicos, à educação e à reabilitação adequada, suas “diferenças” de ordem física, seriam potencialmente diluídas em contraste com suas habilidades, aproximando de um padrão “normal”. Por outro lado, “o preconceito e o meio social eram os responsáveis pela criação de muitas das condições de incapacidade do deficiente , na medida em que vetam seu direito de acesso à educação regular, ao trabalho, à prevenção da deficiência, ao voto, entre outros direitos do cidadão. Essas condições sociais, por si mesmas, só geram a exclusão e a segregação”(OMOTE, s/d :8-9).

"As abordagens centradas na pessoa deficiente ignoram o aspecto político do problema das deficiências e podem obscurecer ou camuflar áreas de possíveis problemas no interior de um grupo ou organização (equipes profissionais, famílias, escolas, instituições especializadas, etc.), invertendo até a relação de causa e efeito, na medida em que localizam no indivíduo a deficiência e muitas vezes, também a sua causa. (...) Essa maneira de abordar a questão da deficiência impede de se analisar um aspecto que parece ser central na problemática da deficiência. Trata-se da construção social da deficiência. A deficiência não pode ser vista como uma qualidade presente no organismo da pessoa ou no seu comportamento. Em vez de circunscrever a deficiência nos limites corporais da pessoa deficiente, é necessário incluir as reações de outras pessoas como parte integrante e crucial do fenômeno, pois são essas reações que, em última instância, definem alguém como deficiente ou não-deficiente". (Omote,1994:67)

Esses conceitos, baseados numa visão médica, predis põem ao preconceito, pois, ao saírem do papel, vão para o contexto social, resultando em atitudes desastrosas de segregação, colocando no indivíduo o rótulo da incapacidade e da impossibilidade em responder por seus próprios atos. Todo este processo tem como pano de fundo uma visão pessimista de deficiência que é gerada pelo modelo médico.

Em 1971, com a aprovação da Lei n. 5692/71 da Educação, fica firmado que não há sentido no ensino especial desvinculado do sistema regular de ensino. Desta forma,

sob os olhos da nova legislação, vemos o início do processo de integração⁹⁹ da pessoa com deficiência por meio da educação, mesmo que de maneira ainda incipiente.

A integração, no entanto, não aconteceu da forma como deveria. Como pudemos presenciar e verificar através da literatura específica, a educação da pessoa com deficiência, no que diz respeito ao espaço escolar regular, deu-se basicamente de dois modos: através das classes especiais para portadores de deficiência auditiva e também para pessoas com deficiência mental ou em salas de recursos para pessoas com deficiência visual¹⁰⁰. Raramente a educação dos deficientes aconteceu na sala de aula regular. Neste sentido o movimento da integração se apresenta ora sob influência da normalização, ora da participação (MAZZOTTA,1994a).

Poucos foram, também, os sistemas públicos de ensino que procuraram contemplar, em sua organização, medidas e recursos que favorecessem a inserção da pessoa com deficiência em sua rede regular. Entre outros fatores, a diversidade no entendimento do significado de deficiência contribuiu para a dificuldade e implementação do processo de integração (MAZZOTA,1996:90-95).

Outra questão é o conceito que se tinha de “deficiente”. Como ele era visto a partir de um problema físico que o incapacitava para atividades “normais”, geralmente as classes especiais tinham seu currículo alterado para que cumprissem em dois anos o conteúdo que era ensinado em um ano letivo para as classes regulares, submetendo-o a uma situação de sub-escolarização.

Paralelamente ao ensino regular, com a finalidade de manter as crianças com deficiência integradas na escola comum, lhes eram oferecidos atendimentos

⁹⁹ O movimento da integração, que visa a inserção das “minorias” na sociedade, fundamenta-se no princípio da igualdade e na constituição da cidadania. A integração vê a deficiência como uma necessidade especial do indivíduo. Incorpora como denominação, “pessoa portadora de deficiência”, contrapondo-se à denominação pejorativa da deficiência. Muda o enfoque de uma abordagem puramente terapêutica, defendida na normalização, para uma abordagem educativa. Busca no indivíduo o enfoque das potencialidades e não da incapacidade. Vê a pessoa com deficiência como sujeito do processo de reabilitação como um todo e não meramente como um cliente, visando oportunizar o acesso aos recursos sociais. Vê no atendimento destinado à pessoa com deficiência a garantia de direitos e não assistencialismo. Por fim traz à pessoa com deficiência a perspectiva da emancipação e da autonomia e não mais da dependência. Dados obtidos na Palestra: “O valor do Capital Humano”, ministrada por Maria de Lourdes Canziani no Primeiro Congresso Empresariado, Trabalho e Globalização e Eficiência na Era da Globalização, realizado no Hotel Glória, Rio de Janeiro.

¹⁰⁰Sugerimos aqui, para aprofundamento nesta questão entre outros: JANNUZZI, 1992 e 1997 e MAZZOTTA, 1996.

especializados¹⁰¹, com a finalidade de suprir a defasagem deixada na educação da pessoa com deficiência, frente a educação formalizada. (MAZZOTA,1994b). O currículo era rígido, a metodologia de ensino era tradicional, baseada no decorar. Por isso, várias das crianças, consideradas dentro dos padrões de normalidade, começaram a apresentar certa dificuldade no processo de ensino-aprendizagem, criando um movimento dentro da instituição escolar que se denomina patologização do ensino, ou seja, a criança que não acompanha o rendimento escolar desejado é considerada diferente da criança “normal”.

Suas diferenças transformam-se em inadequações em virtude dos problemas de ordem física, nutricional, familiar, psicológica e social, transformando estes “problemas que estavam no aluno” no estigma e na rotulação da não-eficiência (PATTO,1990 e SMOLKA,1992). Auxiliados pelos testes psicológicos, vimos o fenômeno da “patologização” ferver nas escolas. Uma vez que neste momento a situação econômica e social em que se encontrava o Brasil, é marcada pela desigualdade social, concentração de renda, a baixa escolaridade e pela busca do processo de redemocratização. Assim também pela ausência de uma política de educação que atendesse as necessidades da sociedade naquele momento, o contexto favoreceu para a produção da Deficiência. Um índice altíssimo de crianças reprovadas, que rotuladas pela dificuldade de aprendizagem, também eram encaminhadas para salas especiais ou a atendimento especializados, carregando o estigma da ineficiência. O que ocorreu foi, na verdade, a produção da deficiência através do sistema educacional.

Assim, a má formação dos professores associada à ineficiência dos currículos, deram início, na década de 80, a este movimento, que é totalmente contrário à proposta da integração¹⁰². Como se isso não bastasse, este fenômeno fundamentava a dificuldade das escolas e dos professores em receber um “aluno especial” em suas salas comuns.

Os argumentos utilizados para a justificar a rejeição e a segregação, normalmente referiam-se às salas numerosas, ao déficit mental, psicológico e social da criança deficiente, e à dificuldade em se lidar com ela, assim como a dificuldade da própria criança em acompanhar o “ritmo da classe”.

¹⁰¹ A ausência de uma orientação que defina os papéis da saúde e da educação especial, impede a atuação de políticas públicas que realmente correspondam as necessidades deste segmento da sociedade. BUENO,1995:2

¹⁰² Para um melhor entendimento sobre esta questão, sugerimos entre outros autores: MAZZOTTA,1996:96-100 e JANNUZZI,1997.

Sob o discurso da educação para todos, observamos que, na prática, a pessoa com deficiência tem vetado seu acesso ao ensino básico na rede regular¹⁰³. Poucas são aquelas que conseguem freqüentar uma escola da rede regular de ensino e finalizar seus estudos dentro dos padrões mínimos exigidos pelo MEC. Na realidade, o que acontece é que, ainda hoje, a educação das pessoas deficientes está relegada às instituições de reabilitação e a seus “currículos especiais”, como também a escolas especiais (MAZZOTA,1996:27-65).

Neste momento, retomando os dados coletados para o estudo de caso, podemos verificar que dentre as oito pessoas com deficiência empregadas na Flora Park, que tem o primeiro grau incompleto, cinco tiveram acesso à rede regular de ensino; das pessoas com segundo grau incompleto, uma teve acesso à rede regular de ensino e apenas um deles tem formação completa no segundo grau na rede regular. Proporcionalmente ao restante dos funcionários da empresa, este número é significativamente menor, representando nem 10% do total de funcionários.

Essa dificuldade enfrentada pelos deficientes para conseguir concluir os estudos é o primeiro passo para impedir o direito à cidadania, pois a educação é um dos instrumentos fundamentais para a formação do cidadão, para a formação de seu caráter e para a construção de sua cidadania, como um recurso elementar para o ingresso na vida profissional.

¹⁰³ A história da educação especial no Brasil, legitima a seletividade escolar, uma vez que não consegue dar conta nem mesmo do direito constitucional de acesso e obrigatoriedade da educação para crianças de 7 aos 14 anos, nem para o ensino regular, quanto mais para a educação especial. Mais do que ingressar no sistema educacional, o problema está na permanência na escola, em que estimativas, segundo este autor, têm mostrado que menos de 15% da população deficiente em idade escolar consegue receber algum tipo de atendimento educacional. “A quantidade de pessoas com deficiência inseridas na rede regular de ensino é insignificante frente à demanda existente, mesmo que isto signifique um grande progresso considerando-se a trajetória da pessoa com deficiência no Brasil. No entanto, um número efetivamente maior de crianças com deficiência poderiam usufruir da rede regular de ensino se lhes fosse garantido o apoio e atendimentos reabilitacional e pedagógicos adequados. BUENO, 1995. Já segundo SASSAKI(1999), menos de três por cento da população de pessoas com deficiência tem acesso a qualquer tipo de atendimento, seja médico, educacional, terapêutico ou de reabilitação.

3.3 Da Participação à Sociedade Inclusiva

Em 1980, a OMS traz à tona uma classificação internacional para a deficiência, na tentativa de dar um enfoque mais preciso para o fenômeno, balanceando suas manifestações na sociedade. Para tanto, distingue a deficiência em três aspectos:

Deficiência: Toda perda ou anomalia de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica, ou anatômica.

Incapacidade: Toda restrição ou ausência (devido à deficiência) de capacidade para realizar uma atividade de forma normal ou dentro dos parâmetros considerados normais para um ser humano.

Desvantagem: Uma situação desvantajosa para um determinado indivíduo em consequência de uma deficiência ou de uma incapacidade que limita ou impede o desempenho de uma função normal no seu caso, levando-se em conta a idade, o sexo e os fatores sociais e culturais. (CEDIPOD,1996)

Essas novas denominações, entretanto, ainda não favoreceram efetivamente a mudança do conceito da deficiência na sociedade. O foco continua sendo o indivíduo. Da mesma forma tais denominações não contribuem efetivamente para a diminuição da rejeição que é causada pelo estigma que a palavra *deficiência* carrega em si, portanto, a situação da pessoa com deficiência na sociedade, não mudou, principalmente porque os valores culturais produzidos no seio da sociedade e que determinam esta conceituação não são acessíveis nem compreensíveis para a sociedade como um todo.

Na sociedade brasileira, por exemplo, poucos técnicos e educadores dominam essa terminologia, e, o que é mais grave, apenas alguns segmentos da sociedade têm acesso a ela. O Brasil, como membro integrante de organizações internacionais, como a ONU, a UNESCO, a OIT e a OMS, que têm como objetivo buscar uma melhora na qualidade de vida mundial, através de convenções internacionais, deveria cumprir e difundir o conteúdo de tais convenções em nossa sociedade, uma vez que esse conteúdo tem a força da lei. Dessa forma, por pressão da comunidade internacional, o governo

brasileiro viu-se obrigado a acompanhar as mudanças que estavam acontecendo. Em 1981, em que celebrou-se o “Ano Internacional da Pessoa Deficiente”, que tinha como tema “Participação Plena e Igualdade”, encontramos na comunidade brasileira um repensar sobre a pessoa com deficiência e sua participação na sociedade, sob a perspectiva da integração. Vimos nascer a atenção voltada para o esporte, a valorização do potencial artístico, programas de recreação e lazer que visavam a integração. No entanto, mesmo sob esta perspectiva integracionista, ainda era uma prática segregatória, uma vez que na maioria das vezes tratavam-se de programas específicos para deficientes como as Olimpíadas Especiais, em que os atletas portadores de deficiência, mesmo com todos os recursos da tecnologia, participavam e continuam participando de um programa paralelo às Olimpíadas entre atletas sem deficiências. Neste sentido, a sociedade não deixa de institucionalizar e segregar a pessoa com deficiência. Esta prática, no entanto, abre espaço para a integração, quando democratiza os espaços para a prática do esporte, lazer, turismo, entre outros, favorecendo através da eliminação de barreiras arquitetônicas a interação entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência. Neste sentido, uma vez rompida a barreira física, dá-se espaço para o rompimento do desconhecimento e da barreira social.

Nesse contexto, vimos surgir no Brasil estudos e amplos levantamentos sobre as pessoas com deficiência. Podemos citar entre eles a publicação de um caderno pelo INEP e outro pelo IBGE, que contemplavam amplamente a temática da pessoa com deficiência em diferentes âmbitos da educação nacional: ensino regular, classes especiais, salas de recursos, ensino itinerante, ensino profissionalizante, instituições de reabilitação e escolas especiais. Todos os dados trazem referências sobre as diferentes faixas etárias e os níveis de escolarização (MEC, 1981). No caso do IBGE, juntamente com a pesquisa censitária do ano de 1981, foi lançado um caderno especial em comemoração ao “Ano Internacional da Pessoa Deficiente” que contava com informações relevantes sobre a abrangência participativa da pessoa com deficiência na sociedade. É possível verificar nesse caderno, informações como situação socioeconômica, mobilidade social, planejamento familiar, escolaridade, religião, concentração demográfica, atendimento de reabilitação, pessoas empregadas e desempregadas, etc. Isto quer dizer que, através dessas pesquisas, era possível termos um conhecimento real da sociedade em todos os

seus segmentos, sem exceção. Informações preciosas compunham um trabalho de pesquisa de cunho social, dando a nós, educadores, e a nós, cidadãos, a garantia do acesso à informação, a fim de possibilitar-nos um melhor conhecimento de nossa realidade como um todo e das particularidades dos vários segmentos sociais, para que pudéssemos, então, buscar alternativas, isto é, para refletirmos sobre os conceitos, na tentativa de repensar números, perspectivas e ideais. Porém foi uma das poucas vezes que, no Brasil, tivemos uma pesquisa tão abrangente e bem feita como esta. Um trabalho como esse dificilmente se repetiu no território brasileiro, nem mesmo quando em 1982, a ONU elegeu a década de 80, mais especificamente o período entre 1982-1992, como a década da pessoa deficiente.

A OMS, por exemplo, em pesquisas da década de oitenta levanta os seguintes dados: aproximadamente 10% da população mundial é portadora de algum tipo de deficiência física, sensorial (visual e auditiva), e mental. Já nos países em desenvolvimento, como o Brasil, mostra que este índice pode subir para 15 a 20%. Porém, pelos cálculos da OMS encontramos no Brasil a seguinte estimativa: 5% da população apresenta deficiência mental, 2% da população apresenta deficiência física, 1,5% da população, deficiência auditiva, 1% da população tem deficiência múltipla e 0.5% tem deficiência visual, resultando assim, em aproximadamente 10% do total da população¹⁰⁴. Dez anos após esta pesquisa sobre a realidade da pessoa com deficiência no Brasil, tivemos a experiência de um levantamento por amostragem domiciliar, feita pelo IBGE no censo de 1991 que tendo seus dados comparados com o levantamento feito pela OMS, nos dá a idéia do quanto é desprezada a realidade da pessoa com deficiência no nosso país, uma vez que nem o número de pessoas levantadas pela pesquisa, corresponde à nossa realidade, como poderemos verificar no quadro a seguir:

¹⁰⁴ OMS, op.cit. in:RIBAS,1997.

QUADRO 17: DEFICIENTES NO BRASIL

Tipos de Deficiência:	Residentes no Brasil (1991)
Cegueira	145.857
Surdez	173.579
Hemiplegia	208.572
Paraplegia	201.592
Tetraplegia	46.998
Falta de membro(s) ou parte dele(s)	145.168
Mental	658.917
Mais de um	87.071
Nenhum dos numerados ou sem deficiência	144.616.762
Sem declaração	531.234

Fonte: BRASIL IBGE, Anuário Estatístico do IBGE, Censo demográfico 1991.

De acordo com o censo demográfico de 1991, a população brasileira era de 146.815.750 milhões de habitantes. Considerando-se a soma dos dados acima, que supostamente refletem o número de pessoas com deficiência no país, teríamos cerca de 1.667.754 cidadãos com deficiência - o que representa pouco mais de 1% da população. No entanto, a prática e a realidade nos mostram, que este não é o perfil brasileiro¹⁰⁵. Se não é a realidade provável para países desenvolvidos, com recursos financeiros, políticas bem definidas e programas eficientes em prevenção, tampouco seria para a nossa, uma vez que temos uma precariedade social evidente e um sistema público de saúde falido, que sequer consegue resolver os problemas do presente que dirá realizar um trabalho de prevenção as causas da deficiência.

Esses dados geraram muitas polêmicas na época, e continuam gerando até hoje, em vista da grande defasagem com a realidade. Tudo isto, podemos atribuir à ausência de critérios bem definidos sobre o conceito de deficiência que subsidiem e facilitem nossa compreensão da realidade como um todo:

¹⁰⁵ Sobre este tema, sugerimos entre outros a leitura de JANNUZZI, 1997:214-19

"A grande verdade é que o Censo, na forma como vem se desenvolvendo, não entregará à administração pública, nem de longe, elementos consistentes que possam informar o número de pessoas portadoras de deficiência nesta terra. (...) O IBGE não está buscando números precisos, e nem mesmo aproximados, limitando-se a jogar aleatoriamente no espaço da pesquisa dados falhos, inconclusos, colhidos em determinados locais, regiões ou bairros, sempre a título de amostragem, para, ao final, entregar à administração superior do país, resultados bem distantes da realidade desse segmento da população brasileira." (O Estado de São Paulo, de 09/11/91) op. cit. RIBAS, 1997, p.7).

Sobre isso, podemos dizer que é difícil saber quais os critérios usados para avaliar a questão, pois a avaliação dos pesquisadores censitários na aplicação dos questionários do Censo, mostrou dados distorcidos e genéricos dos deficientes e da realidade social, uma vez que corresponde apenas a uma pesquisa feita por amostragem¹⁰⁶.

Até este momento, o IBGE, por exemplo, tinha como definição de deficiência física (inclui sensorial) e mental¹⁰⁷ o seguinte critério:

"*Cegueira*, para a pessoa que é totalmente cega desde o nascimento ou que tenha perdido a visão posteriormente, por doença ou acidente. *Surdez*, para a pessoa que é totalmente surda desde o nascimento (surdo-mudez) ou que tenha perdido audição posteriormente, por doença ou acidente. *Paralisia* de um dos lados, para a pessoa hemiplérgica. *Paralisia das pernas*, para a pessoa paraplérgica, ou seja, pessoa com membros inferiores paralisados. *Paralisia total*, para pessoa tetraplérgica, ou seja, com membros superiores ou inferiores, ou ambos, paralisados desde o nascimento ou por posterior amputação, devido à doença ou acidente. *Deficiência mental*, para a pessoa com retardo mental resultante de lesão ou síndrome irreversível que se manifesta durante a infância e se caracteriza por grande dificuldade de aprendizagem e de adaptação social. *Mais de uma*, para a pessoa portadora de mais de uma das deficiências enumeradas.

¹⁰⁶ Os aspectos e a metodologia da coleta de informações por amostragem podem ser encontrados nas características gerais da população e de sua instrução (p.15 do Censo Demográfico de 1991) que se encontram no Anexo 10 desse trabalho

¹⁰⁷ A definição de deficiência utilizada pelo IBGE encontra-se em versão original no Anexo 10.

Nenhuma das enumeradas, para a pessoa que não tem nenhuma das deficiências enumeradas anteriormente ou para aquela que não é deficiente.

As pessoas que não apresentaram resposta à indagação foram contadas no grupo *Sem Declaração*".¹⁰⁸

Sobre a fonte que inspirou a definição de deficiência utilizada pelo IBGE não foi possível identificá-la nos documentos. No entanto, este conceito, foi amplamente divulgado no manual do recenseador. Mas, não sabemos como se deu o recenseamento, pois, ao chegar em um domicílio, o recenseador deveria perguntar ao morador se ali residia alguém com algum tipo de deficiência. Mesmo orientado por um padrão de avaliação, este recenseador está sujeito a não receber a resposta correta, uma vez que não é possível avaliar o que o morador compreende por deficiência. Mesmo que o recenseador lhe fosse explicando, cada uma das definições, essas não contemplam, por exemplo, a visão subnormal e a perda parcial da audição por exemplo.

A definição utilizada pelo IBGE permite-nos apenas uma visão parcial da realidade e gera uma avaliação subjetiva, uma vez que não apresenta claramente sua metodologia na abordagem da questão da deficiência.

Mais uma vez, no conceito de deficiência utilizado pelo IBGE, identificamos a predominância da abordagem da visão médica, na reafirmação da idéia de que o "problema" está no indivíduo. O levantamento feito, não se preocupa com questões como trabalho, educação, faixa etária; a questão levantada está focada apenas em saber quem é deficiente. Não aborda nem menciona a qualidade de vida e de participação social para o portador da deficiência.

Deficiência é um conceito amplo e implica aspectos que vão além da limitação física ou sensorial, pois carrega consigo uma infinita gama de valores sociais e culturais que rotulam e preconcebem um fenômeno social como a deficiência.

Para o levantamento censitário do ano 2000, a Federação das APAEs, juntamente com outras organizações da sociedade civil, busca o IBGE na tentativa de que se reavalie o conceito de deficiência existente, frente as novas necessidades e parâmetros de uma sociedade inclusiva; ou seja, atendendo demanda e questões

¹⁰⁸ BRASIL, 1991:30.

pertinentes à pessoa com deficiência. Porém, segundo informações obtidas no próprio IBGE-SP, o conceito de deficiência que será utilizado para a próxima pesquisa censitária, será substituído, para “incapacidade, baseando-se nas denominações oferecidas pela OMS, na década de 80.

Esta denominação, apesar de antiga, por um lado poderá melhorar a avaliação feita através de amostragem, uma vez que apresenta um leque de informações mais amplas e claras sobre deficiência e incapacidade. Por outro, contudo, ainda não atinge a questão de forma mais abrangente, já que é apenas parcial e mais uma vez limita-se apenas a identificação de quem é ou não deficiente. Entendida como incapacidade, não considera, por exemplo, a participação da pessoa com deficiência nos setores sociais, nem informações, como nível de escolaridade, emprego, subsistência, família entre outras. O modelo de questionário proposto para o Censo de 2000,¹⁰⁹ do IBGE ainda está passando por alterações, e deverá levar em consideração a sugestão de vários membros da sociedade civil que, via Internet, enviam colaborações de ordem metodológica e conceitual e dão orientações sobre o tema .

Essa conceituação orgânica de deficiência que encontramos predominante na sociedade brasileira, está até mesmo na elaboração de novas legislações. Através do Artigo 3 do Decreto 914/93, que institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e que dá outras providências a este segmento da sociedade, encontramos a seguinte denominação para pessoas com deficiência:

"Pessoa Portadora de Deficiência é aquela que apresenta em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano"¹¹⁰.

Assim, vinte anos se passaram desde o início das discussões mais aprofundadas sobre a concepção de deficiência. Apesar da presença do aspecto social na discussão sobre deficiência apontada por educadores e pesquisadores como Maria Helena de Souza Patto, Sadao Omote, Ana Luísa Smolka, Gilberta Jannuzzi, Marcos Mazzotta, João B.C.

¹⁰⁹ Este modelo encontra-se no Anexo 11 deste trabalho, para simples conferência do assunto.

¹¹⁰ Artigo 3, Decreto 914/93 da Lei Orgânica de Seguridade Social.

Ribas, Romeu Sasaki, Rosana Glat entre muitos outros, pudemos observar na sociedade brasileira, e na forma desta pensar suas leis, um avanço, frente aos desafios da sua aplicabilidade. A concepção de deficiência vigente, ainda não dá conta da proposta pelos convênios internacionais, e tampouco, atende às demandas insistentemente reforçadas na sociedade. Entretanto, é possível afirmar que, tanto teoricamente, quanto na prática, houve grandes avanços.

Com relação à legislação brasileira por exemplo, apesar de seu pouco alcance na sociedade, é considerada pela comunidade internacional como a mais completa e importante de todo o continente Ibero-americano (CANZIANI, 1999).

As mobilizações das próprias associações de pessoas com deficiência associadas às organizações e discussões no cenário internacional sobre o tema, em meados da década de 90, dão margem à construção de um conceito de deficiência que se gera, a partir da visão de uma sociedade igualitária e acessível para todos, e sob os pressupostos de uma sociedade mais inclusiva. Este conceito surge a fim de atender à uma exigência da igualdade de oportunidades.

3.4 Da Participação à Sociedade Inclusiva

A concepção de deficiência dá um salto qualitativo ao tirar da pessoa, a responsabilidade pela deficiência e suas conseqüências sociais, como no processo de integração, abrindo para um processo de inclusão que venha resultar na melhoria da qualidade de vida para toda a sociedade.

O conceito de inclusão social, vê no respeito e valorização da diversidade social, um processo no qual há uma relação entre sociedade, ambiente e seus membros, a fim de introduzir, de incluir em seus sistemas, aqueles que até então vem sendo excluídos (SASSAKI,1997).

O processo de inclusão, vai além do que atender apenas às necessidades das pessoas com deficiência; ele visa a aceitação das diferenças individuais e a valorização de cada pessoa frente à diversidade e através da parceria e da colaboração entre os membros da sociedade (SASSAKI,1997:42). Desta forma, sugere a construção de uma nova sociedade, em que através de pequenas mudanças, atingiríamos a realização de uma sociedade menos desigual. Nesse sentido, a sociedade como um todo sai ganhando, uma vez que o processo de inclusão visa a autonomia através da equiparação de oportunidades em todos os setores da sociedade, já anteriormente previsto na Declaração dos Direitos Humanos, promulgada pela ONU em 1982. No entanto, é só na década de noventa que seus princípios e discussão ganha força tanto no meio técnico, como em outros segmentos da sociedade frente a diversidade humana e social.

Em 1991, a ONU estabelece, por meio da Resolução n.45/91 da Assembléia Geral, de 1990, a meta de concluir, até o ano de 2010, o processo de construção de “uma sociedade para todos”, e para complementar e dar força a essa resolução, o Fundo Voluntário das Nações Unidas sobre deficiência implementa essa meta através da Resolução 40/31.

Mas o que isso significa? O que muda efetivamente?

Inicialmente, o movimento para uma sociedade inclusiva, muda o foco: a pessoa com deficiência deixa de ser vista sob a perspectiva da normalização e integração e passa a ser vista um como sujeito participativo sob o prisma da inclusão. Isso porque, apesar da dificuldade e da confusão em se compreender e em se absorver o novo

significado, a riqueza do conceito está em deixar clara a mudança da abordagem médica, na qual a deficiência estava no indivíduo, para outro que enfatiza o social como gerador das diferenças e desigualdades sociais. Não é possível a integração¹¹¹, no verdadeiro sentido da palavra, antes que aconteça a inclusão¹¹². Contudo, historicamente o movimento de integração surgiu no Brasil antes do que o movimento da inclusão.

“O movimento da inclusão busca criar na sociedade mecanismos de adaptação mútua, que vão além das necessidades das pessoas com deficiência. A inclusão é um processo que visualiza a sociedade como um todo. Na prática segue um modelo social de deficiência onde cabe a nós criar mecanismos de transformação na sociedade (escolas, empresas, serviços, ambientes), para torná-la mais acolhedora, atendendo tanto as necessidades comuns dos cidadãos como as necessidades especiais inerentes a todos nós” (SASSAKI,1997e CANZIANI,1999).

Neste sentido a sociedade como um todo sai ganhando, uma vez que o processo de inclusão visa a autonomia através da equiparação de oportunidades em todos os setores da sociedade, já anteriormente previsto na Declaração dos Direitos Humanos, promulgada pela ONU em 1982 (SASSAKI,1997) .

Não adianta mais olharmos para o indivíduo e pensarmos: “Precisamos integrá-lo ao meio a que pertence” “precisamos encontrar formas de superar suas limitações e integrá-lo à sociedade”.

Estes argumentos, que evocam a superação dos “limites” do deficiente, são insuficientes para traduzir as necessidades de uma grande fração de pessoas na sociedade contemporânea como um todo (SASSAKI,1997). Hoje, a sociedade busca a qualidade de vida, o que implica diretamente na questão de oportunidades iguais. (CEDIPOD, 1996)

Dessa forma, partimos para uma visão mais moderna sobre a participação da pessoa com deficiência na sociedade, uma vez que o acesso à tecnologia, (que ao mesmo tempo que aproxima, distancia da igualdade de oportunidades); vem sendo praticado mesmo que modestamente. O que se sobressai hoje, no entanto hoje, é a tentativa da superação dos limites impostos pela sociedade através de seus valores e preconceitos.

¹¹¹ Integração: integrar, tornar inteiro, completar; tornar-se parte integrante, incorporar-se, participar.

¹¹² Inclusão: incluir, abranger, inserir, introduzir.

A tecnologia possibilitou a superação da grande maioria das barreiras ambientais que promoviam o distanciamento das pessoas em virtude das diferenças interpessoais. Recursos como próteses, informática, computadores, Internet, tele-lupas, óculos, aparelhos auditivos, close-caption, braile, libras, rampas, barras de apoio, elevadores, entre tantos outros, por um lado diminuem as limitações das pessoas com deficiência, e acabam promovendo a igualdade para todos. Por outro lado, a tecnologia com todo seu avanço, não foi capaz de superar todas as barreiras sociais. Ao contrário, em certo sentido a favoreceu, uma vez que aquele indivíduo que não tem acesso a ela continua em defasagem em relação ao restante da sociedade; é mantido numa posição de impotência no acesso e no exercício de sua cidadania, tornando-se cidadão não-eficiente para a demanda da sociedade contemporânea.

Deixamos de olhar para a deficiência como um problema que está no indivíduo, para olhá-la numa dimensão maior, na qual o problema está na forma como a sociedade o vê e como proporciona sua interação nessa mesma sociedade. No entanto, atualmente, no Brasil a questão da inclusão vem sendo discutida e reafirmada como um movimento que se dá na escola.

Grande engano, uma vez que é um movimento muito mais amplo e que não está restrito ao ambiente escolar. A escola é um dos segmentos da sociedade que contribuem para a inclusão social, que se dá nela, mas também apesar dela. É muito importante atentarmos para a diferença no enfoque proposto, para não introduzirmos no movimento da inclusão, os mesmos erros que introduzimos no da Integração, discutindo-o quase que exclusivamente no cenário educacional.

A educação, e nela a escola, não contempla a sociedade como um todo, e portanto a inclusão não pode acontecer apenas através dela. Grande parte da nossa população adolescente e adulta, por exemplo, não teve e talvez não tenha acesso ao sistema educacional. Nesta perspectiva, essas pessoas ficam fora do processo de inclusão social? Não! Podemos sugerir aqui, entre outras práticas sociais inclusivas, o trabalho, como um elemento cooperativo que favorece a inclusão, atentando também para aqueles que até então se encontram excluídos não só do mercado de trabalho, mas também do sistema educacional. Aliás, sob nosso ponto de vista, o segmento laborativo tem uma penetração mais abrangente neste processo, uma vez que, enquanto uma atividade de

subsistência primordial, favorece aqueles que passaram ou não pela escola. Não devemos contudo, nos esquecer de que no processo de globalização, o mercado exige cada vez mais uma mão de obra qualificada e competitiva.

O repensar a sociedade de uma perspectiva inclusiva, implica mais uma vez na revisão do conceito de deficiência. Neste sentido, no que diz respeito à comunidade internacional, vemos efetivamente as transformações nas políticas sociais através da interação de organizações como a OIT, ONU e OMS. Quando em 1980, a OMS apresentam a Classificação Internacional de Deficiência, não levam em consideração a colaboração da própria pessoa com deficiência. Em 1992 frente à perspectiva de uma sociedade inclusiva(SASSAKI,1997) e baseada em documentos internacionais como as “Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência” (NORMAS,1994), a sociedade em seus vários segmentos manifestou-se com relação a importância de uma nova “Classificação”, mas que conte em sua elaboração com a participação dos movimentos de pessoas com deficiência incorporando em sua descrição aspectos de ordem social.

É a primeira vez na história que se vê incluir os aspectos sociais, na determinação do conceito de deficiência. Na versão inicial do modelo de Classificação Internacional sobre Deficiência, de julho de 1999, a OMS buscou uma série de novos aspectos que dessem uma visão mais ampla do que se considerava deficiência. Assim, o termo Deficiência, usado na Classificação Internacional de Funções e Deficiências (ICIDH) de 1980, agora dá lugar a uma denominação mais abrangente e que implica não só aspectos orgânicos, mas também possibilidades de participação nas atividades sociais. O tema deficiência passa a ser definido a partir de três dimensões: o corpo, o indivíduo e a sociedade.

Essas determinações é que dão sustentação ao novo modelo conceitual, que pode ser assim compreendido:

corpo: o conceito compreende suas funções, seus sistemas e suas estruturas de funcionamento;

atividade: o conceito abrange um número significativo e diversificado de atividades realizadas por um indivíduo, que vão desde as mais simples até as mais complexas;

participação: o conceito classifica áreas do cotidiano em que os indivíduos estão envolvidos, as quais têm acesso, e quais são as barreiras e oportunidades sociais.

Tendo as bases esclarecidas para esta nova versão do conceito de deficiência, a partir dos princípios mencionados acima, encontramos na classificação de deficiência da OMS o seguinte:

No Contexto das Condições de Saúde:

funções corporais: são os aspectos físicos e psicológicos de funcionamento das funções orgânicas;

estruturas corporais: são partes da estrutura anatômica do corpo como órgãos, sistema motor e seus componente;

prejuízo: são problemas de funcionamento de estruturas do corpo tais como desvios significativos ou perdas;

atividade: é o desempenho de tarefas e ações do indivíduo.

limitações de atividades: são dificuldades que o indivíduo pode encontrar para desempenhar funções sociais;

participação: é o envolvimento do indivíduo em situações cotidianas em relação as suas condições de saúde, seu funcionamento e sua estrutura física;

restrições da participação: são problemas que o indivíduo pode apresentar na maneira ou intensidade do seu envolvimento em situações do cotidiano.(OMS, 1999).

Essas novas possibilidades de interpretação do fenômeno deficiência, que emergem do novo modelo de classificação, abrem um leque de informações muito mais abrangentes, uma vez que observa o desempenho do indivíduo para realização de tarefas e funções sociais, ou seja, os aspectos de ordem fisiológica, psicológica e anatômica interferem no desenvolvimento do indivíduo, mas não o impedem que participe normalmente da sociedade, cumprindo seu papel social, de modo a usufruir da igualdade

de oportunidades que permite a superação das limitações e diferenças inerentes a todas as pessoas.¹¹³

Esta nova denominação da OMS ¹¹⁴, ainda apresenta aspectos que consideram o desempenho e a estrutura do corpo e que não podem ser desprezados, uma vez que são reais; mas inova a forma de focar a deficiência, à medida que introduz as potencialidades no que se refere à realização de tarefas. No entanto, esta nova proposta, ainda em fase experimental, só será apresentada para apreciação e aprovação da comunidade internacional no ano de 2001. Enquanto isto, funciona apenas como uma proposta de estudo que espera a intervenção social.

Sob este ponto de vista, este modelo tira do indivíduo parte da responsabilidade de suas perdas orgânicas e transfere, para a sociedade, formas de superar as limitações individuais de modo a proporcionar igualdade nas condições de realizar tarefas e na participação das atividades sociais.

Dessa forma, damos outro grande passo em direção à sociedade inclusiva, porque o processo de inclusão possibilita a participação, a plena integração social, um relacionamento mais próximo entre as pessoas com deficiência e aquelas sem deficiência. Nesse sentido, permite além do autoconhecimento, o conhecimento do outro, o reconhecendo de suas próprias limitações, e também as potencialidades. Através das relações socioculturais, desfaz-se o mito da incapacidade e constitui-se a conscientização das possibilidades (SASSAKI,1997).

"Uma sociedade inclusiva vai bem além de garantir apenas espaços adequados para todos. Ela fortalece as atitudes de aceitação das diferenças individuais e de valorização da diversidade humana e enfatiza a importância do pertencer, da convivência, da cooperação e da contribuição que todas as pessoas podem dar para construir vidas comunitárias mais justas, mais saudáveis e mais satisfatórias." (SASSAKI,1997:164).

Então, definir deficiência, como vimos ao longo deste trabalho, traz em seu bojo muitas implicações. Podemos dizer assim, que a deficiência, mais do que uma limitação

¹¹³ OMS, *Intencional Classification of Functioning and Disability*. Genebra: OMS, 1999

¹¹⁴ A versão original deste modelo de classificação de deficiência pode ser encontrada no site da OMS (www.who.com). Também pode ser encontrado como Anexo_ deste estudo, em versão original, a parte do documento, traduzidas e interpretadas neste trabalho.

de ordem orgânica, é gerada e construída pela sociedade através da sua história, de acordo com sua cultura e necessidades inerentes ao momento histórico vivido pela mesma. Assim, repensar deficiência é repensar nossas atitudes, linguagem e valores diante da sociedade. Conceber a deficiência, é aceitar a diversidade humana e social, enquanto uma qualidade inerente ao ser humano, necessária para a transformação, discussão e desenvolvimento da sociedade.

No Brasil, por exemplo, o processo de inclusão começa a ser discutido no espaço escolar¹¹⁵ e, segundo grande parte da produção acadêmica e da literatura pertinente ao tema, está limitado a ele. Mas discordamos desta visão, uma vez que consideramos que o processo de inclusão vai além dos “muros da escola”.

O processo de inclusão é muito mais abrangente do que frequentar a escola. É claro que a partir da escola inclusiva, desenvolvemos potencialmente no cidadão a busca por uma sociedade inclusiva, porque a escola permite a formação de opinião e da cidadania através da conscientização e da interpretação da realidade. No entanto, quando falamos em inclusão somente a partir do espaço escolar, estamos nos esquecendo daqueles que não tiveram e não têm mais a chance de voltar para a escola. E, para aquele que está fora da escola, o caminho para a inclusão está no acesso ao processo produtivo, na sua participação no mercado de trabalho.

O movimento inclusivista ainda está longe de atingir a sociedade como um todo, mas devemos começar de algum lugar. A relação entre a escola e o trabalho é o ponto de partida para a sociedade inclusiva, pois a escola prepara e permite que o indivíduo compreenda-se e forme-se como cidadão; e o trabalho garante o direito à cidadania, permitindo-lhe a relação com, a interpretação e a transformação da realidade. O trabalho dá-lhe autonomia e promove a autoconfiança. Assim, a atividade laboral é fundamental para o desenvolvimento e a conquista de uma sociedade mais justa ao longo da história.

Reportando-nos ao estudo de caso, pudemos verificar, empiricamente, como a postura inclusiva permitiu a desmistificação do deficiente, reduzindo o preconceito porque também diluiu a desinformação daquele grupo. O conhecimento da realidade da

¹¹⁵ Este tema pode ser encontrado nos últimos anos em produções de autores como: Maria Teresa Egler Mantoan, Rosana Glat, Cláudia Werneck, Romeu Sasaki e em revistas como : Integração, e Reabilitação.

pessoa com deficiência fica mais compreensível à medida que convivemos com ela no contexto das relações socio-culturais. Então, uma sociedade inclusiva:

“...pode ser concebida como sendo uma construção de um mundo capaz de incorporar todas as pessoas e atender as necessidades de todas elas, independentemente da natureza e do grau de diferenças que possam apresentar” (OMOTE,1996:131)

Assim, podemos dizer, de forma conclusiva, que não existe uma definição, um conceito, que contemple o fenômeno da deficiência, como um conceito conclusivo.

Como pudemos perceber ao longo deste capítulo, o fenômeno da deficiência, se dá através de vários vieses da sociedade. Neste sentido, transpõe a barreira no que se refere aos aspectos de limitações físicas, sensoriais ou mentais, e reaparece mais expressivamente na atualidade, marcado pelas limitações que a sociedade impõe às pessoas com deficiência; nesse sentido, ainda, vemos a deficiência sendo construída e reconstruída diariamente em diferentes setores da sociedade. A deficiência é um fenômeno que se impõe social e historicamente, porque o homem é um ser histórico (MARX, 1985), e, através das suas relações sociais, transforma a sua realidade e contribui para a história coletiva da sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A primeira reflexão acerca das considerações finais deste estudo, diz respeito à retomada das questões iniciais que nos levaram à problematização do tema¹¹⁶: o que é deficiência e quem é a pessoa deficiente na sociedade atual.

O conceito de deficiência é dinâmico e evolui de acordo com a sociedade, sua cultura e suas necessidades. A deficiência se constitui socialmente, como nos afirma Omote, mas também varia e se transforma de acordo com o contexto histórico em que está inserido.

Sob este aspecto, e levando em consideração as últimas três décadas como contexto histórico, vimos a concepção da deficiência com três diferentes abordagens: a médica, a integracionista e a inclusiva.

A abordagem médica coloca no indivíduo e no mal funcionamento e/ou desenvolvimento do seu corpo a culpa pela sua limitada participação social.

A abordagem integracionista transita entre a normalização e a participação social, com a intenção de inserir o indivíduo na sociedade;

A abordagem inclusiva visa a plena participação social a partir da igualdade de oportunidades e da eliminação de barreiras físicas e sociais, respeitando-se a diversidade humana.

A trajetória do conceito de deficiência reforça a visão de que na atualidade, a deficiência é mais que um fator de ordem fisiológica ou anatômica, englobando também vieses de cunho econômico, social, étnico e cultural. Assim, na sociedade globalizada, o deficiente não é identificado apenas pela limitação física, sensorial ou mental, mas também o é como o excluído, aquele que por fatores de ordem econômica, política e social entre outros, e de integração, fica à margem da sociedade na qual está inserido.

A própria sociedade age de forma contraditória em relação à deficiência, já que ao mesmo tempo que ela cria mecanismos de superação da deficiência, ela também cria barreiras e exclui socialmente. Sob a perspectiva da abordagem médica e integracionista, sinais da superação da deficiência podem ser vistos nos avanços da biotecnologia, da

¹¹⁶ Remeter-se à introdução, p.8

intervenção cirúrgica e das próteses, assim como nas metodologias especializadas e recursos pedagógicos utilizados e na “adequação” do ambiente físico. Já a abordagem inclusiva tem buscado a igualdade de participação na sociedade. Entretanto, as novas perspectivas do mercado aberto e globalizado, as barreiras ao acesso à tecnologia de ponta, as mudanças políticas e a concentração de renda são pontos determinantes no processo de exclusão social, identificando a construção da deficiência na sociedade.

“Eu não sou deficiente, deficiente é a sociedade que não me dá oportunidades de viver em condições de igualdade” . (Daniela, 1998) ¹¹⁷.

Esta declaração sintetiza as limitações impostas pela sociedade e deixa claro que na sociedade contemporânea e globalizada, o aspecto da limitação física dilui-se quando comparada às barreiras sociais impostas para os próprios membros da sociedade.

Sob esta perspectiva, o desempregado, o analfabeto, o indivíduo profissionalmente desqualificado também são excluídos, uma vez que a desinformação, o preconceito, a inacessibilidade à educação e a tecnologia do mundo moderno geram a sua exclusão, criando inevitavelmente sérias dificuldades na participação social e principalmente no segmento do trabalho. As dificuldades da inserção da pessoa com deficiência são ainda maiores, sendo o tema central desta pesquisa.

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo. A automação, o crescimento da população e sua concentração nos grandes centros urbanos, a realidade econômica, entre outros fatores, vêm transformando o mercado de trabalho ao longo dos tempos, e atualmente, a nossa realidade é o desemprego que atinge uma parcela grande da população.

O mercado de trabalho e suas relações mudam com o contexto histórico e social, e especialmente nos últimos anos, ele está mais competitivo, exigente e segregativo. Neste sentido, vê-se a flexibilização das relações e vínculos

¹¹⁷ Esta frase foi relatada por Daniela, em palestra para a turma do curso de Especialização em Educação Especial da PUCCAMP, no primeiro semestre de 1998. Daniela é cega de nascença, e cursava o primeiro ano do curso de Comunicação na PUCCAMP.

empregatícios, a restrição do trabalho formal, intensificando a informalidade, dando margem para uma reestruturação do processo produtivo que leva à gradual perda de garantias constitucionais.

"A fragilidade do mercado de trabalho tem se refletido em uma forte discriminação econômica e social que atinge os jovens, as mulheres e, particularmente, os segmentos da população chamados preconceituosamente de minorias, (...)". (DEDECCA, 1997:188)

Neste contexto, a década de noventa é marcada por grandes mudanças no funcionamento do mercado de trabalho e nas suas relações, nos padrões de competição e qualidade no setor produtivo. Outro fator importante é o grande crescimento no fluxo de capitais internacionais, elevando importações e exportações e globalizando o processo produtivo. É grande portanto o impacto social desse processo globalizante, do crescimento da concorrência e da busca incansável pela redução de custos, interferindo diretamente nas relações sociais.

As empresas tornam-se mais eficientes e produtivas, seja pela utilização de novas tecnologias ou pela otimização do processo produtivo, reduzindo as equipes de trabalho e aumentando atribuições de responsabilidade a seus funcionários. Desta forma, há uma preocupação generalizada com a escolarização e qualificação para o mercado de trabalho.

Segundo dados produzidos pelo Ministério do Trabalho, há uma estagnação da geração de postos de trabalho, aumentando a disponibilidade de mão-de-obra, e conseqüentemente permitindo que as empresas selecionem indivíduos mais bem preparados para cargos antes ocupados por pessoas com menor formação, a um custo menor. (MTb, 1998c)

"O emprego dos trabalhadores com menos de cinco anos de estudo caiu 8% entre 1992 e 96. Já o emprego de trabalhadores com cinco a oito anos de estudos cresceu quase 20%, enquanto o emprego do grupo de 9 a 11 anos cresceu 28%. Vê-se, portanto, que por trás do crescimento de 8% do emprego médio total, esconde-se um crescimento muito significativo do emprego de trabalhadores com níveis mediano e alto de instrução." (MTb, 1998c:5)

Atualmente, a educação é fundamental para acessar o mercado de trabalho, no entanto, isoladamente, a escolarização e qualificação para o trabalho não são suficientes para garantir a geração de empregos. Desta forma, além da adoção de políticas de auxílio para qualificação e requalificação do trabalhador e do agenciamento de trabalhadores desempregados, é imprescindível a criação de programas de geração de emprego, o estímulo e financiamento para abertura de micro e pequenas empresas, cooperativas e reformas nas leis trabalhistas para o reequilibrar o mercado de trabalho atual.

O Governo Brasileiro, em parcerias tripartite¹¹⁸, tem implementado através do investimento das verbas do FAT e do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico Social, o desenvolvimento dos seguintes programas :

- Programa de Crédito Produtivo Popular: que trata de crédito para para pequenos empreendedores
- Programa de Expansão do Emprego e Melhoria da Qualidade de Vida do Trabalhador: (PROEMPREGO): trata de investimentos em melhorias de sistemas de infra-estrutura física e social para populações de baixa renda.
EX: PROGER
- Programa Nacional de Formação do Trabalhador: trata de programas de formação e habilitação profissional. EX: PLANFOR
- Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF)
EX: Reforma Agrária.

Tendo em vista estas implementações para a empregabilidade e, partindo do princípio de que o acesso ao ensino regular e à qualificação para o trabalho são pontos pacíficos nesta discussão, o que falta para que consigamos atender as particularidades das pessoas com deficiência, favorecendo a igualdade de oportunidades em busca da sociedade inclusiva mais dentro destas perspectivas de implementação?

Em primeiro lugar, a questão da profissionalização das instituições e centros de reabilitação para pessoas com deficiência e a implementação dos seus recursos humanos

¹¹⁸ Associações compostas por três partes interessadas; que no caso aqui trabalhado, se refere a uma parceria entre governo, setor empresarial e forças sindicais que juntas buscam políticas de implementação do mercado de trabalho.

é urgente à medida que vêm agenciando este segmento da sociedade desqualificadamente. O profissional que busca no mercado produtivo emprego para pessoas com deficiência, precisa conhecer sobre mercado de trabalho, dominar sua linguagem e terminologia, além de ser capaz de entender os desafios da reestruturação produtiva, favorecendo-se destes princípios para o segmento social que representa.

Desta forma, é preciso despir-se do caráter benevolente que está inculcado em muitas das posturas frente ao empregador. A conquista do espaço laborativo deve acontecer pela conscientização e também pela constatação de que é uma alternativa viável para o empregador, mostrando-lhe os prós e os contra desta contratação. À medida que o agenciador tem argumentos concretos que atendam às expectativas do empregador, não mais precisará do apelo caritativo e benevolente, que tende apenas a minar as relações corporativas.

Outro ponto fundamental para a acessibilidade e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é uma mudança no que diz respeito ao conceito de profissionalização desse indivíduo, para que não se perca o mercado conquistado; à medida que o empregador abre a possibilidade do posto de trabalho, e não encontra neste mercado o perfil desejado para a função, automaticamente esta vaga será preenchida por alguém habilitado.

A Organização Internacional do Trabalho, por exemplo, através da promoção de políticas econômicas internacionais do trabalho, vem buscando uma equiparação a oportunidades de acesso ao mercado produtivo, e neste sentido busca estratégias de inserção e permanência do trabalhador no mercado. No que diz respeito à pessoa com deficiência, questiona o papel das instituições como preparadoras para o mundo do trabalho, uma vez que não identifica uma mobilização para a conscientização em busca de parcerias e participação do empresariado nesta luta contra a desigualdade rumo à garantia da diversidade social.¹¹⁹

Então é preciso implementar os cursos oferecidos pelas instituições, a partir de uma abordagem mais moderna e realista, objetivando a demanda do mercado. A

¹¹⁹ Informações obtidas através da palestra “Alternativas da Geração de Rendas Frente ao Mundo Globalizado” ministrada pelo Sr. Luis Reguera, representante do Serviço de Reabilitação Profissional do Departamento de Formação para o Trabalho da Organização Internacional do Trabalho; no Primeiro Congresso Empresariado, Trabalho e Eficiência da Era da Globalização. Rio de Janeiro, outubro/1999.

manutenção de cursos de datilografia, reciclagem de papel, produção em série, são inócuos se comparados à informática, atendimento ao cliente, hotelaria, entre outras profissões que vem ao encontro das necessidades da sociedade contemporânea.

Para isto é preciso "desinstitucionalizar" a pessoa com deficiência, uma vez que se o intuito é promover a sua profissionalização e conseqüentemente permitir sua participação e inclusão efetiva na sociedade, porque não promover a profissionalização a partir de cursos regulares oferecidos para a sociedade civil como por exemplo, os cursos oferecidos pelo PLANFOR, os cursos do Comunidade Solidária e os do Centro de Solidariedade ao trabalhador? Porque não transpor os muros da instituição, para aqueles que tem condições de participar de atividades fora da instituição, e que são muitos? As expectativas que o setor produtivo tem sobre um trabalhador, é de que o candidato ao emprego seja autônomo, socializado. No entanto, uma vez institucionalizado por um longo período, este indivíduo pode ter na institucionalização, na falta de autonomia, uma barreira desabonadora para sua inserção no processo laborativo.

Há no entanto um outro lado desta história, uma vez que encontramos espaço nas empresas que absorvem parte desses candidatos existentes no mercado.

O Ministério do Trabalho (MTb,1999c) aponta em seus dados que a empregabilidade dos trabalhadores brasileiros em idade economicamente ativa, vem decrescendo continuamente nos últimos anos. No entanto, inversamente a este movimento do setor produtivo, houve um crescimento de 13% no emprego para pessoas entre 40 e 65 anos.

Acompanhando este raciocínio, ainda que desprovidos de dados oficiais; mas, valendo-nos dos dados apresentados ao logo deste estudo¹²⁰ podemos considerar que há um aumento também na empregabilidade da pessoa com deficiência.

Favorecendo-nos da experiência apresentada no estudo de caso, para ilustrar e confirmar nossas constatações, podemos dizer que o empresário percebeu na

¹²⁰ Neste momento, vamos nos valer dos dados do PADEF e do Centro de Solidariedade do trabalhador, conscientes de que traduzem uma representatividade particular, mas que contextualizada a realidade encontrada paralelamente a discussão apresentada por vários autores, como RIBAS(1997) e CARREIRA(1992), favorece a um entendimento hipotético sobre a realidade na sociedade.

diversidade social, o potencial do consumo e na diversificação da mão de obra, a promoção da filosofia da empresa cidadã¹²¹.

Isto se dá, mesmo que não se dê conta disto, como resposta do setor empresarial, que visa o consumo, buscando na diversidade social, o escoamento de seus produtos e na diversificação da mão de obra, sob um preceito da valorização da empresa com perfil de compromisso social pela comunidade onde está inserida.

Conceber a diversidade como um aliado no processo social e econômico, incorpora na empresa um valor de comprometimento com a comunidade a quem serve e de liderança junto à concorrência. Desta forma, o conceito de respeito à diversidade deve estar presente na comunicação e na apresentação da empresa representada por seus funcionários, na qualificação, treinamento e educação, na incorporação de planejamento e estratégias de atuação no mercado, na avaliação e superação de eventuais problemas como um processo contínuo. Ou seja, o indivíduo que vai às compras, por exemplo, encontrando pessoas nas mesmas condições, que falem sua mesma língua, que conheçam suas necessidades, vai dar preferência a aquela empresa que busca atendê-lo nas suas necessidades. A responsabilidade social, o respeito e a adoção da diversidade são estratégias elementares na gestão de uma empresa competitiva no mercado globalizado. Neste sentido, favorece diretamente "minorias" como a pessoa com deficiência.

Atualmente, mesmo que defasada quanto ao preparo e a educação enquanto um processo de construção da cidadania, há possibilidades para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

No que diz respeito ao mercado formal de trabalho e a inserção da pessoa com deficiência no processo produtivo, há experiências positivas e bem sucedidas, como a que reconhecemos na particularidade do estudo de caso.

Assim, no que diz respeito aos setores formais da economia, agricultura, indústria e serviços, o MTb diz que de 1992 a 1996, há uma redução considerável do emprego nos setores da agricultura e da indústria; em compensação, houve um aumento de 14% da demanda de emprego para o setor de serviços.

¹²¹ Remeter-se à MARTINELLI (1996), p. 32

Estes dados, evidenciam a tendência mundial do mercado, em que o terceiro setor (serviços), é o que apresenta as melhores perspectivas de empregos para o mercado mundial futuro (MEREGE,1996, MTb, 1998c e MTb,1998b).

O terceiro setor da economia pode ser entendido como “ um conjunto de atividades das organizações da sociedade civil, portanto organizações criadas por iniciativas (privadas) de cidadãos que tem com objetivo a prestação de serviços ao público (saúde, educação, cultura, habitação, direitos civis, desenvolvimento do ser humano, proteção ao meio ambiente)” (MEREGE,1996:3).

Sob esta perspectiva, o setor de serviços é o setor da economia que apresenta a maior diversidade de participação na sociedade, uma vez que é representativo em vários segmentos da sociedade. Porém a maior relevância no setor está na geração de empregos.

“Enquanto os outros dois setores, o governo e privado vem praticando um processo de exclusão sem precedentes de trabalhadores, o terceiro setor vem apresentando taxas surpreendentes na criação de postos de Trabalho”. (MEREGE,1996:4)

Neste sentido, com relação às perspectivas do mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, é o terceiro setor, um espaço em potencial de participação do deficiente no processo produtivo. Tendo em vista, que atinge vários setores da sociedades e em diferentes níveis das camadas sociais, ou seja, em função da sua penetração e possibilidades de crescimento no mercado futuro, o setor de serviços é capaz de promover a participação tanto daquele trabalhador altamente especializado, quanto daquele com baixa escolaridade; tanto o trabalhador em idade economicamente ativa, quanto daquele que já saiu dela; tanto os “socialmente aceitos” quanto os excluídos do processo social, (reservando-se as devidas proporções frente ao contexto político e desigualdade social da sociedade contemporânea). O terceiro setor é capaz de gerar condições para contemplar a sociedade em sua diversidade humana, cultural, econômica. Neste sentido, é no setor de serviços que poderemos encontrar uma brecha no que diz respeito a implementação de uma sociedade inclusiva. Ou seja, devido a diversidade possível neste setor da economia e sua penetração nas diversas camadas da sociedade,

poderemos a partir dele, buscar a equiparação de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho.

A sociedade, está em constante transformação, e promove a revisão da realidade social de acordo com suas necessidades. A dificuldade é real, mas neste mesmo cenário divergente, encontramos alternativas através de Programas de Geração de Empregos, programas de qualificação do trabalhador, geração de verbas e programas de apoio para a criação de micro e pequenas empresas.

Apesar de no momento o empresariado estar voltado para a questão da diversidade social, e o setor de serviços ser um viés potencial para a acessibilidade ao mercado produtivo, o empresário continua desinformado sobre a deficiência e o potencial produtivo das pessoas que carregam consigo este estigma.

Neste sentido, a partir do desenvolvimento deste estudo, podemos considerar que grande parte do empresariado, desconhece as vantagens em se contratar a pessoa com deficiência.

Com relação às desvantagens em se contratar uma pessoa com deficiência, são as mesmas existentes na contratação de qualquer outra pessoa, não há diferenças neste sentido.

Em termos de custos, além de geralmente serem desnecessários, quando feitas as adaptações ambientais, são alterações que em geral beneficiam não só a pessoa com deficiência, mas a equipe como um todo. Neste sentido, o princípio de inclusão está presente e mesmo que de maneira velada, contribui para a equiparação de oportunidades para todos.

"Garantir o desenvolvimento das pessoas, qualidade de vida adequada e serviços necessários, reconhecendo, respeitando e aceitando as diferenças de cada cidadão, permite à pessoa com deficiência um acesso igualitário na sua própria comunidade, tendo em conta sua opinião e participação na definição de tal processo". (CANZIANI, 1999)

Então, como perspectivas futuras do mercado de trabalho, não só para a pessoa com deficiência, mas para a sociedade como um todo, é no terceiro setor da economia, setor de comércio e serviços que encontramos uma nova perspectiva de participação nesse mercado. Seja na perspectiva de uma contratação formal, de um trabalho autônomo, de um contrato temporário, seja pela implementação e abertura de um pequeno negócio, na prestação de serviços, na instalação de um home-office.

E finalmente, com referência ao estudo aqui realizado, consideramos que:

A deficiência é um fenômeno cujas implicações sociais sobre ela a tornam uma condição limitante na participação do indivíduo na sociedade;

que no mercado de trabalho a perspectiva de empregabilidade para a pessoa com deficiência existem, a medida que igualamos o acesso as oportunidades, que reavaliando a atuação das instituições implementando o seu recurso humano;

que buscamos uma formação para o trabalho de acordo com a demanda do mercado a partir de programas de qualificação regulares na sociedade civil para o trabalho e agenciamento do emprego;

que o terceiro setor em função da busca pelo consumo, vê na diversidade um aliado da gestão empresarial;

que o estudo de caso, contribuiu na medida em que possibilitou-nos discutir as possibilidades e dificuldades da colocação da pessoa com deficiência no processo produtivo.

Enfim, entendemos através deste estudo, que como outros processos do contexto histórico da humanidade, a globalização apesar da desestruturação que causa nas bases sociais, contribui positivamente a medida que permite à sociedade a rediscussão de suas condições favorecendo a busca por uma sociedade melhor, mais justa, mais igualitária, inclusiva.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

- ADAPTAÇÃO de Ocupações e o Emprego do Portador de deficiência/ Organização Internacional do Trabalho**; tradução : Edilson Alkimin da Cunha. – Brasília: CORDE,1997.
- AMARAL, Lígia A. Mercado de Trabalho e Deficiência. Revista *Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, sp, n° 2, p.127-36, 1994.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho: ensaio sobre metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1999.
- ANACHE, Alexandra Ayach. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? *Revista Brasileira de Educação Especial*. Piracicaba,sp, n°4,119-26 1996.
- ALOISI, Maria Hilda. *O empregado com deficiência segundo o conceito da pequena, média e grande empresa da cidade de Campinas*. Campinas-sp,1999. 206p. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação, UNICAMP, 1999.
- ARROYO, Miguel, G. Fracasso-Sucesso: O peso da Cultura Escolar e do Ordenamento da Educação Básica. *Em Aberto*. Brasília, n.53, jan/mar.,1992.
- ARRUDA, José J. de . *A História Antiga e Medieval*. São Paulo: Ática, 1991.
- BARBEIRO, Heródoto e BARBEIRO, Bruna R.C. *Ensaio Geral: 500 anos de Brasil*. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1999.
- 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.
- BEAR, Werner. O Crescimento brasileiro e a experiência do desenvolvimento: 1964-1975 .in: ROETT, Riordan (org) *O Brasil na década de setenta*, Rio de Janeiro; Zahar, 1978.
- BENJAMIN, Antônio H. de V. e. A tutela das pessoas Portadoras de Deficiência pelo Ministério Público. *Advocacia Pública & Sociedade: Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência*: São Paulo. n°1, p.13-38, 1997.

- BLOCH, Marc, *Introdução à História*. Portugal: 6ed. Publicações Europa-Americana LDA,1993.
- BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Anuário Estatístico*. São Paulo: IBGE, 1980.
- _____, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Anuário Estatístico*,1991.
- BUENO, José G. S. A produção da identidade do anormal. *História Social da Infância no Brasil*. São Paulo: Cortez,1997.
- _____, *Educação Especial brasileira: integração/ segregação do aluno diferente* São Paulo: EDUC,1993.
- _____, *Escolarização e Integração Social das Crianças Deficientes*. Campinas, 1994 (Mimeo).
- CAIADO, Kátia Regina M. *Concepções sobre deficiência mental relevadas por alunos concluintes do curso de pedagogia: habilitação deficiência mental*. São Carlos, sp: 1993. Dissertação(Mestrado em Educação Especial) Centro de Educação e Ciências Humanas, UFSCar.
- CANGUILHEM, Georges. *O Normal e o Patológico* Rio de Janeiro: Forense Universitária,1995.
- CANZIANI, Maria de Lourdes. *O Trabalho e a pessoa com deficiência: manual informativo*. 2.ed._ Curitiba: Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho: Opus & Múltipla Comunicações, 1999.
- _____, *O Valor do Capital Humano*. Primeiro Congresso Empresariado, Trabalho e dEficiência na Era da Globalização. Rio de Janeiro: Hotel Glória, 7 a 9 de outubro/ 1999.
- CARDOSO, Ciro Flamarion. *Uma introdução à História*. São Paulo: Brasiliense, 1984.
- _____. Paradigmas Rivais na Historiografia Atual. *Revista Educação e Sociedade*, nº 47, abril/1994.
- CARREIRA, Dorival. *A Integração da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho* São Paulo, sp, 1992. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, FGV.

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. *Conferência internacional do trabalho: Convenção 159 – convenção sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. (Documentos internacionais)* [online] [citado em 1/10/96] [capturado em 11/99] . São Paulo,sp: CEDIPOD. URL: <<http://www.cedipod.com.br>>

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. *Declaração de Salamanca. (Documentos internacionais)* [online] [citado em 1/10/96a] [capturado em 11/99] . São Paulo, sp: CEDIPOD. URL: <<http://www.cedipod.com.br>>

CHIAZZOTTI, Antônio *Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais*. São Paulo: Cortez,1998.

COSTA, Maria Regina. *As vítimas do capital: os acidentados do trabalho*. Rio de Janeiro: Achiamé, 1981.

CRUZ, Sebastião C. V. e (org). *O Presente como história: economia e política no Brasil pós-64* Campinas: UNICAMP, Instituto de filosofia e ciências humanas, 1997.(Coleção Trajetória 3).

DIREITOS da Pessoa Portadora de Deficiência. *Advocacia Pública & Sociedade* nº1. Publicação Oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública. São Paulo: Max Limonad, 1997.

DEDECCA, Cláudio Salvatori. *Racionalização Econômica, Emprego e Relações de Trabalho no Capitalismo Avançado* Campinas, sp 1997. 206p. Tese(Concurso de Livre-docência) Instituto de Economia, UNICAMP.

*ENCONTRO Tripartite sobre Implementação de Políticas Voltadas à Diversidade: Relatório.*_ São Paulo: MTb/Mj/OIT, 1996.

FAUSTO, Boris.(org). *História Geral da Civilização Brasileira*. 2ed. São Paulo, Difel,1986.

FERREIRA, Marcos Ribeiro e BOTOMÉ, Sílvio Paulo. *Deficiência Física e Inserção Social: Formação de Recursos Humanos*. Caxias do Sul: Ed. Fundação Universidade de Caxias do Sul, 1984.

FIGUEIREDO, Guilherme J.P.de A pessoa portadora de deficiência e o princípio da igualdade de oportunidades no direito do trabalho. *Advocacia Pública e Sociedade: Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência*. nº1, p.45-76,1997.

- FONSECA, Ricardo T. M. da. O trabalho protegido do portador de deficiência.. *Advocacia Pública e Sociedade: Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência*. nº1, p.117-27, 1997.
- FOUCAULT, Michel. *História da Loucura*. São Paulo: editora perspectiva, 1997.
- FRIGOTTO, Gaudêncio (org). *Educação e crise no trabalho; perspectivas de final de século* . Petrópolis, Rj: Vozes,1998.
- FURTADO, Celso *O Capitalismo Global*. São Paulo: Paz e Terra,1999.
- GENTILI, Pablo (org) *Pedagogia da Exclusão: crítica ao neoliberalismo em educação*. Petrópolis, Rj: Vozes,1995
- GHIRALDELLI JR., Paulo. *História da Educação*. São Paulo: Cortez,1994.
- GOFFMAN, Erving. *Estigma.: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada* . Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan S.A, 1988.
- GOYOS, Antônio Celso N. *A Profissionalização de deficientes mentais: Estudo de Verbalizações de Professores Acerca desta Questão*. São Carlos, sp.: UFSCar, 1995.
- GUARESCHI, Pedro. Editorial: A categoria dos Excluídos. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*. nº.3 e 4,1992.
- HOBBSAWN, Eric. *A Era dos Extremos – o breve século XX: 1914-1991*. São Paulo: Companhia das Letras,1995.
- _____, *Sobre História*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.
- IANNI, Otávio. *Teorias da globalização* . 4ed_ Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.
- JANNUZZI, Gilberta. As políticas e os espaços para a criança excepcional. in: *História Social da Infância no Brasil*. São Paulo: Cortez,1997.
- _____. *A luta pela educação do deficiente mental no Brasil*. Campinas, sp: Ed. Autores associados,1992a.
- _____, Oficina Abrigada e a “integração” do Deficiente Mental *Revista Brasileira de Educação Especial*. Piracicaba,sp, nº1, p.51-62, 1992b.

- LAGO, Paula. Deficientes conquistam espaço. *Folha de São Paulo*. São Paulo, 26 set.1999, 6. cad. Empregos. p.6.
- LÜDKE, Menga. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU, 1986.
- MANACORDA Mário A. *História da Educação: da antiguidade aos nossos dias*. 5ed. São Paulo: cortez,1996.
- MANZINI, Eduardo José. *Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental: visão do agente institucional e visão do egresso*”. São Carlos, sp, 1989.Dissertação (mestrado) UFSCar, 1989.
- MARINS, Simonte Cristina Fanai. *As possibilidades profissionais dos portadores de deficiência mental, de acordo com o enfoque dos pais* São Carlos, sp, 1996. Dissertação, (mestrado) UFSCar.
- MAZZOTTA, Marcos José S. *Educação Especial no Brasil: história e políticas públicas*. São Paulo: Cortez,1996.
- _____, Atitude da Escola frente a Integração do Portador de Deficiência. In: *Revista Educação*, ano IV, nº 43, agosto/ 1994.
- MAZZOTA, Marcos José S. Fracasso Escolar e Classe Especial para Deficientes Mentais: relações de correspondência e contradição. In: *Revista Educação*, ano IV, nº 39, abril/ 1994.
- MARTINELLI, Antônio Carlos, Compromisso Social da Empresa. *Terceiro Setor: Grandes empresas investindo no desenvolvimento social*. São Paulo: AIESIC/FGV, 1996.
- MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política_2*. Ed_ São Paulo: Nova Cultural, v.1,t.1,t.1-2, 1985.
- MERGE, Luís Carlos, Terceiro setor: Nova Utopia Social? *Terceiro setor: Grandes empresas investindo no desenvolvimento social*. São Paulo: AIESIC/FGV, 1996.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA, Instituto Nacional de Pesquisa em Educação. *Sinopse Estatística da Educação Especial*. Brasília: INEP, 1981.
- _____, Sinopse Estatística da Educação Especial [online] [capturado em 04/08/99] [citado em 04/08/1996] Brasília: INEP, 1999. Disponível na internet: URL:<<http://www.inepegrauensino.htm>>

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA, Secretaria da Educação Especial. *Política Nacional de Educação Especial: livro 1*”. Brasília: a secretaria, 1994.

MINISTÉRIO DO TRABALHO, Secretaria de Formação Profissional. *PLANFOR- Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador*. [online] [capturado em 08/1999] [citado em 09/98] Brasília: MTb, 1999. URL:<<http://www.mtb.gov.br>>

_____. “*Notas sobre Mercado de Trabalho: A Globalização e sua Dimensão Trabalhista*” [online] [capturado em 08/99] [citado em 12/98] Brasília: MTb,1999a. URL:<<http://www.mtb.gov.br>>

_____. *Emprego no Brasil: diagnóstico e políticas*. Acessória Especial do Ministro, [online] [capturado em 08/99] [citado em 1998].Brasília: MTb,1999b.URL:<<http://mtb.gov.br>>

_____. *Notas sobre Mercado de Trabalho: A evolução Recente da Oferta de Trabalho e do Emprego no Brasil*. [online] [citado em 07/98] [capturado em 08/99] Brasília: MTb, 1999c URL: ,<http://mtb.gov.br>>

MICELI, Paulo (org.) *História, Histórias: O jogo dos jogos*. Campinas, sp: UNICAMP, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 1996.(Coleção Trajetória 4).

MOURA, Maria Lúcia S. de. Norma, desvio, estigma e excepcionalidade: *algumas reflexões sobre a deficiência Menta*. *Revista Brasileira de Educação Especial*.Piracicaba, sp, n° 4, p.19-26,1996.

NORMAS sobre a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência. New York, 1994. Publicação Brasileira: Associação de Pais e Amigos de Portadores de Deficiência da Eletropaulo. São Paulo: Sindicato dos Eletricitários de São Paulo, 1996.

NORMAS e Recomendações Internacionais sobre a Deficiência. Tradução : Edilson Alkmin Cunha, _ Brasília: CORDE,1996.

NORMAS internacionais do trabalho sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência/ Organização Internacional do Trabalho. Brasília: CORDE,1994

- NORONHA, Olinda M. A luta pela ampliação das oportunidades escolares (1950-1990)". In: XAVIER Maria E. S.P.(et.al) *História da Educação: a escola no Brasil*. São Paulo: FTD, 1994.
- OMOTE, Sadao. Deficiência e não deficiência: recortes do mesmo tecido. *Revista Brasileira de Ed. Especial* Piracicaba,sp. n° 2, p.127-33,1994.
- _____, Perspectivas para conceituação de deficiências. *Revista Brasileira de Educação Especial*, n° 4, 1996 .
- _____, *A Deficiência como Fenômeno Socialmente Construído*. Marília, sp: UNESP, s/d (mimeo)
- OLIVEIRA, Ana Luiza Pereira de. *A Exclusão da Diferença: Reflexões sobre as tentativas de reinclusão no processo produtivo de pessoas que se tornaram portadoras de deficiência física por amputação*. Rio de Janeiro, 1995, 202p. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). PUC/Rj.
- OPORTUNIDADES de Trabalho para portadores de Deficiência: um guia para as organizações de trabalhadores*. Brasília: CORDE,1994.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Internacional Classification of Functioning and Disability: Beta-2Draft, Full Version*. [online] [citado em julho de 1999] [capturado em outubro de 1999] Genebra: 1999. Disponível na internet. URL:< <http://www.who.int/>>
- ORTIZ, Renato *Mundialização e Cultura*. São Paulo: Brasiliense,1994.
- PATTO, M. H. S. *A Produção do Fracasso Escolar*. São Paulo: T. Queiroz,1990.
- _____, *A criança da Escola Pública: Deficiente, Diferente ou Mal Trabalhada?*. São Paulo, sp, Encontro do Ciclo Básico, 1985. (mimeo)
- PESSOTTI, Isaias. *Deficiência Mental: da superstição à ciência*. São Paulo, Edusp, 1984.
- PONCE, Anibal. *Educação e luta de classes*. 7ed_ São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1986.
- POCHMANN, Márcio. *Movimento de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90: uma análise regional (versão preliminar)*. Campinas, sp, CESIT/UNICAMP,1998.

- PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINAS. *Lei Orgânica do Município*. Campinas: Milticores gráfica, papelaria e editora ltda., 1992.
- REGUERA, Luiz. *Necessidades Educativas Especiais: Organização Política nos Âmbitos Nacional e Regional Mudando de perspectiva: do trabalho à escola*. Brasília: CORDE, s/d.
- Revista Brasileira de Educação Especial*. Piracicaba, sp, vol. I, nº1, 1992.
- _____ Piracicaba,sp vol. I, nº 2, 1994.
- _____ Piracicaba,sp vol I, nº 3, 1995.
- RIBAS, João B. Cintra *O que são Pessoas Deficientes?* São Paulo: Nova Cultural: Brasiliense,1985.
- _____, *A pessoa portadora de deficiência no mundo do trabalho*. São Paulo: PROMOVE / Brasília: CORDE, 1997. (mimeo)
- _____, *As pessoas portadoras de Deficiência na Sociedade Brasileira*. Brasília: CORDE, 1997a
- _____, *Pedágio: um estudo sobre portadores de deficiência física que trabalham como vendedores de mentex nos semáforos da cidade de São Paulo*. São Paulo, sp, 1997b. Tese(Doutorado) USP.
- RIBEIRO, Maria Luísa S. *História da Educação Brasileira: a organização escolar*.14ed. Petrópolis, Rj, Cortez/Autores associados,1994.
- RODRIGUES, Newton. *Brasil Provisório: de Jânio a Sarney*. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1986.
- ROETT, RIORDAN (org). *O Brasil na década de setenta*. Rio de Janeiro: Zahar,1978.
- ROMANELLI, Otaiza de O. *História da Educação no Brasil (1930-1973)* 14ed. Petrópolis, Rj, Vozes,1991.
- SÁ, Elizabet Dias de. O Deficiente Visual e o Trabalho Competitivo” *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, sp, nº 2, p.137-40, 1992.

- SASSAKI, Romeu Kasumi. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.
- _____, *O custo das adaptações em recintos de trabalho*. São Paulo, 1999. (mimeo)
- SAVIANI, Demerval. *A Nova Lei da Educação: trajetórias, limites e perspectivas*. 3. ed. Campinas, sp: Autores Associados, 1997. (Coleção educação contemporânea).
- SCHAFF, Adam. *História e Verdade*. Lisboa - Portugal: editorial Estampa Lda., 1974.
- SEBASTIANY, Giana Deisel. Educação Especial e Trabalho: Treinando Habilidades. *Cadernos de Educação Especial*. Santa Maria, Rs, n° 12, p.62-69, 1998.
- SILVA, Adriane Giugni da. *O Movimento Apaeano no Brasil: um estudo documental (1954-1994)*. São Paulo, sp, 1995. Dissertação (mestrado em educação), PUC/SP .
- SKIDMORE, Thomas E. *Uma História do Brasil*. São Paulo, sp: Paz e Terra, 1998.
- SMOLKA, Ana Luísa B. Trabalho Pedagógico na Diversidade (Adversidade) da Sala de Aula. *Cadernos CEDES*. n° 23, 1992.
- TOMASINI, Maria Elisabete Archer. Trabalho e deficiência Mental: uma questão a ser pensada. *Revista Brasileira de Educação Especial*. Piracicaba, sp, n° 3, p.127-131, 1995 .
- UHLE, Águeda Bernardete. A Filantropia na educação. *Revista Educação e Sociedade*, n° 42, agosto/1992.
- UMA nova concepção de proteção social às pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo, sp: IEE/PUC-SP, 1998.
- VICENTINO, Cláudio. *História Geral*. _ed. atual. e ampl._ São Paulo, sp: Scipione, 1997.
- XAVIER, Maria Elisabete, RIBEIRO, Maria Luísa S., NORONHA, Olinda Maria. *História da Educação: a escola no Brasil*. São Paulo: F.T.D., 1994. (Coleção aprender e Ensinar).

REFERÊNCIA PARA PESQUISA ELETRÔNICA

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (CEDIPOD): URL: <[http:// www.cedipod.com.br](http://www.cedipod.com.br)>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA:
URL: <[http:// www.ibge.com.br](http://www.ibge.com.br)>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS (INEP): URL: <<http://www.inep.gov.br>>

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E DO DESPORTO:
URL: <<http://www.mec.gov.br>>

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA: URL: <[http:// www.mj.gov.br](http://www.mj.gov.br)>

MINISTÉRIO DO TRABALHO: URL: <<http://www.mtb.gov.br>>

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS):URL: <[http:// www.who.ch](http://www.who.ch)>

REDE BRASILEIRA DE INFORMAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO SOBRE INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA (REBEDIA): URL: <<http://www.rebedia.org.br>>

Caso haja interesse em trocar informações sobre o tema discutido e outros assuntos sobre Educação Especial, por favor contate-me:

Paola Verlangieri de Souza

Tel: (11) 531 9865

e-mail: pverlangieri@yahoo.com

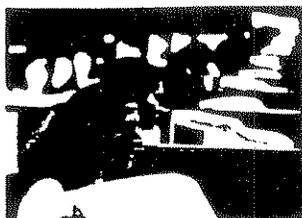
ANEXOS

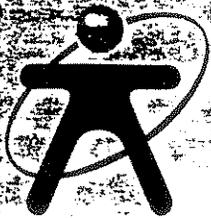
ANEXO 1



Veja a solidariedade que o trabalhador vai encontrar aqui.

Solidariedade é oferecer toda a estrutura que o trabalhador desempregado precisa para ter uma nova oportunidade nas empresas globalizadas de hoje. É um Centro com mais de 5.000 m², integrado por um sistema educacional com mais de 10 salas de aula e um super-sistema informatizado de 150 computadores, operado por mais de 300 atendentes especialmente treinados para ajudar o trabalhador, podendo atender até 8 mil pessoas por dia, mais de 150 mil por mês, mais de 1,5 milhão por ano. O Centro habilita o trabalhador para receber o seguro desemprego. Prepara o trabalhador, por meio de cursos profissionalizantes, para arrancar um emprego melhor. Aproxima o trabalhador desempregado do empregado que esta buscando mão-de-obra qualificada. E ajuda o trabalhador até a abrir seu próprio negócio, com apoio do Programa de Geração de Emprego e Renda, o Proger, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil, agentes financeiros do FAT e do Proger, estarão presentes no Centro com dois postos avançados.





CENTRO DE SOLIDARIEDADE AO TRABALHADOR

... é o que o trabalhador mais precisa quando perde o emprego. Foi pensando nisso que o Sindicato dos Metalúrgicos de Mogi das Cruzes, filiado à Força Sindical, criou o Centro de Solidariedade ao Trabalhador, em convênio com o Ministério do Trabalho, através do Fundo de Amparo ao Trabalhador. É a primeira agência não governamental montada para atender o trabalhador desempregado. Isso significa que o trabalhador não recebe o seguro desemprego, mas encaminhá-lo, se necessário, para cursos de formação, reciclagem profissional, reempregá-lo, aproximando-o das empresas que estão contratando, e até mesmo ajudá-lo, se for o caso, a montar seu próprio negócio. O Centro de Solidariedade ao

Trabalhador foi desenvolvido nos moldes dos que existem em outros países

para ajudar as pessoas a superar esse momento tão difícil.

Isto é solidariedade.



Cursos oferecidos ao trabalhador:

o Palácio do Trabalhador, onde funciona o Centro, nas subseções do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes e em várias instituições parceiras já estão funcionando mais de 100 salas de aula, com os seguintes cursos:



- Auxiliar de serviços alimentares
- Auxiliar de manipulação de alimentos
- Auxiliar comercial
- Auxiliar contábil
- Telemarketing
- Auxiliar de organização hoteleira
- Auxiliar de crédito e cobrança
- Administração de pequenos negócios
- Telefonia básica (cabista, reparação de rede telefônica, etc.)
- Telecomunicações sem fio (telefone celular, bip, etc.)
- Auxiliar de secretaria
- CAD
- Acompanhamento de idosos
- Baby-sitter
- Bombeiro
- Carpinteiro
- Costureiro
- Cozinheiro para congelamento
- Cozinheiro forno e fogão
- Cozinheiro simples
- Envernizador
- Faxineiro
- Garçom
- Informática - programas específicos
- Jardinagem
- Laqueador
- Lavadeira
- Marceneiro
- Pedreiro
- Pintor de paredes
- Reparador de fogão
- Reparador de refrigeração e ar-condicionado doméstico



O Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes, filiado à Força Sindical, está criando uma cooperativa geral da qual poderão participar os trabalhadores mais capazes. Os serviços desta cooperativa serão oferecidos aos cidadãos e às empresas na Grande Área Metropolitana de São Paulo, com preços tabelados, segurança e qualidade.



Como participar:

Qualquer trabalhador desempregado pode procurar o Centro. Para isso, basta ir até a Rua Galvão Bueno, 782, no bairro da Liberdade, próximo ao metrô São Joaquim, com os seguintes documentos:

- . RG
- . CIC
- . Carteira Profissional
- . Comprovante de residência

Horário de funcionamento: de segunda a sexta, das 7:00 às 19:00 horas.

Nossos Serviços:



- . **Habilitação para o recebimento do Seguro Desemprego.**

Agora integrada à intermediação de mão-de-obra, à qualificação profissional e aos programas de geração de emprego e renda.



- . **Cursos de qualificação e requalificação profissional.**

Agora com cursos programados com base nas reais demandas do mercado de trabalho.



- . **Intermediação de mão-de-obra.**

Agora com aproximação efetiva de trabalhadores e demanda de empregos.



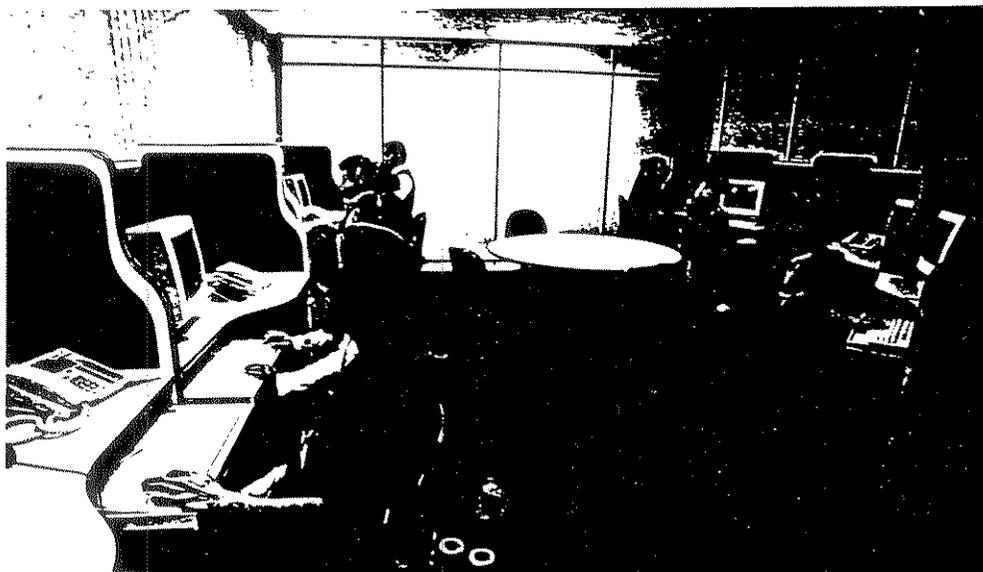
- . **Apoio ao Proger.**

Agora com o atendimento dos empreendedores no próprio Centro, onde aqueles com potencial efetivo para a implantação ou consolidação do próprio negócio serão orientados sobre como viabilizar os seus projetos e encaminhá-los para os agentes financeiros.



Solidariedade ao Trabalhador ajuda as a encontrar o empregado certo.

As empresas estão cada vez mais ágeis, modernas, globalizadas, em busca da qualidade total. Para isso, precisam de profissionais cada vez mais qualificados. O Centro aproxima o trabalhador desempregado do empregador que está buscando mão-de-obra qualificada, sem qualquer custo para ambos. Este Centro – o maior sistema de serviços de emprego da América Latina – já começa com um cadastro de mais de um milhão de trabalhadores experientes, preparados para disputar um emprego nas mais de 120 mil empresas da região metropolitana de São Paulo. Seus serviços serão oferecidos às empresas, sem qualquer custo, por uma equipe especializada que as visitará todos os dias, e também por dois sistemas de atendimento gratuito por telefone. Um deles pela linha 0800-558511 e outro por um exclusivo serviço de telemarketing. Os empregadores que quiserem escolher e recrutar seus empregados no próprio Centro terão à sua disposição – bastando reservar – instalações adequadas para entrevistar e selecionar candidatos habilitados e capacitados para o exercício de qualquer profissão. Se quiserem, poderão contar ainda com o apoio de psicólogos para o processo de seleção. Tudo grátis.



Mas nos não estamos aqui contando tudo isso só para você bater palmas. Se você está desempregado, venha nos visitar. Se você é empregador, estenda a mão e pegue o telefone. Na hora de contratar, ligue para o Centro de Solidariedade ao Trabalhador: 0800-558511 ou passe um fax para nosso Fax-Emprego: (011) 277-1221. Não custa nada: nosso serviço é totalmente gratuito.

ANEXO 2

ocupações pretendidas por pessoas com deficiências já cadastradas. Estas ocupações são parte da lista de ocupações oficiais do Ministério do Trabalho.

Ocupação Pretendida por pessoas que possuem alguma deficiência

CBO	DESCBO	TrabCBO
45160	ABASTECEDOR (POSTO DE GASOLINA)	1
39115	ABASTECEDOR DE DEPOSITO	1
99150	ABASTECEDOR DE LINHA DE PRODUCAO	4
39190	ABASTECEDOR DE LOJAS	2
99150	ABASTECEDOR DE PRODUCAO	1
78590	ABRIDOR DE COSTURA	1
90190	ACABADOR DE PECAS (BORRACHA)	1
90390	ACABADOR DE PECAS (PLASTICO)	2
82025	ACABADOR DE PEDRAS	1
54090	ACOMPANHANTE	11
49030	ACOUGUEIRO	6
49030	ACOUGUEIRO BALCONISTA	1
77325	ACOUGUEIRO DESOSSADOR	1
9220	ADMINISTRADOR	8
19145	ADMINISTRADOR DE BANCO DE DADOS (CPD)	1
24130	ADMINISTRADOR DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL	1
9220	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1
50030	ADMINISTRADOR DE RESTAURANTE	2
24350	ADMINISTRADOR DE VENDAS	1
12120	ADVOGADO (DIREITO CIVIL)	5
12140	ADVOGADO (DIREITO DO TRABALHO)	1
12150	ADVOGADO (DIREITO PENAL)	1
12140	ADVOGADO (LEIS TRABALHISTAS)	1
12110	ADVOGADO ADJUNTO	1
12110	ADVOGADO ASSISTENTE	2
12190	ADVOGADO AUXILIAR	1
12110	ADVOGADO, EM GERAL	8
31120	AGENTE ADMINISTRATIVO	1
43230	AGENTE DE COMERCIO	1
33240	AGENTE DE GUICHE	1
33240	AGENTE DE RESERVAS	1
58320	AGENTE DE SEGURANCA	4
43190	AGENTE DE VENDAS	1
58115	AGENTE DE VIAGEM	2
24325	AGENTE FINANCEIRO	1
15947	AGENTE PUBLICITARIO	1
39310	AJUDANTE ADMINISTRATIVO	6
92990	AJUDANTE DE ACABAMENTO (ARTES GRAFICAS)	5
49090	AJUDANTE DE ACOUGUEIRO	1
39190	AJUDANTE DE ALMOXARIFADO	2
45190	AJUDANTE DE BALCAO	1
45190	AJUDANTE DE BALCONISTA	2
57090	AJUDANTE DE CABELEIREIRO	1
85790	AJUDANTE DE CABISTA	2
98945	AJUDANTE DE CAMINHAO	21
97190	AJUDANTE DE CARGA E DESCARGA	20
77690	AJUDANTE DE CONFEITEIRO	3

55290 AJUDANTE DE CONSERVACAO DE LIMPEZA	5
39390 AJUDANTE DE CONTROLE DE PRODUCAO	1
79490 AJUDANTE DE CORTE (CONFECCAO DE ROUPAS)	1
79590 AJUDANTE DE COSTURA	5
79190 AJUDANTE DE COSTUREIRO	1
53190 AJUDANTE DE COZINHA	63
39390 AJUDANTE DE DEPARTAMENTO PESSOAL	2
39190 AJUDANTE DE DEPOSITO	1
39390 AJUDANTE DE DESPACHANTE ADUANEIRO	2
85990 AJUDANTE DE ELETRICIDADE	2
85990 AJUDANTE DE ELETRICISTA	17
85990 AJUDANTE DE ELETRONICA	2
97190 AJUDANTE DE EMBALADOR	1
97190 AJUDANTE DE EMBALAGEM	6
92690 AJUDANTE DE ENCADERNACAO	2
87190 AJUDANTE DE ENCANADOR	1
39990 AJUDANTE DE ENTREGA	6
39390 AJUDANTE DE ESCRITORIO	1
75690 AJUDANTE DE ESTAMPARIA	2
39190 AJUDANTE DE ESTOCAGEM	2
39190 AJUDANTE DE ESTOQUE	1
39190 AJUDANTE DE ESTOQUISTA	2
39190 AJUDANTE DE EXPEDICAO	2
45170 AJUDANTE DE FARMACIA	1
83290 AJUDANTE DE FERRAMENTARIA	2
92590 AJUDANTE DE FOTOGRAFIA	1
92990 AJUDANTE DE FOTOLITO E MONTAGEM	1
72490 AJUDANTE DE FUNDIDOR	2
87390 AJUDANTE DE FUNILARIA	3
92290 AJUDANTE DE IMPRESSAO	1
92290 AJUDANTE DE IMPRESSORA	1
63990 AJUDANTE DE JARDINAGEM	5
59990 AJUDANTE DE LAVADOR DE AUTOMOVEL	1
56090 AJUDANTE DE LAVANDERIA	6
55290 AJUDANTE DE LIMPEZA DE ESCRITORIO	4
55290 AJUDANTE DE LIMPEZA DE FABRICA	1
45190 AJUDANTE DE LOJA	2
85490 AJUDANTE DE MANUTENCAO DE USINA (ELETRICA)	1
84390 AJUDANTE DE MANUTENCAO MECANICA	1
81190 AJUDANTE DE MARCENARIA	3
81190 AJUDANTE DE MARCENEIRO	1
84390 AJUDANTE DE MECANICA DE VEICULOS	2
84390 AJUDANTE DE MECANICO DE AUTO	1
84390 AJUDANTE DE MECANICO DE AUTOMOVEIS	7
84390 AJUDANTE DE MECANICO DE CAMINHAO	1
84590 AJUDANTE DE MECANICO DE MANUTENCAO	3
72990 AJUDANTE DE METALURGICO	29
84990 AJUDANTE DE MONTADOR	10
84990 AJUDANTE DE MONTAGEM DE MAQUINAS	1
98945 AJUDANTE DE MOTORISTA	1
98945 AJUDANTE DE MOTORISTA DE CAMINHAO	2

92290 AJUDANTE DE OFF-SET	2
84090 AJUDANTE DE OFICINA	1
77690 AJUDANTE DE PADARIA	1
77690 AJUDANTE DE PADEIRO	4
77690 AJUDANTE DE PANIFICACAO	2
95932 AJUDANTE DE PEDREIRO	11
93190 AJUDANTE DE PINTOR	6
93990 AJUDANTE DE PINTOR A PISTOLA	1
53190 AJUDANTE DE PIZZAIOLO	2
83690 AJUDANTE DE POLIMENTO	2
90190 AJUDANTE DE PRENSISTA (PRODUTOS DE BORRACHA)	1
39490 AJUDANTE DE RECEPCAO	3
85190 AJUDANTE DE REFRIGERACAO	2
83390 AJUDANTE DE RETIFICADOR	1
83990 AJUDANTE DE SERRALHARIA	1
83990 AJUDANTE DE SERRALHEIRO	4
59990 AJUDANTE DE SERVICOS DIVERSOS	212
92190 AJUDANTE DE SERVICOS GRAFICOS	2
92990 AJUDANTE DE SILK-SCREEN	2
79690 AJUDANTE DE TAPECEIRO	2
38090 AJUDANTE DE TELEFONISTA	2
99190 AJUDANTE DE TOPOGRAFO	1
83390 AJUDANTE DE TORNEARIA	1
98990 AJUDANTE DE TRANSPORTE	7
83190 AJUDANTE DE USINAGEM	1
89990 AJUDANTE DE VIDRACEIRO	1
92190 AJUDANTE GRAFICO	11
84590 AJUDANTE MANUTENCAO (MECANICA DE MAQUINA)	1
83210 AJUSTADOR DE FERRAMENTARIA	3
83415 AJUSTADOR DE PRENSA MECANICA DE METAIS (PRODUCAO EM SEI	1
84010 AJUSTADOR MECANICO	11
84090 AJUSTADOR MECANICO DE MANUTENCAO	1
84010 AJUSTADOR MECANICO, EM GERAL	1
79120 ALFAIATE	3
99150 ALIMENTADOR DE LINHA DE PRODUCAO	2
96990 ALIMENTADOR DE MAQUINA AUTOMATICA	1
99150 ALIMENTADOR DE PRODUCAO	3
30920 ALMOXARIFADO, CHEFE DE	1
39115 ALMOXARIFE	23
39530 ALMOXARIFE DE ARQUIVO	1
39115 ALMOXARIFE DE PRODUCAO	1
39115 ALMOXARIFE DE TECIDOS	1
45320 AMOSTRADOR DE PRODUTOS	1
3145 ANALISE (CLINICA), LABORATORISTA	1
9290 ANALISTA ADMINISTRATIVO	2
9390 ANALISTA CONTABIL	6
19730 ANALISTA DE CARGOS E SALARIOS	1
33925 ANALISTA DE COBRANCA	1
9310 ANALISTA DE CONTAS	2
3985 ANALISTA DE CONTROLE DE PRODUTOS MANUFATURADOS	1
33925 ANALISTA DE CREDITO	7

33925 ANALISTA DE CREDITO E COBRANCA	1
9310 ANALISTA DE CUSTOS INDUSTRIAIS	1
24130 ANALISTA DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL	1
3690 ANALISTA DE LABORATORIO QUIMICO	2
24370 ANALISTA DE MARKETING	3
9230 ANALISTA DE ORGANIZACAO E METODOS	1
8320 ANALISTA DE PROCESSAMENTO DE DADOS	1
3935 ANALISTA DE PROGRAMACAO	1
19735 ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	6
8320 ANALISTA DE SISTEMA DE COMPUTADOR	8
8320 ANALISTA DE SISTEMA JUNIOR	1
8320 ANALISTA DE SISTEMA PLENO	1
8320 ANALISTA DE SISTEMAS	3
8320 ANALISTA DE SOFTWARE SENIOR	1
8330 ANALISTA DE SUPORTE	3
8330 ANALISTA DE SUPORTE DE SISTEMA	3
19735 ANALISTA DE TREINAMENTO	1
9130 ANALISTA ECONOMICO-FINANCEIRO	1
9130 ANALISTA FINANCEIRO	4
1105 ANALISTA QUIMICO INDUSTRIAL	1
17990 ANIMADOR	1
42140 ANIMADOR DE VENDAS (PROMOCAO)	1
85930 APARELHOS ELETRICOS, OPERADOR DE LINHA DE MONTAGEM	1
39390 APONTADOR	4
39360 APONTADOR DE CARTOES DE PONTO	1
39360 APONTADOR DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL	1
39370 APONTADOR DE FABRICA (PRODUCAO)	2
39390 APONTADOR DE OBRAS	2
39370 APONTADOR DE PRODUCAO	2
45130 APRENDIZ DE BALCONISTA	1
79510 APRENDIZ DE CORTE	2
79510 APRENDIZ DE COSTUREIRA	1
85510 APRENDIZ DE.ELETRICISTA	2
83320 APRENDIZ DE TORNEIRO	1
95230 ARMACOES DE FERRO (CONCRETO ARMADO), MONTADOR DE	1
3805 ARMADOR DE DESENHOS	1
95230 ARMADOR DE FERRAGENS NA CONSTRUCAO CIVIL	3
2175 ARQUITETO	2
13360 ARQUITETURA (ENGENHARIA E), PROFESSOR DE PLANEJAMENTO C	1
3845 ARQUITETURA, DESENHISTA TECNICO DE	1
39530 ARQUIVISTA	15
39590 ARQUIVISTA CONTABIL	1
39530 ARQUIVISTA DE PROJETOS	1
39530 ARQUIVISTA TECNICO	1
79590 ARREMATADEIRA VESTUARIO	8
79590 ARREMATADOR DE PECAS DE ROUPA (CONFECCAO EM SERIE)	1
75690 ARREMATADOR DE TECIDOS	2
54020 ARRUMADEIRA (SERVICO DOMESTICO)	3
54050 ARRUMADEIRA DE HOTEL	7
39190 ARRUMADOR DE ARMAZEM	1
97110 ARRUMADOR DE CARGAS	2

45190 ARRUMADOR DE SUPERMERCADO	1
92180 ARTE-FINALISTA	3
16130 ARTISTA PLASTICO	1
55150 ASCENSORISTA	44
42130 ASSESSOR DE CHEFIA DE VENDAS	1
24350 ASSESSOR DE VENDAS	1
31125 ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	51
24370 ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE MARKETING	2
24350 ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE VENDAS	6
30110 ASSISTENTE CHEFE DE ESCRITORIO	1
42190 ASSISTENTE COMERCIAL	2
9310 ASSISTENTE CONTABIL	12
31125 ASSISTENTE DE ADMINISTRACAO	1
24190 ASSISTENTE DE ADMINISTRACAO DE PESSOAL	1
39115 ASSISTENTE DE ALMOXARIFADO	1
24347 ASSISTENTE DE CAMBIO	1
33925 ASSISTENTE DE COBRANCA	5
39380 ASSISTENTE DE COMERCIO EXTERIOR	1
24340 ASSISTENTE DE COMPRAS	3
30135 ASSISTENTE DE CONTAS A PAGAR	4
3985 ASSISTENTE DE CONTROLE DE QUALIDADE	1
30240 ASSISTENTE DE CREDITO E COBRANCA	2
33920 ASSISTENTE DE CUSTO	1
24130 ASSISTENTE DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL	7
24320 ASSISTENTE DE DEPARTAMENTO FINANCEIRO	1
24190 ASSISTENTE DE DIRETOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	1
24290 ASSISTENTE DE DIRETORIA INDUSTRIAL	1
38020 ASSISTENTE DE ENCARREGADO DE TELEFONISTA DE PABX	1
7110 ASSISTENTE DE ENFERMARIA	1
33115 ASSISTENTE DE ESCRITA FISCAL	2
31125 ASSISTENTE DE ESCRITORIO	1
39130 ASSISTENTE DE EXPEDICAO	1
19835 ASSISTENTE DE EXPORTACAO	1
19835 ASSISTENTE DE IMPORTACAO E EXPORTACAO	1
24130 ASSISTENTE DE PESSOAL	1
3935 ASSISTENTE DE PLANEJAMENTO E CONTROLE DE PRODUCAO	1
42140 ASSISTENTE DE PROMOCAO DE VENDAS	1
24360 ASSISTENTE DE PROPAGANDA E PROMOCAO	1
24360 ASSISTENTE DE PROPAGANDA E PUBLICIDADE	1
15947 ASSISTENTE DE PUBLICIDADE	1
55220 ASSISTENTE DE SERVICOS GERAIS	17
39325 ASSISTENTE DE VENDAS	5
24320 ASSISTENTE FINANCEIRO	15
31125 ASSISTENTE GERAL ADMINISTRATIVO	1
7310 ASSISTENTE SOCIAL	4
3985 ASSISTENTE TECNICO DE CONTROLE DE QUALIDADE	1
84510 ASSISTENTE TECNICO DE MANUTENCAO DE MAQUINAS E EQUIPAMI	1
19847 ASSISTENTE TECNICO DE SEGUROS	1
38025 ATENDENTE CENTRAL TELEMARKETING	38
39430 ATENDENTE DE AMBULATORIO	1
53290 ATENDENTE DE BAR	1

39430 ATENDENTE DE CLINICA DENTARIA	1
39430 ATENDENTE DE CLINICA MEDICA	2
39410 ATENDENTE DE CONSULTORIO	1
39410 ATENDENTE DE CONSULTORIO VETERINARIO	1
57290 ATENDENTE DE CRECHE	1
57220 ATENDENTE DE ENFERMAGEM	10
57220 ATENDENTE DE ENFERMARIA	2
33220 ATENDENTE DE GUICHE	7
57220 ATENDENTE DE HOSPITAL	2
38025 ATENDENTE DE INFORMACOES	14
53270 ATENDENTE DE LANCHONETE	24
55125 ATENDENTE DE PORTARIA	2
39990 ATENDENTE DE RECLAMACAO	2
39990 ATENDENTE DE RECLAMACOES NOS SERVICOS TELEFONICOS	3
7390 ATENDENTE DE SERVICIO SOCIAL	1
57220 ATENDENTE HOSPITALAR	1
39430 ATENDENTE ODONTOLOGICO	1
39410 ATENDENTE RECEPCIONISTA	26
17320 ATRIZ	1
9320 AUDITOR CONTADOR	1
39310 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	164
39110 AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE CHEFIA DE MATERIAIS	1
39310 AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE PESSOAL	5
33115 AUXILIAR CONTABIL	24
79990 AUXILIAR DE ACABAMENTO DE GUARDA-CHUVA	1
97190 AUXILIAR DE ACONDICIONADOR	1
39310 AUXILIAR DE ADMINISTRACAO	3
39310 AUXILIAR DE ADMINISTRACAO DE PESSOAL	1
39310 AUXILIAR DE ADMINISTRACAO DE VENDAS	1
39975 AUXILIAR DE ALMOXARIFADO	49
39190 AUXILIAR DE ALMOXARIFE	4
8390 AUXILIAR DE ANALISTA DE SISTEMAS	2
39190 AUXILIAR DE ARMAZEM	4
39590 AUXILIAR DE ARQUIVO	1
39190 AUXILIAR DE BALANCEIRO	1
57290 AUXILIAR DE BERCARIO	1
39390 AUXILIAR DE CADASTRO DE CLIENTES	1
39990 AUXILIAR DE CADASTRO DE VENDAS	1
33990 AUXILIAR DE COBRANCA	12
42290 AUXILIAR DE COMPRAS	6
34290 AUXILIAR DE COMPUTACAO	1
33115 AUXILIAR DE CONTABILIDADE	11
33990 AUXILIAR DE CONTAS A PAGAR	7
33990 AUXILIAR DE CONTAS E COBRANCA	1
39190 AUXILIAR DE CONTROLE DE ESTOQUE	2
33115 AUXILIAR DE CONTROLES CONTABEIS	1
37090 AUXILIAR DE CORREIO E ARQUIVO	1
79590 AUXILIAR DE COSTURA	4
79590 AUXILIAR DE COSTUREIRA	1
79590 AUXILIAR DE COSTUREIRA DE AMOSTRAS	1
53190 AUXILIAR DE COZINHA	24

53190 AUXILIAR DE COZINHEIRO	1
33990 AUXILIAR DE CREDITO	3
33990 AUXILIAR DE CREDITO E CADASTRO	3
33990 AUXILIAR DE CREDITO E COBRANCA	1
39190 AUXILIAR DE DEPOSITO	1
3890 AUXILIAR DE DESENHISTA	1
85590 AUXILIAR DE ELETRICISTA DE AUTO	2
85590 AUXILIAR DE ELETRICISTA DE AUTOMOVEIS	1
85490 AUXILIAR DE ELETRICISTA DE MANUTENCAO	5
3490 AUXILIAR DE ELETRONICA	1
97190 AUXILIAR DE EMBALAGEM	33
57210 AUXILIAR DE ENFERMAGEM DE HOSPITAL	8
57215 AUXILIAR DE ENFERMAGEM DO TRABALHO	1
57210 AUXILIAR DE ENFERMAGEM, EM GERAL	25
33115 AUXILIAR DE ESCRITA	4
39310 AUXILIAR DE ESCRITORIO	268
33950 AUXILIAR DE ESCRITORIO (FATURISTA)	2
32340 AUXILIAR DE ESCRITORIO (OPERADOR DE TELEX)	1
39310 AUXILIAR DE ESCRITORIO COMERCIAL	1
39310 AUXILIAR DE ESCRITORIO DE LIVROS FISCAIS	1
39310 AUXILIAR DE ESCRITORIO, EM GERAL	1
39190 AUXILIAR DE ESTOQUE DE COMPRAS	1
39190 AUXILIAR DE ESTOQUE E EXPEDICAO	1
39190 AUXILIAR DE ESTOQUES	13
39190 AUXILIAR DE ESTOQUISTA	2
39190 AUXILIAR DE EXPEDICAO	46
37090 AUXILIAR DE EXPEDICAO DE CORRESPONDENCIA	1
39190 AUXILIAR DE EXPEDICAO DE MATERIAIS	1
39390 AUXILIAR DE EXPORTACAO	1
45170 AUXILIAR DE FARMACIA	4
33990 AUXILIAR DE FATURAMENTO	6
33990 AUXILIAR DE FATURAMENTO E CONTAS A RECEBER	1
55290 AUXILIAR DE FAXINA	5
75290 AUXILIAR DE FIACAO	1
7690 AUXILIAR DE FISIOTERAPIA	1
59290 AUXILIAR DE FUNERARIA	1
72890 AUXILIAR DE GALVANOPLASTIA	1
24190 AUXILIAR DE GERENCIA	3
92190 AUXILIAR DE GRAFICA	7
39380 AUXILIAR DE IMPORTACAO	2
3990 AUXILIAR DE INSPECAO DE QUALIDADE	1
3690 AUXILIAR DE LABORATORIO	11
57275 AUXILIAR DE LABORATORIO DE ANALISES CLINICAS	1
56090 AUXILIAR DE LIMPEZA DE CALCAS	1
53290 AUXILIAR DE LIMPEZA DE COPA	5
55290 AUXILIAR DE LIMPEZA E DESINFECCAO	17
55290 AUXILIAR DE LIMPEZA E SERVICOS EXTERNOS	17
99190 AUXILIAR DE LINHA DE PRODUCAO	130
3590 AUXILIAR DE MANUTENCAO	12
85490 AUXILIAR DE MANUTENCAO ELETRICA	1
85490 AUXILIAR DE MANUTENCAO ELETRONICA	1

84590 AUXILIAR DE MANUTENCAO MECANICA	1
97190 AUXILIAR DE MAQUINA DE EMBALAGEM	1
81190 AUXILIAR DE MARCENARIA	2
81190 AUXILIAR DE MARCENEIRO	1
84390 AUXILIAR DE MECANICA DE VEICULOS	2
84390 AUXILIAR DE MECANICO DE AUTOMOVEIS	1
39990 AUXILIAR DE MICROFILMAGEM	1
39990 AUXILIAR DE MIMEOGRAFO	1
77190 AUXILIAR DE MOLEIRO	1
84190 AUXILIAR DE MONTADOR DE MAQUINAS	2
84290 AUXILIAR DE MONTAGEM DE BALANCAS	1
95490 AUXILIAR DE MONTAGEM DE CAIXAS	3
34290 AUXILIAR DE OPERACAO DE COMPUTADOR	1
77690 AUXILIAR DE PADEIRO	2
95932 AUXILIAR DE PEDREIRO	1
39330 AUXILIAR DE PESSOAL	11
93990 AUXILIAR DE PINTOR DE AUTOMOVEIS	1
55190 AUXILIAR DE PORTARIA	2
55190 AUXILIAR DE PORTEIRO	1
45190 AUXILIAR DE POSTO DE GASOLINA	1
34290 AUXILIAR DE PROCESSAMENTO DE DADOS	5
33970 AUXILIAR DE PRODUCAO (SEGUROS)	7
8490 AUXILIAR DE PROGRAMACAO DE CENTRO DE PROCESSAMENTO DE	1
19990 AUXILIAR DE PUBLICIDADE	3
7790 AUXILIAR DE RADIOLOGIA	6
7790 AUXILIAR DE RAIOS X	4
39190 AUXILIAR DE RECEBIMENTO DE MATERIAIS	1
39190 AUXILIAR DE RECEBIMENTO DE MERCADORIA	1
39490 AUXILIAR DE RECEPCAO DE HOTEL	1
15290 AUXILIAR DE REDACAO	1
83390 AUXILIAR DE RETIFICADOR	1
57290 AUXILIAR DE SAUDE	1
58390 AUXILIAR DE SEGURANCA	1
7490 AUXILIAR DE SELECAO E RECRUTAMENTO	1
83990 AUXILIAR DE SERRALHERIA	1
55290 AUXILIAR DE SERVICO DE LIMPEZA	13
59990 AUXILIAR DE SERVICOS	20
59990 AUXILIAR DE SERVICOS DIVERSOS	168
55290 AUXILIAR DE SERVICOS GERAIS	341
55290 AUXILIAR DE SERVICOS GERAIS DE ESCRITORIO	4
55290 AUXILIAR DE SERVICOS GERAIS DE LIMPEZA	50
92190 AUXILIAR DE SERVICOS GRAFICOS	1
75590 AUXILIAR DE TECELAGEM DE MALHA	1
3490 AUXILIAR DE TELECOMUNICACAO	2
3490 AUXILIAR DE TELEFONIA	1
38090 AUXILIAR DE TELEFONISTA	17
33115 AUXILIAR DE TESOURARIA	11
3390 AUXILIAR DE TOPOGRAFO	1
83390 AUXILIAR DE TORNEIRO MECANICO	1
58490 AUXILIAR DE TRAFEGO	3
39390 AUXILIAR DE TRANSPORTE	3

45190 AUXILIAR DE VENDAS	14
39390 AUXILIAR DEPARTAMENTO DE PESSOAL	11
39390 AUXILIAR ESCRITORIO FISCAL	1
33990 AUXILIAR FINANCEIRO	8
39340 AUXILIAR JURIDICO	1
7390 AUXILIAR SOCIAL	1
3490 AUXILIAR TECNICO DE ELETRICISTA	1
3990 AUXILIAR TECNICO DE PRODUCAO	1
3490 AUXILIAR TECNICO DE TELECOMUNICACOES	1
3490 AUXILIAR TECNICO DE TELEFONIA	1
3490 AUXILIAR TECNICO ELETRONICO	3
95550 AZULEJISTA	3
54035 BABA	17
54035 BABA (ESCOLAS)	6
79550 BAINHADEIRA	1
39150 BALANCEIRO	1
45130 BALCONISTA	94
45130 BALCONISTA (COMERCIO DE ARTIGOS DE VESTUARIO - EMPREGAD	1
53250 BALCONISTA DE BAR	5
45130 BALCONISTA DE BOX DE MERCADO	3
45130 BALCONISTA DE COMERCIO VAREJISTA	2
45130 BALCONISTA DE FARMACIA	2
45130 BALCONISTA DE FRIOS	3
45130 BALCONISTA DE FRIOS E LATICINIOS	3
53270 BALCONISTA DE LANCHONETE	9
45130 BALCONISTA DE LOJA	26
45130 BALCONISTA DE PADARIA	12
33140 BANCO, CAIXA DE	1
39315 BANCO, ESCRITURARIO DE	2
53250 BARMEN	1
57290 BERCARISTA	2
33235 BILHETEIRO	2
92620 BLOQUISTA	5
57105 BOMBEIRO DE MANUTENCAO	1
79720 BORDADEIRA	1
90240 BORRACHEIRO	4
59925 BORRACHEIRO LAVADOR DE VEICULOS	1
94990 BOTOEIRO	1
39670 BOY	5
39670 BOY DE ESCRITORIO	1
57020 CABELEIREIRO	1
57020 CABELEIREIRO DE HOMENS	1
57020 CABELEIREIRO DE MULHERES	1
85750 CABISTA	2
39360 CADASTRADOR DE PESSOAL	1
33130 CAIXA	58
33130 CAIXA (SERVICO DE ALIMENTACAO)	1
33145 CAIXA (SUPERMERCADO)	8
33190 CAIXA CONTABIL	1
33140 CAIXA DE BANCO	1
33130 CAIXA DE LOJA	2

33130 CAIXA DE LOJA COMERCIAL	1
33130 CAIXA DE RECEPCAO	2
80330 CALCADOS (EXCETO ROUPAS E), CORTADOR DE ARTEFATOS DE CC	1
79590 CALCEIRO	1
33920 CALCULISTA DE FRETES	1
87390 CALDEIREIRO	2
54050 CAMAREIRO (HOTEL)	2
33150 CAMBIO, OPERADOR DE	1
16370 CAMERA DE TELEVISAO, OPERADOR DE	1
95415 CARPINTEIRO (OBRAS)	1
95415 CARPINTEIRO CIVIL	1
95415 CARPINTEIRO DE CONSTRUCAO	3
95417 CARPINTEIRO DE FORMAS	1
97130 CARREGADOR (VEICULOS DE TRANSPORTE TERRESTRE)	1
97110 CARREGADOR DE CARGAS	1
37030 CARTEIRO	3
54090 CASEIRO	15
39590 CATALOGADOR	1
87390 CHAPEIRO	5
84983 CHAVEIRO	2
30110 CHEFE ADMINISTRATIVO	1
53120 CHEFE COZINHEIRO	1
30920 CHEFE DE ALMOXARIFADO	2
53120 CHEFE DE COZINHA	1
30120 CHEFE DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL	2
3883 CHEFE DE DESENHISTA DE NOVOS PROJETOS	1
33950 CHEFE DE FATURAMENTO	1
3985 CHEFE DE INSPECAO DE QUALIDADE	1
24290 CHEFE DE PLANEJAMENTO DE PRODUCAO	1
24220 CHEFE DE PRODUCAO	2
58320 CHEFE DE SEGURANCA	1
83515 CHEFE DE SETOR DE PRENSAS DE METAL	1
24220 CHEFE DE SETOR DE PRODUCAO	1
96910 CHEFE OPERADOR DE MAQUINA (FIXA)	1
16360 CINEGRAFISTA	1
33960 COBRADOR	8
33990 COBRADOR (PEDAGIO)	1
36040 COBRADOR DE ONIBUS	29
36040 COBRADOR DE TRANSPORTES COLETIVOS (EXCETO TREM)	2
33960 COBRADOR EXTERNO	2
31230 COLETOR	2
95710 COLOCADOR DE VIDROS	1
92215 COLORISTA	1
58150 COMBUSTIVEIS, BOMBEIRO DE REFINARIA E DEPOSITOS DE	1
33165 COMPENSADOR DE BANCO	2
17120 COMPOSITOR MUSICAL	1
42220 COMPRADOR	12
42220 COMPRADOR DE EMBALAGENS	1
42220 COMPRADOR DE MATERIAIS	1
42220 COMPRADOR DE MATERIAL DE ESCRITORIO	2
42220 COMPRADOR DE PRODUTOS QUIMICOS	1

42230 COMPRAS, AGENTE DE	2
85240 COMPUTADORES E EQUIP. AUXILIARES, MONTADOR DE EQUIPAM E	2
15947 COMUNICADOR VISUAL	2
77660 CONFEITEIRO	1
77665 CONFEITEIRO, CHEFE	1
39115 CONFERENTE DE ALMOXARIFADO	3
39190 CONFERENTE DE ARMAZEM	1
33190 CONFERENTE DE CAIXAS	1
33190 CONFERENTE DE CALCULOS	1
39145 CONFERENTE DE CARGA	3
39145 CONFERENTE DE CARGA E DESCARGA	2
39530 CONFERENTE DE DOCUMENTACAO	4
39130 CONFERENTE DE ESTOQUE	1
39145 CONFERENTE DE EXPEDICAO	1
39145 CONFERENTE DE LOJA	1
39145 CONFERENTE DE MATERIAL	3
39145 CONFERENTE DE MERCADORIAS	14
39390 CONFERENTE DE NOTAS FISCAIS	1
39190 CONFERENTE ESTOQUISTA	1
85670 CONSERTADOR DE TELEFONES	1
8320 CONSULTOR DE SISTEMAS	1
33115 CONTABILIDADE, AUXILIAR DE	1
3020 CONTABILIDADE, TECNICO DE	2
33115 CONTABILISTA AUXILIAR	1
9310 CONTADOR	9
43230 CONTATO COMERCIAL	1
39970 CONTINUO	3
39390 CONTROLADOR	1
39130 CONTROLADOR DE ESTOQUE	2
39370 CONTROLADOR DE PRODUCAO	2
58420 CONTROLADOR DE TRAFEGO	1
9310 COORDENADOR CONTABIL	1
70183 COORDENADOR DE OBRAS	1
24220 COORDENADOR DE PLANEJAMENTO E CONTROLE DE PRODUCAO	1
19735 COORDENADOR DE RECURSOS HUMANOS	1
53260 COPEIRO	49
53265 COPEIRO (HOSPITAL)	1
53260 COPEIRO DE RESTAURANTE	2
39950 COPIADORA, OPERADOR DE MAQUINA	2
3887 COPISTA	1
44140 CORRETOR DE ACOES	1
44140 CORRETOR DE MERCADO DE CAPITAIS	1
44120 CORRETOR DE SEGUROS	3
76140 CORTADOR DE COUROS E PELES	1
92660 CORTADOR DE GUILHOTINA	1
83290 CORTADOR DE METAIS	1
90340 CORTADOR DE PLASTICO	1
80290 CORTADOR DE SOLAS	2
75990 CORTADOR DE TECIDOS (PRODUCAO)	2
92660 CORTADOR GRAFICO	1
79590 COSTUREIRA AUXILIAR	2

79450	COSTUREIRA CORTADEIRA	1
79510	COSTUREIRA DE CONFECÇOES	13
79550	COSTUREIRA DE MAQUINA DE COSTURA RETA	13
79550	COSTUREIRA DE MAQUINA DE DUAS AGULHAS	2
79550	COSTUREIRA DE MAQUINA OVERLOQUE	6
79550	COSTUREIRA DE MAQUINA ZIG-ZAG	1
79550	COSTUREIRA DE MAQUINAS INDUSTRIAIS	7
79190	COSTUREIRA MANUAL	1
79590	COSTUREIRO (ARREMATES)	1
79190	COSTUREIRO (REPARACAO DE PECAS DE VESTUARIO)	1
79550	COSTUREIRO, A MAQUINA (CONFECÇAO EM SERIE)	2
79510	COSTUREIRO, EM GERAL (CONFECÇAO EM SERIE)	2
80360	COURO (EXCETO ROUPAS E CALCADOS), MONTADOR DE ARTEFATC	1
53140	COZINHEIRO (SERVICO DOMESTICO)	2
53190	COZINHEIRO AJUDANTE	1
53190	COZINHEIRO AUXILIAR	2
53110	COZINHEIRO DE REFEICOES	4
53110	COZINHEIRO DE RESTAURANTE	7
53110	COZINHEIRO, EM GERAL	3
33960	CREDIARIO, COBRADOR	1
15130	CRITICO DE CINEMA	1
72830	CROMADOR	1
45490	DECORADOR	2
45450	DECORADOR DE VITRINAS	1
77790	DEGUSTADOR	2
45320	DEMONSTRADOR	5
45320	DEMONSTRADOR DE PRODUTOS	1
6310	DENTISTA	1
57090	DEPILADOR	1
3805	DESENHISTA	10
3884	DESENHISTA ARTISTICO	1
3835	DESENHISTA CIVIL	2
3887	DESENHISTA COPISTA	1
3870	DESENHISTA DE ARTE-FINALISTA	1
3890	DESENHISTA DE EMBALAGENS	1
3885	DESENHISTA DETALHISTA	1
3870	DESENHISTA GRAFICO	1
2270	DESENHISTA INDUSTRIAL (DESIGNER)	2
3820	DESENHISTA MECANICO	5
3820	DESENHISTA MECANICO DE PRODUTOS	1
3883	DESENHISTA PROJETISTA	6
3883	DESENHISTA PROJETISTA (ESTRUTURA DE EDIFICACOES)	3
3845	DESENHISTA PROJETISTA ARQUITETONICO	1
3830	DESENHISTA PROJETISTA DE ELETRICIDADE	1
77325	DESOSSADOR	1
59990	DESPACHANTE (DOCUMENTOS)	1
92143	DIAGRAMADOR	3
34240	DIGITADOR	144
34240	DIGITADOR CONFERIDOR	1
34240	DIGITADOR DE TERMINAL	1
12120	DIREITO CIVIL, ADVOGADO	2

17390 DIRETOR DE ARTE	1
41090 DISTRIBUIDOR DE REVISTAS	1
75250 DOBRADEIRO	1
77660 DOCEIRA	1
54020 DOMESTICA	7
54020 DOMESTICA (EMPREGADA)	11
9190 ECONOMISTA (COMERCIO EXTERIOR)	1
2115 EDIFICACOES, ENGENHEIRO CIVIL	1
15945 EDITOR	1
18120 EDUCADOR FISICO	1
85405 ELETRICISTA	13
85415 ELETRICISTA (MANUTENCAO DE MAQUINAS)	2
85950 ELETRICISTA A MAO, BOBINADOR	1
85590 ELETRICISTA AUXILIAR	1
85540 ELETRICISTA DE AUTOMOVEL	6
85720 ELETRICISTA DE BAIXA-TENSAO	2
85520 ELETRICISTA DE INSTALACOES (EDIFICIOS)	2
85510 ELETRICISTA DE INSTALACOES, EM GERAL	2
85405 ELETRICISTA DE MANUTENCAO	13
85405 ELETRICISTA DE MANUTENCAO, EM GERAL	3
85510 ELETRICISTA INDUSTRIAL	2
85510 ELETRICISTA INSTALADOR, EM GERAL	1
85430 ELETRODOMESTICOS, REPARADOR DE APARELHOS	1
3440 ELETRONICA, TECNICO DE MANUTENCAO	1
3410 ELETRONICO EM GERAL, TECNICO	1
85250 ELETRONICOS (MAQUINAS INDUSTRIAIS), MONTADOR DE EQUIPAM	1
85210 ELETRONICOS EM GERAL, MONTADOR DE EQUIPAMENTOS	1
3405 ELETROTECNICO, EM GERAL	2
97150 EMBALADEIRO, A MAO	2
97190 EMBALADOR	15
97155 EMBALADOR DE PECAS, A MAQUINA	1
97150 EMBALADOR, A MAO	2
97155 EMBALADOR, A MAQUINA	1
33240 EMISSOR DE PASSAGENS	2
33240 EMISSOR DE PASSAGENS NACIONAIS	1
97190 EMPACOTADOR AUXILIAR	3
97150 EMPACOTADOR DE SUPERMERCADO	15
97150 EMPACOTADOR, A MAO	1
54020 EMPREGADA DOMESTICA	20
55220 EMPREGADO DE LIMPEZA	1
92630 ENCADERNADOR DE BROCHURAS	1
92630 ENCADERNADOR, A MAQUINA	1
87105 ENCANADOR	7
87105 ENCANADOR DE MANUTENCAO	4
87105 ENCANADOR DE OBRAS	1
87105 ENCANADOR DE OBRAS CIVIS	1
87105 ENCANADOR ENCARREGADO	1
87105 ENCANADOR HIDRAULICO	1
87105 ENCANADOR INDUSTRIAL	3
87110 ENCANADOR INSTALADOR	1
87190 ENCANADOR SANITARIO	1

24920	ENCARREGADA DE SECAO DE EMBARQUE	1
30110	ENCARREGADO ADMINISTRATIVO	3
24120	ENCARREGADO ADMINISTRATIVO DE SERVICOS MEDICOS	1
42130	ENCARREGADO ADMINISTRATIVO DE VENDAS	1
41090	ENCARREGADO COMERCIAL	1
72915	ENCARREGADO DE ACABAMENTO	1
84917	ENCARREGADO DE ACESSORIOS (MONTAGEM)	1
30920	ENCARREGADO DE ALMOXARIFADO	4
7110	ENCARREGADO DE AMBULATORIO	1
39140	ENCARREGADO DE ARMAZENAGEM E EXPEDICAO	1
7390	ENCARREGADO DE ASSISTENCIA	1
96930	ENCARREGADO DE CALDEIRA	1
95410	ENCARREGADO DE CARPINTARIA	1
33925	ENCARREGADO DE COBRANCA DE CREDIARIO	1
79510	ENCARREGADO DE CONFECCAO	1
30135	ENCARREGADO DE CONTAS A PAGAR	1
33925	ENCARREGADO DE CREDIARIO	1
33925	ENCARREGADO DE CREDITO E COBRANCA	1
30240	ENCARREGADO DE DEPARTAMENTO DE COBRANCA E FATURAMEN	1
30120	ENCARREGADO DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL	1
39130	ENCARREGADO DE ESTOQUE	1
39135	ENCARREGADO DE EXPEDICAO	7
39135	ENCARREGADO DE EXPEDICAO DE PRODUTOS	1
30110	ENCARREGADO DE FILIAL	1
70177	ENCARREGADO DE GRAFICA	1
55215	ENCARREGADO DE LIMPEZA	6
55215	ENCARREGADO DE LIMPEZA GERAL	1
42150	ENCARREGADO DE LOJA	1
84320	ENCARREGADO DE MANUTENCAO DE AUTOS	2
84590	ENCARREGADO DE MANUTENCAO MECANICA E ELETRICA	1
55215	ENCARREGADO DE MANUTENCAO PREDIAL	1
3575	ENCARREGADO DE MAQUINAS	2
70183	ENCARREGADO DE OBRAS E CONSTRUCOES	1
84510	ENCARREGADO DE OFICINA MECANICA	1
34190	ENCARREGADO DE OPERACAO DE MAQUINA	1
77620	ENCARREGADO DE PADARIA	1
30120	ENCARREGADO DE PESSOAL	1
83140	ENCARREGADO DE PRENSA	1
8340	ENCARREGADO DE PROCESSAMENTO DE DADOS	1
24390	ENCARREGADO DE PRODUCAO DE MATERIAL PROMOCIONAL	1
24290	ENCARREGADO DE PRODUCAO E EFICIENCIA	1
24290	ENCARREGADO DE PRODUCAO E EXPEDICAO	1
3370	ENCARREGADO DE SANEAMENTO	1
92110	ENCARREGADO DE SECAO GRAFICA	1
58320	ENCARREGADO DE SEGURANCA DE FABRICA	1
30130	ENCARREGADO DE SERVICOS GERAIS DE ESCRITORIO	1
24120	ENCARREGADO DE SETOR ADMINISTRATIVO	1
58320	ENCARREGADO DE SETOR DE SEGURANCA	1
87210	ENCARREGADO DE SOLDA	1
38020	ENCARREGADO DE TELEFONISTAS	1
56080	ENCARREGADO DE TINTURARIA	1

24320	ENCARREGADO FINANCEIRO	1
57220	ENFERMEIRA ATENDENTE	1
7110	ENFERMEIRO (ASSISTENCIA DOMICILIAR)	1
7110	ENFERMEIRO (DIPLOMADO)	1
7110	ENFERMEIRO, EM GERAL	1
75970	ENFESTADOR	1
2290	ENGENHEIRO (TRANSPORTE FERROVIARIO)	1
2935	ENGENHEIRO AGRIMENSOR	1
2020	ENGENHEIRO AGRONOMO	1
2175	ENGENHEIRO ARQUITETO	1
2190	ENGENHEIRO ASSISTENTE DE CONSTRUCAO	1
2850	ENGENHEIRO ASSISTENTE DE CONTROLE DE QUALIDADE	1
2510	ENGENHEIRO CHEFE INDUSTRIAL	1
2110	ENGENHEIRO CIVIL	2
2690	ENGENHEIRO DE CALDEIRARIA	1
2310	ENGENHEIRO DE ELETRONICA (INSTRUMENTACAO)	1
2710	ENGENHEIRO DE MINAS, EM GERAL	1
2410	ENGENHEIRO DE PRODUCAO	2
2840	ENGENHEIRO DE SEGURANCA	1
2340	ENGENHEIRO DE TELECOMUNICACOES	1
2335	ENGENHEIRO ELETRICISTA E ELETRONICO	1
2305	ENGENHEIRO ELETRICO	1
2335	ENGENHEIRO ELETRICO E ELETRONICO	1
2390	ENGENHEIRO ELETRONICO (PROCESSAMENTO DE DADOS)	1
2310	ENGENHEIRO ELETRONICO, EM GERAL	1
2410	ENGENHEIRO MECANICO CHEFE	1
2490	ENGENHEIRO PROJETISTA	1
2520	ENGENHEIRO QUIMICO (PETROLEO)	1
2550	ENGENHEIRO QUIMICO (PLASTICO)	1
2165	ENGENHEIRO SANITARISTA	1
85960	ENROLADOR DE BOBINAS, A MAQUINA	1
3615	ENSAISTA DE LABORATORIO	1
39135	ENTREGADOR	4
39310	ENTREGADOR DE CONTAS	1
37030	ENTREGADOR DE CORRESPONDENCIA (CORREIOS E TELEGRAFOS)	1
45240	ENTREGADOR DE JORNAIS	1
39135	ENTREGADOR DE MERCADORIAS	1
39190	ENTREGADOR EXTERNO	1
59925	ENXUGADOR DE AUTOMOVEIS	2
73940	ESCOLHEDOR DE PAPEL	1
33115	ESCRITURADOR FISCAL	1
39310	ESCRITURARIO	19
39310	ESCRITURARIO (SERVICO PUBLICO)	1
39310	ESCRITURARIO COBRADOR	1
39315	ESCRITURARIO DE BANCO	3
75675	ESTAMPADOR DE TECIDOS	1
72890	ESTANHADOR	1
79420	ESTILISTA (MODA)	1
97120	ESTIVADOR	1
39130	ESTOQUISTA	1
39130	ESTOQUISTA DE ALMOXARIFADO	36
		2

39130 ESTOQUISTA DE PECAS	1
97160 ETIQUETADOR	1
39135 EXPEDICAO	2
39135 EXPEDIDOR DE MERCADORIAS	1
45320 EXPOSITOR	2
89970 EXTRUSOR DE FIOS OU FIBRAS DE VIDRO	1
90390 EXTRUSOR DE PLASTICO	2
77645 FABRICANTE DE BISCOITOS	1
33950 FATURISTA	11
33990 FATURISTA DE CAIXA	1
33950 FATURISTA DE ESCRITORIO	1
55220 FAXINEIRO	125
55220 FAXINEIRO (HOTEL)	2
55220 FAXINEIRO DE ESCRITORIO	2
55220 FAXINEIRO DE FABRICA	1
55220 FAXINEIRO INDUSTRIAL	2
49040 FEIRANTE	1
70183 FEITOR DE OBRAS	1
83210 FERRAMENTEIRO	6
83215 FERRAMENTEIRO DE CORTE E REPUXO	1
74935 FIANDEIRO DE FIBRAS ARTIFICIAIS	1
33190 FISCAL DE CAIXA	2
33190 FISCAL DE CAIXA DE SUPERMERCADO	1
70183 FISCAL DE CONSTRUCAO	1
36035 FISCAL DE ONIBUS	3
58320 FISCAL DE SEGURANCA	1
58420 FISCAL DE TRAFEGO	2
36035 FISCAL DE TRANSPORTES COLETIVOS (EXCETO TREM)	1
36035 FISCAL DE VIAGENS (TRANSPORTE)	1
7620 FISIOTERAPEUTA	1
75170 FITEIRO	1
81130 FOLHEADOR DE MOVEIS DE MADEIRA	1
72160 FORNEIRO (FORNO ELETRICO)	2
16310 FOTOGRAFO, EM GERAL	1
92585 FOTOLITOGRAFO	1
45160 FRENTISTA	8
45160 FRENTISTA (EMPREGADO)	1
45160 FRENTISTA DE BOMBA DE GASOLINA	1
83330 FRESADOR (FRESADORA UNIVERSAL)	4
83330 FRESADOR DE FERRAMENTARIA	3
83330 FRESADOR FERRAMENTEIRO	2
72420 FUNDIDOR (METAIS)	2
87340 FUNILEIRO	3
87370 FUNILEIRO (VEICULOS)	3
87370 FUNILEIRO DE AUTOMOVEIS	2
87340 FUNILEIRO INDUSTRIAL	1
83445 FURADEIRA (PRODUCAO EM SERIE), OPERADOR DE	1
53210 GARCOM	6
53210 GARCOM DE HOTEL	1
53210 GARCOM DE RESTAURANTE	1
53210 GARCOM, EM GERAL	3

53210 GARCONETE	3
24120 GERENTE ADMINISTRATIVO	3
24120 GERENTE ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO	1
24330 GERENTE COMERCIAL	3
9310 GERENTE CONTABIL	2
50025 GERENTE DE BAR E RESTAURANTE	1
24340 GERENTE DE COMPRA	1
24120 GERENTE DE CONTRATO	1
24350 GERENTE DE DEPARTAMENTO DE VENDAS	1
24230 GERENTE DE DESENVOLVIMENTO DE PRODUTOS	1
24390 GERENTE DE DISTRIBUICAO	1
50090 GERENTE DE LANCHONETE	1
42150 GERENTE DE LOJA	7
24370 GERENTE DE MARKETING	2
24910 GERENTE DE OPERACAO	1
24330 GERENTE DE POSTO	1
24220 GERENTE DE PRODUCAO	1
2110 GERENTE DE PROJETOS DE ENGENHARIA	1
24360 GERENTE DE PROPAGANDA E PROMOCAO	1
50030 GERENTE DE RESTAURANTE	2
24120 GERENTE DE SEGURANCA	1
24220 GERENTE DE SETOR DE FABRICA	1
24330 GERENTE DE SUPERMERCADO	2
24350 GERENTE DE VENDAS	3
24320 GERENTE FINANCEIRO	1
24390 GERENTE INDUSTRIAL E COMERCIAL	1
24910 GERENTE OPERACIONAL	1
24920 GERENTE TRANSPORTE	1
92110 GRAFICO	3
55125 GUARDA DE PORTARIA	1
58320 GUARDA DE SEGURANCA	4
58320 GUARDA DE SEGURANCA (EMPRESA PARTICULAR)	1
58220 GUARDA FEMININA	2
55125 GUARDA PORTEIRO	1
58320 GUARDA VIGIA	1
59120 GUIA TURISMO NACIONAL	1
19260 HISTORIADOR	1
3884 ILUSTRADOR	1
39380 IMPORTACAO/EXPORTACAO, AUXILIAR DE SERVICOS DE	1
92210 IMPRESSOR DE ETIQUETA	1
92240 IMPRESSOR DE OFF-SET	1
92930 IMPRESSOR DE SILK-SCREEN	2
92240 IMPRESSOR OFF-SET	2
92240 IMPRESSOR OFF-SET (ROTAPRINT)	1
90320 INJETOR DE PLASTICO	3
14990 INSPETOR DE ALUNOS	4
3985 INSPETOR DE QUALIDADE	8
3985 INSPETOR DE QUALIDADE (INDUSTRIA)	1
3985 INSPETOR DE QUALIDADE DE SOLDA	1
3945 INSPETOR DE SEGURANCA	1
36035 INSPETOR DE TRANSPORTE COLETIVO	1

85650	INSTALADOR DE APARELHOS TELEFONICOS	1
97290	INSTALADOR DE CABOS	1
85640	INSTALADOR DE INSTALACOES TELEFONICAS	1
85650	INSTALADOR DE LINHAS E APARELHOS (TELEFONIA)	3
85650	INSTALADOR DE TELEFONES	6
87110	INSTALADOR DE TUBULACOES, EM GERAL	1
85590	INSTALADOR ELETRICISTA	1
85720	INSTALADOR ELETRICO	1
57250	INSTRUMENTADOR CIRURGICO	1
14490	INSTRUTOR DE CURSOS	3
14490	INSTRUTOR DE CURSOS DE TREINAMENTO	1
14165	INSTRUTOR DE ENSINO	1
18190	INSTRUTOR DE KARATE	1
18190	INSTRUTOR DE XADREZ	1
19540	INTERPRETE	1
39965	INVESTIGADOR DE CADASTRO	1
63940	JARDINEIRO	11
63990	JARDINEIRO (ARVORES PARA ORNAMENTACAO URBANA)	1
45240	JORNALEIRO	4
15210	JORNALISTA, EM GERAL	4
3640	LABORATORISTA	1
95550	LADRILHEIRO	1
92680	LAMINADOR	3
53170	LANCHEIRO	1
53170	LANCHEIRO (LANCHONETE)	2
81140	LAQUEADOR DE MOVEIS	1
56020	LAVADEIRA DE HOSPITAL	1
59925	LAVADOR DE CARROS	14
59925	LAVADOR DE ONIBUS	1
59925	LAVADOR DE VEICULOS	1
59990	LAVADOR DE VIDROS	2
39935	LEITURISTA	1
89040	LENTES, MOLDADOR DE	1
3890	LETRISTA (DESENHISTA)	1
93950	LETRISTA (LETREIROS)	2
85110	LIDER DE MONTAGEM DE EQUIPAMENTO ELETRICO	1
55220	LIMPADOR (FAXINEIRO)	6
95975	LIMPADOR DE FACHADAS	1
55230	LIMPADOR DE JANELAS	1
33990	LIQUIDANTE	1
83620	LIXADOR DE METAIS	3
15310	LOCUTOR DE RADIO E TELEVISAO	1
15310	LOCUTOR, EM GERAL	3
84977	LUBRIFICADOR DE AUTOMOVEIS	2
84987	LUBRIFICADOR DE MAQUINAS (EXCETO EMBARCACOES E AUTOMO'	1
84987	LUBRIFICADOR INDUSTRIAL	2
81140	LUSTRADOR DE MOVEIS	1
87215	MACARIQUEIRO	2
77310	MAGAREFE, EM GERAL	1
83350	MANDRILADOR	1
57050	MANICURE	4

79420	MODELISTA CORTADOR DE ROUPAS	1
79140	MODELISTA ESTILISTA	1
83240	MOLDADOR DE FUNDICAO (METAIS)	1
77110	MOLEIRO	1
14990	MONITOR	4
14950	MONITOR DE ENSINO	1
84110	MONTADOR AJUSTADOR DE VEICULOS	1
84990	MONTADOR DE ACESSORIOS	7
85110	MONTADOR DE APARELHOS ELETRICOS	1
85210	MONTADOR DE APARELHOS ELETRICOS ELETRONICOS	2
85170	MONTADOR DE APARELHOS ELETRODOMESTICOS	1
85210	MONTADOR DE APARELHOS ELETRONICOS	6
81990	MONTADOR DE ARTIGOS DE MADEIRA	1
84975	MONTADOR DE BICICLETAS	1
85110	MONTADOR DE COMPONENTES ELETRICOS	1
85220	MONTADOR DE EQUIP ELETRON (ESTAC DE RADIO, TELEV E EQUIP	1
85110	MONTADOR DE EQUIPAMENTOS ELETRICOS, EM GERAL	1
85240	MONTADOR DE EQUIPAMENTOS ELETRONICOS (COMPUT E EQUIP A	1
85210	MONTADOR DE EQUIPAMENTOS ELETRONICOS, EM GERAL	3
81190	MONTADOR DE ESQUELETOS DE MOVEIS	1
87440	MONTADOR DE ESTRUTURAS METALICAS	1
85170	MONTADOR DE FOGOES	2
92537	MONTADOR DE FOTOLITO	1
92533	MONTADOR DE FOTOLITO EM CORES	1
84240	MONTADOR DE INSTRUMENTOS DE PRECISAO	1
84110	MONTADOR DE MAQUINA, EM GERAL	1
84110	MONTADOR DE MAQUINAS	2
81190	MONTADOR DE MOVEIS	3
84290	MONTADOR DE PAINES DE CONTROLE	1
90350	MONTADOR DE PRODUTOS DE PLASTICO	1
85290	MONTADOR FINAL ELETRONICO	2
84110	MONTADOR MECANICO	1
84990	MONTADOR, A MAO	4
84990	MONTADOR, A MAQUINA	1
85930	MONTAGEM (APARELHOS ELETRICOS), OPERADOR DE LINHA DE	2
85940	MONTAGEM (APARELHOS ELETRONICOS), OPERADOR DE LINHA DE	4
84917	MONTAGEM EM SERIE, MONTADOR DE MAQUINAS, MOTORES E ACE	1
98570	MOTOCICLISTA (TRANSPORTE DE MERCADORIAS)	8
98590	MOTORISTA (ENTREGAS)	29
98560	MOTORISTA (TRANSPORTE RODOVIARIO)	2
98590	MOTORISTA ADMINISTRATIVO	2
98590	MOTORISTA AUTONOMO	1
98945	MOTORISTA AUXILIAR	1
98560	MOTORISTA CARRETEIRO	3
98590	MOTORISTA DE AMBULANCIA	1
98535	MOTORISTA DE AUTOMOVEIS	11
98535	MOTORISTA DE AUTOS	4
98560	MOTORISTA DE CAMINHAO	23
98560	MOTORISTA DE CAMINHAO (TRANSPORTE RODOVIARIO)	1
98560	MOTORISTA DE CAMINHAO DE CARROCERIA	1
98560	MOTORISTA DE CAMINHAO DE CARROCERIA LEVE	1

55135 MANOBRISTA	17
55135 MANOBRISTA (ESTACIONAMENTO E GARAGEM)	2
2335 MANUTENCAO (ELETRICIDADE E ELETRONICA), ENGENHEIRO DE	1
95920 MANUTENCAO DE EDIFICACOES, TRABALHADOR DA	1
84510 MANUTENCAO DE MAQUINAS, EM GERAL, MECANICO DE	1
85405 MANUTENCAO, EM GERAL, ELETRICISTA DE	1
81210 MAQUINISTA DE MADEIRA	1
81210 MAQUINISTA DE MARCENARIA	1
97155 MAQUINISTA EMBALADOR	1
81190 MARCENEIRO AUXILIAR	1
81110 MARCENEIRO DE MANUTENCAO	6
81110 MARCENEIRO DE MOVEIS	5
81190 MARCENEIRO MONTADOR	1
81110 MARCENEIRO, EM GERAL	5
92145 MARGEADOR	1
95535 MARMORISTA	1
97480 MARTELEIRO	1
57045 MASSAGISTA	2
84510 MECANICO	6
84010 MECANICO AJUSTADOR	1
84580 MECANICO DE AR-CONDICIONADO	1
84580 MECANICO DE AR-CONDICIONADO E REFRIGERACAO	1
84320 MECANICO DE AUTOMOVEIS	17
84350 MECANICO DE CAMINHOS	1
84320 MECANICO DE CARRO	1
84590 MECANICO DE EMPILHADEIRA	1
84510 MECANICO DE MANUTENCAO	11
84590 MECANICO DE MANUTENCAO (MAQUINAS HIDRAULICAS)	1
84320 MECANICO DE MANUTENCAO DE AUTOMOVEIS	1
84350 MECANICO DE MANUTENCAO DE CAMINHAO A DIESEL	1
84510 MECANICO DE MANUTENCAO DE MAQUINAS INDUSTRIAIS	2
84510 MECANICO DE MANUTENCAO DE MAQUINAS, EM GERAL	1
84510 MECANICO DE MANUTENCAO INDUSTRIAL	1
84545 MECANICO DE MAQUINA INDUSTRIAL DE COSTURA	1
83230 MECANICO DE MAQUINA PNEUMATICA	1
84510 MECANICO DE MAQUINAS PESADAS (MANUTENCAO)	1
83320 MECANICO DE MONTAGEM	1
84580 MECANICO DE REFRIGERACAO INDUSTRIAL	1
84390 MECANICO DE SUSPENSAO	1
84360 MECANICO DE TRATOR	1
84320 MECANICO DE VEICULO	1
84520 MECANICO DIESEL	3
3510 MECANICO EM GERAL, TECNICO	2
84510 MECANICO INDUSTRIAL (MAQUINAS)	1
84320 MECANICO REPARADOR DE VEICULOS	1
37040 MENSAGEIRO	5
37030 MENSAGEIRO (CORREIOS E TELEGRAFOS)	1
39970 MENSAGEIRO (ESCRITORIO)	1
75990 MERCERIZADOR	1
70183 MESTRE DE OBRAS	3
3210 METALURGICO	4

59925	POLIDOR DE AUTOMOVEIS	6
83620	POLIDOR DE FERROS E METAIS	2
83620	POLIDOR DE INOX	1
83620	POLIDOR DE METAIS	4
81140	POLIDOR DE MOVEIS	1
87235	PONTEADOR	1
87245	PONTEADOR DE SOLDA	1
55125	PORTEIRO	214
54055	PORTEIRO (HOTEL)	1
55190	PORTEIRO AJUDANTE	1
59955	PORTEIRO DE CLUBE	1
55125	PORTEIRO DE EDIFICIO	10
55125	PORTEIRO DE ENTRADA	2
55125	PORTEIRO ENCARREGADO	1
55125	PORTEIRO INDUSTRIAL	1
55125	PORTEIRO NOTURNO	1
55125	PORTEIRO RECEPCIONISTA	1
58330	PORTEIRO VIGIA	4
58330	PORTEIRO VIGILANTE	1
90190	PRENSADOR DE BORRACHA	1
83515	PRENSADOR DE METAL	1
90135	PRENSISTA DE BORRACHA	5
75675	PRENSISTA DE ESTAMPARIA	12
83540	PRENSISTA DE FERRAMENTA	1
83515	PRENSISTA DE METAL	19
90390	PRENSISTA DE PLASTICO	4
90320	PRENSISTA DE PLASTICO (POR INJECAO)	4
92190	PRENSISTA DE PRENSA LEVE	7
83515	PRENSISTA DE PRENSAS PESADAS	7
34320	PREPARADOR DE DADOS	4
83330	PREPARADOR DE FRESADEIRA (PRODUCAO EM SERIE)	1
83490	PREPARADOR DE MAQUINA	1
83410	PREPARADOR DE MAQUINA DE USINAGEM	1
83415	PREPARADOR DE PRENSA MECANICA DE METAIS (PRODUCAO EM S	1
83415	PREPARADOR DE PRENSAS AUTOMATICAS	1
34290	PROCESSADOR DE DADOS	7
99150	PRODUCAO, ALIMENTADOR DE LINHA	1
14220	PROFESSOR DE 1 GRAU	2
14220	PROFESSOR DE 1 GRAU (1; A 4; SERIE)	5
14220	PROFESSOR DE 1; A 4; SERIE (ENSINO DE 1 GRAU)	4
14160	PROFESSOR DE BIOLOGIA (ENSINO DE 2 GRAU)	1
14990	PROFESSOR DE CLASSE	1
13510	PROFESSOR DE ECONOMIA, EM GERAL (ENSINO SUPERIOR)	1
18120	PROFESSOR DE EDUCACAO FISICA (GINASTICA E DESPORTOS)	1
14190	PROFESSOR DE ENSINO DO 2 GRAU	1
13890	PROFESSOR DE ESPANHOL E LITERATURAS DA LINGUA ESPANHOL	1
14260	PROFESSOR DE ESTUDOS SOCIAIS (ENSINO DE 1 GRAU)	1
14125	PROFESSOR DE GEOGRAFIA (ENSINO DE 2 GRAU)	1
14120	PROFESSOR DE INGLES (2 GRAU)	4
14290	PROFESSOR DE LINGUAS ESTRANGEIRAS MODERNAS (ENSINO DE	1
14990	PROFESSOR DE MUSICA	1

33920 ORCAMENTISTA	3
33920 ORCAMENTISTA DE CUSTO	1
33990 ORCAMENTISTA TECNICO	2
14940 ORIENTADOR DE ENSINO	1
88050 OURIVES MONTADOR	1
79550 OVERLOQUISTA	12
97150 PACOTEIRO	2
77620 PADEIRO	11
77690 PADEIRO AUXILIAR	1
77620 PANIFICADOR TECNICO	1
56070 PASSADEIRA	6
56070 PASSADEIRA A FERRO	2
56070 PASSADOR A FERRO	1
92145 PAST UP (PESTAPISTA)	2
95555 PASTILHEIRO	1
95120 PEDREIRO (ASSENTADOR DE TIJOLOS)	3
95110 PEDREIRO (CONSTRUCAO)	8
95165 PEDREIRO (REVESTIDOR)	1
95190 PEDREIRO AUXILIAR	1
95110 PEDREIRO CIVIL	7
95110 PEDREIRO DE ACABAMENTO	2
95120 PEDREIRO DE ALVENARIA	1
95110 PEDREIRO DE CONSTRUCAO CIVIL	6
95110 PEDREIRO DE MANUTENCAO	1
95165 PEDREIRO REVESTIDOR	1
95110 PEDREIRO, EM GERAL	9
8240 PESQUISADOR	1
39965 PESQUISADOR DE INFORMACOES	1
4135 PILOTO DE HELICOPTERO	1
93920 PINTOR A PINCEL E ROLO (EXCETO OBRAS E ESTRUTURAS METALIC	2
93930 PINTOR A REVOLVER	4
93990 PINTOR DE ACABAMENTO	2
93960 PINTOR DE AUTOMOVEIS	9
93960 PINTOR DE AVIOES	1
93960 PINTOR DE CARROS	3
93190 PINTOR DE CONSERVACAO	1
93120 PINTOR DE CONSTRUCAO	2
93120 PINTOR DE CONSTRUCAO CIVIL	2
93130 PINTOR DE EQUIPAMENTOS DE ESTRUTURAS METALICAS	1
93930 PINTOR DE MOVEIS	1
93120 PINTOR DE PAREDE	9
93120 PINTOR DE PREDIO	1
16130 PINTOR DE QUADROS	1
93130 PINTOR INDUSTRIAL	6
93920 PINTOR, A MAO	2
53190 PIZZAIOLO	1
81270 PLAINADOR	1
83340 PLAINADOR DE FERRAMENTARIA	1
3935 PLANEJADOR DE CONTROLE DE PRODUCAO	1
55135 PLANTONISTA DE GARAGEM	1
83690 POLIDOR	2

99150 OPERADOR DE LINHA DE PRODUCAO	3
93930 OPERADOR DE MAQUINA A JATO (PISTOLA)	1
75690 OPERADOR DE MAQUINA ACETINADORA (TECIDOS)	1
67190 OPERADOR DE MAQUINA AGRICOLA	1
75525 OPERADOR DE MAQUINA CIRCULAR DE MALHARIA	1
83980 OPERADOR DE MAQUINA CORTADEIRA DE CHAPA	2
75690 OPERADOR DE MAQUINA DE ACABAMENTO (TEXTIL)	2
77645 OPERADOR DE MAQUINA DE BISCOITO	1
97155 OPERADOR DE MAQUINA DE EMBALAGEM	3
73490 OPERADOR DE MAQUINA DE ENVERNIZAR PAPEL OU PAPELAO	1
75675 OPERADOR DE MAQUINA DE ESTAMPAR (TECIDOS)	1
78320 OPERADOR DE MAQUINA DE FABRICAR CIGARROS	1
73430 OPERADOR DE MAQUINA DE FABRICAR PAPEL (FASE SECA)	1
75210 OPERADOR DE MAQUINA DE FIACAO (TECELAGEM)	1
90320 OPERADOR DE MAQUINA DE INJECAO DE PLASTICO	6
56020 OPERADOR DE MAQUINA DE LIMPEZA	1
83515 OPERADOR DE MAQUINA DE PRENSA (METAIS)	2
73215 OPERADOR DE MAQUINA DE SERRAR	1
84530 OPERADOR DE MAQUINA DE USINAGEM (MANUTENCAO)	1
90220 OPERADOR DE MAQUINA PNEUMATICA	2
83370 OPERADOR DE MAQUINA RETIFICADORA (PLANA)	1
98915 OPERADOR DE MAQUINAS INDUSTRIAIS	12
98915 OPERADOR DE MAQUINAS OPERATRIZES	5
83308 OPERADOR DE MAQUINAS OPERATRIZES, EM GERAL	8
34225 OPERADOR DE MICRO	53
92755 OPERADOR DE MICROFILMAGEM	2
34220 OPERADOR DE MINICOMPUTADOR	2
77110 OPERADOR DE MOINHO	2
97320 OPERADOR DE PONTE-ROLANTE	2
83590 OPERADOR DE PRENSA	12
83515 OPERADOR DE PRENSA AUTOMATICA (METAIS)	1
83590 OPERADOR DE PRENSA EXCENTRICA	1
83515 OPERADOR DE PRENSA MECANICA DE METAIS (PRODUCAO EM SER	1
74190 OPERADOR DE PRODUCAO QUIMICA	2
38030 OPERADOR DE RADIO	4
38030 OPERADOR DE RADIOFONIA	1
7720 OPERADOR DE RAIOS X	1
92555 OPERADOR DE SCANNER	1
92930 OPERADOR DE SILK-SCREEN	2
87210 OPERADOR DE SOLDA MANUAL	1
3450 OPERADOR DE TELEFONIA	1
38025 OPERADOR DE TELEMARKETING	277
34220 OPERADOR DE TERMINAL (PROCESSAMENTO DE DADOS)	1
83520 OPERADOR DE TORNO AUTOMATICO (PRODUCAO EM SERIE)	3
83720 OPERADOR DE TORNO COM COMANDO NUMERICO	3
83320 OPERADOR DE TORNO DE CILINDROS	1
83320 OPERADOR DE TORNO VERTICAL	1
83530 OPERADOR DE TORNO-COPIADOR (PRODUCAO EM SERIE)	1
83525 OPERADOR DE TORNO-REVOLVER (PRODUCAO EM SERIE)	1
96950 OPERADOR DE TRATAMENTO DE AGUA	1
39950 OPERADOR DE XEROX	2

98560	MOTORISTA DE CAMINHAO LEVE	1
98560	MOTORISTA DE CAMINHAO PESADO	1
98535	MOTORISTA DE CARRO	6
98535	MOTORISTA DE CARRO DE PASSEIO	3
98540	MOTORISTA DE COLETIVO	1
98590	MOTORISTA DE DIRETORIA	6
98590	MOTORISTA DE ENTREGA	28
98550	MOTORISTA DE KOMBI	4
98540	MOTORISTA DE ONIBUS	9
98540	MOTORISTA DE ONIBUS URBANO	1
98550	MOTORISTA DE PERUA	1
98535	MOTORISTA DE VEICULO LEVE	5
98590	MOTORISTA ENTREGADOR	1
98535	MOTORISTA PARTICULAR	16
98540	MOTORISTA URBANO (ONIBUS)	1
98510	MOTORISTA, EM GERAL	4
33950	NOTISTA (FATURA)	1
6810	NUTRICIONISTA	1
6810	NUTRICIONISTA, EM GERAL	1
39970	OFFICE-BOY	120
39970	OFFICE-BOY ARQUIVISTA	1
39970	OFFICE-GIRL	4
53110	OFICIAL DE COZINHA	2
85415	OFICIAL DE ELETRICISTA	1
87105	OFICIAL DE ENCANADOR	1
84320	OFICIAL DE MECANICA DE AUTOMOVEIS	1
85510	OFICIAL ELETRICISTA	1
87340	OFICIAL FUNILEIRO	1
34120	OPERADOR CONTABIL	1
92655	OPERADOR DE ACABAMENTO (INDUSTRIA GRAFICA)	1
86290	OPERADOR DE AUDIOVISUAL	1
33145	OPERADOR DE CAIXA	34
96930	OPERADOR DE CALDEIRA	1
34220	OPERADOR DE COMPUTADOR	12
34220	OPERADOR DE COMPUTADOR JUNIOR	2
34220	OPERADOR DE COMPUTADOR PLENO	1
34220	OPERADOR DE COMPUTADOR SENIOR	1
79510	OPERADOR DE CORTE DE VINCO (TECIDO)	1
97155	OPERADOR DE EMBALAGEM	1
97920	OPERADOR DE EMPILHADEIRA	8
74290	OPERADOR DE FORNO DE DESIDRATACAO SOLUCOES E TRATAME	1
83330	OPERADOR DE FRESA	1
83535	OPERADOR DE FRESA MANUAL	1
83315	OPERADOR DE FURADEIRA	2
72820	OPERADOR DE GALVANIZACAO	1
72830	OPERADOR DE GALVANOPLASTIA	1
97350	OPERADOR DE GUINCHO	2
90320	OPERADOR DE INJETORA DE PLASTICO	19
99150	OPERADOR DE LINHA DE ALIMENTACAO	1
85930	OPERADOR DE LINHA DE MONTAGEM (APARELHOS ELETRICOS)	1
85940	OPERADOR DE LINHA DE MONTAGEM (APARELHOS ELETRONICOS)	1

3640 TECNICO DE LABORATORIO	3
3140 TECNICO DE LABORATORIO DE ANALISES CLINICAS	1
3440 TECNICO DE MANUTENCAO DE COMPUTADOR	2
3440 TECNICO DE MANUTENCAO ELETRONICA	2
3575 TECNICO DE MANUTENCAO MECANICA	2
6830 TECNICO DE NUTRICAO	1
3315 TECNICO DE OBRAS CIVIS	1
3690 TECNICO DE PLASTICOS	1
8420 TECNICO DE PROCESSAMENTO DE DADOS	7
8420 TECNICO DE PROCESSAMENTO DE DADOS JUNIOR	1
3965 TECNICO DE PROCESSO INDUSTRIAL	1
3405 TECNICO DE PROJETOS ELETRICOS	1
7720 TECNICO DE RADIOLOGIA MEDICA	1
7720 TECNICO DE RAIOS X	2
3550 TECNICO DE REFRIGERACAO	3
3945 TECNICO DE SEGURANCA DO TRABALHO	2
19850 TECNICO DE SEGUROS	5
3430 TECNICO DE TELECOMUNICACOES	1
3450 TECNICO DE TELEFONIA	3
3405 TECNICO ELETRICISTA	1
3410 TECNICO ELETRONICO	16
3410 TECNICO ELETRONICO, EM GERAL	2
3575 TECNICO MECANICO (MAQUINAS)	1
3510 TECNICO MECANICO, EM GERAL	6
3605 TECNICO QUIMICO INDUSTRIAL	1
3605 TECNICO QUIMICO, EM GERAL	2
2110 TECNICO EM CONSTRUCAO CIVIL	1
3450 TELEFONIA, TECNICO DE	2
85760 TELEFONICAS, ELETRICISTA DE MANUTENCAO DE LINHAS ELETRIC/	1
85650 TELEFONICOS, INSTALADOR DE APARELHOS	1
38020 TELEFONISTA	83
38020 TELEFONISTA BILINGUE	1
38020 TELEFONISTA DE PABX	4
72630 TEMPERADOR DE METAIS	1
33157 TESOUREIRO (BANCO)	1
33190 TESOUREIRO AUXILIAR	2
85690 TESTADOR DE CIRCUITOS	1
56080 TINTUREIRO	1
83320 TORNEIRO FERRAMENTEIRO	1
83320 TORNEIRO MECANICO	15
83320 TORNEIRO MECANICO (TORNO PARALELO UNIVERSAL)	1
83320 TORNEIRO MECANICO (TORNO VERTICAL)	1
83325 TORNEIRO REPUXADOR	1
83525 TORNEIRO-REVOLVER	5
83525 TORNO-REVOLVER (PRODUCAO EM SERIE), OPERADOR DE	2
87320 TRACADOR DE CALDEIRARIA	1
19530 TRADUTOR	6
67120 TRATORISTA	1
55250 VARREDOR DE RUAS	1
42140 VENDAS, PROMOTOR DE	1
45130 VENDEDOR (COMERCIO DE ARTIGOS DE PAPELARIA - EMPREGADO)	1

87290 SOLDADOR DE CALDEIRA	1
87210 SOLDADOR DE FERRAGEM	1
87210 SOLDADOR DE MANUTENCAO	1
87210 SOLDADOR DE MONTAGEM	1
87210 SOLDADOR DE PRODUCAO	1
87225 SOLDADOR DE SOLDA ELETRICA	2
87225 SOLDADOR ELETRICO	5
87210 SOLDADOR INDUSTRIAL	3
87210 SOLDADOR, EM GERAL	5
71525 SONDADOR DE POCOS TUBULARES E SISTEMAS ROTATIVOS	1
9310 SUBCONTADOR	1
24330 SUBGERENTE COMERCIAL	1
42150 SUBGERENTE DE LOJA	1
50030 SUBGERENTE DE RESTAURANTE	1
24350 SUBGERENTE DE VENDA	1
24120 SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	4
24330 SUPERVISOR COMERCIAL	1
9310 SUPERVISOR CONTABIL	1
39115 SUPERVISOR DE ALMOXARIFADO	1
54010 SUPERVISOR DE ANDARES (HOTEL)	1
33190 SUPERVISOR DE CAIXA DE BANCOS	1
24330 SUPERVISOR DE COMERCIALIZACAO	1
42215 SUPERVISOR DE COMPRAS	2
70183 SUPERVISOR DE CONSTRUCAO CIVIL	2
3435 SUPERVISOR DE MANUTENCAO ELETRICA	1
24220 SUPERVISOR DE PRODUCAO	4
3945 SUPERVISOR DE SEGURANCA INDUSTRIAL	1
42120 SUPERVISOR DE VENDAS (COMERCIO ATACADISTA)	3
42130 SUPERVISOR DE VENDAS (COMERCIO VAREJISTA)	1
75430 TAPECEIRO	3
79630 TAPECEIRO DE AUTOS	1
79650 TAPECEIRO DE AVIOES	1
79620 TAPECEIRO DE MOVEIS	3
98530 TAXISTA	1
54070 TEATRO, CINEMA E TELEVISAO, GUARDA-ROUPA	1
3730 TECELAGEM, TECNICO TEXTIL	1
75442 TECELAO (TEAR AUTOMATICO)	1
75525 TECELAO DE MALHAS (MAQUINA CIRCULAR)	1
75530 TECELAO DE MEIAS, A MAQUINA	1
75490 TECELAO DE TEAR DE FITA	1
3120 TECNICO AGRICOLA	1
8420 TECNICO DE COMPUTACAO (PROGRAMACAO)	1
8410 TECNICO DE COMPUTACAO FISICA	3
8420 TECNICO DE COMPUTADOR (PROGRAMACAO)	2
15970 TECNICO DE COMUNICACAO	1
3020 TECNICO DE CONTABILIDADE	6
3985 TECNICO DE CONTROLE DE QUALIDADE	1
3990 TECNICO DE DESENVOLVIMENTO DE PRODUTOS	1
3315 TECNICO DE EDIFICACOES	4
3410 TECNICO DE ELETRONICA	5
8420 TECNICO DE INFORMATICA (PROGRAMACAO)	2

45190 REPOSITOR DE MERCADORIA	62
45190 REPOSITOR EM SUPERMERCADOS	56
43230 REPRESENTANTE COMERCIAL	5
43230 REPRESENTANTE COMERCIAL AUTONOMO	1
43290 REPRESENTANTE DE SERVICO DE CLIENTE	1
43230 REPRESENTANTE DE VENDAS	2
83390 REPUXADOR DE PECA	1
19190 RESTAURADOR DE LIVROS E DOCUMENTOS	1
83317 RETIFICADOR	1
83317 RETIFICADOR FERRAMENTEIRO	1
75527 RETILINISTA	1
92530 RETOCADOR DE FOTOLITO	2
92790 RETOQUISTA	1
85990 REVISOR DE LINHA DE MONTAGEM	1
75685 REVISOR DE TECIDOS	2
15245 REVISOR DE TEXTOS	2
75685 REVISTADOR DE CONFECÇAO	1
54090 ROUPEIRO	1
53190 SALGADEIRA (QUITUTEIRA)	2
77450 SALGADEIRO	3
34430 SCHEDULLER	2
32105 SECRETARIA	18
32105 SECRETARIA ADMINISTRATIVA	3
32115 SECRETARIA BILINGUE DE GERENCIA	2
32115 SECRETARIA BILINGUE TRADUTORA	1
32105 SECRETARIA DE ESCRITORIOS	1
32115 SECRETARIA EXECUTIVA BILINGUE	2
32105 SECRETARIA RECEPCIONISTA	1
58320 SEGURANCA, GUARDA DE	15
97160 SELADOR	2
19735 SELECIONADOR (PESSOAL)	1
24150 SELECIONADOR DE PESSOAL	2
39530 SEPARADOR DE DOCUMENTOS	1
39190 SEPARADOR DE MERCADORIA	1
39135 SEPARADOR DE PEDIDOS	1
83915 SERRALHEIRO	6
83915 SERRALHEIRO DE FERRO	1
83915 SERRALHEIRO DE MANUTENCAO	2
83915 SERRALHEIRO INDUSTRIAL	6
95932 SERVENTE (CONSTRUCAO CIVIL)	16
55220 SERVENTE (FAXINEIRO)	7
95932 SERVENTE DE AUXILIAR DE PRODUCAO	1
55220 SERVENTE DE LIMPEZA	3
95932 SERVENTE DE OBRAS	1
95932 SERVENTE DE PEDREIRO	10
98590 SOCORRISTA (MOTORISTA)	1
87247 SOLDA FRACA, SOLDADOR A	1
87247 SOLDADOR (ALUMINIO)	2
87210 SOLDADOR (OXIGENIO E ACETILENO)	3
87215 SOLDADOR A OXIGENIO	1
87225 SOLDADOR A SOLDA ELETRICA	6

18140 PROFESSOR DE NATACAO	1
14220 PROFESSOR DE PRIMARIO	1
14290 PROFESSOR PRIMARIO	4
8420 PROGRAMADOR	8
8420 PROGRAMADOR ANALISTA	3
8490 PROGRAMADOR AUXILIAR	2
8420 PROGRAMADOR DE COMPUTACAO	4
8420 PROGRAMADOR DE COMPUTADOR	3
3935 PROGRAMADOR DE CONTROLE DE PRODUCAO	1
3935 PROGRAMADOR DE PRODUCAO	2
3883 PROJETISTA	2
2110 PROJETISTA CIVIL	1
3883 PROJETISTA DE FERRAMENTAS	2
3835 PROJETISTA DE INSTALACAO INDUSTRIAL	1
2410 PROJETISTA MECANICO	3
21390 PROMOTOR	1
24370 PROMOTOR DE MARKETING	1
42140 PROMOTOR DE SUPERMERCADOS	2
42140 PROMOTOR DE VENDAS	18
42140 PROMOTOR DE VENDAS DE SUPERMERCADO	2
84250 PROTETICO DENTARIO	2
7415 PSICOLOGA-SELECIONADORA	1
7410 PSICOLOGO	2
7435 PSICOLOGO CLINICO	1
7415 PSICOLOGO DO TRABALHO	1
7425 PSICOLOGO EDUCACIONAL	2
7410 PSICOLOGO, EM GERAL	1
15947 PUBLICITARIO	1
15947 PUBLICITARIO, ASSISTENTE GERAL DE PROPAGANDA	1
15210 RADIOJORNALISTA	1
7720 RADIOLOGISTA, OPERADOR	1
72930 REBARBADOR	1
72930 REBARBADOR DE METAIS	1
39410 RECEPCIONISTA	199
39410 RECEPCIONISTA (ATENDENTE)	95
39490 RECEPCIONISTA BILINGUE	7
39430 RECEPCIONISTA DE AMBULATORIO	1
39430 RECEPCIONISTA DE CONSULTORIO MEDICO OU DENTARIO	2
39430 RECEPCIONISTA DE HOSPITAL	1
39420 RECEPCIONISTA DE HOTEL	5
39490 RECEPCIONISTA DE RESTAURANTE	1
39490 RECEPCIONISTA DE TELEFONE	1
39490 RECEPCIONISTA DE TURISMO	1
39410 RECEPCIONISTA E TELEFONISTA	7
39410 RECEPCIONISTA, EM GERAL	1
14390 RECREADOR INFANTIL	1
7415 RECRUTADOR DE PESSOAL	1
15280 REDATOR DE JORNAL	1
15955 RELACOES PUBLICAS	3
85670 REPARADOR DE TELEFONE	1
45190 REPOSITOR BALCONISTA	1

45130 VENDEDOR (COMERCIO DE ARTIGOS DE VESTUARIO - EMPREGADO	1
45130 VENDEDOR (COMERCIO DE MOVEIS - EMPREGADO)	1
45160 VENDEDOR (FRENTISTA)	1
45230 VENDEDOR A DOMICILIO	12
45220 VENDEDOR AMBULANTE	1
44190 VENDEDOR DE AUTOMOVEIS	2
45120 VENDEDOR DE COMERCIO	23
45120 VENDEDOR DE COMERCIO ATACADISTA	4
45130 VENDEDOR DE COMERCIO VAREJISTA	2
45130 VENDEDOR DE LOJA	46
33240 VENDEDOR DE PASSAGENS	1
45130 VENDEDOR DE VEICULOS	2
45130 VENDEDOR LOJISTA	11
45120 VENDEDOR LOJISTA DE COMERCIO ATACADISTA	1
45130 VENDEDOR LOJISTA DE COMERCIO VAREJISTA	1
43220 VENDEDOR PRACISTA	2
43120 VENDEDOR TECNICO	8
41030 VENDEIRO (CONTA PROPRIA)	1
95710 VIDRACEIRO, EM GERAL	1
16190 VIDREIRO ARTISTICO	1
58330 VIGIA	55
58330 VIGIA DIURNO	1
58330 VIGIA NOTURNO	5
58330 VIGILANTE	34
58320 VIGILANTE BANCARIO	1
58330 VIGILANTE, VIGIA	2
55120 ZELADOR	17
55120 ZELADOR DE EDIFICIO	4
55120 ZELADOR DE PREDIOS	5

ANEXO 3

Documentos Internacionais

Conferência Internacional do Trabalho Convenção 159 Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho e realizada nessa cidade em 1º de junho de 1983, em sua sexagésima nona reunião:

Tendo tomado conhecimento das normas internacionais existentes e contidas na Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissionais dos deficientes, 1955, e na Recomendação sobre o desenvolvimento dos recursos humanos, 1975;

Tomando conhecimento de que, desde a adoção da Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissional dos deficientes, 1955, foi registrado um significativo progresso na compreensão das necessidades da reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação e na legislação e no desempenho de muitos Países Membros em relação às questões cobertas por essa recomendação;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas proclamou 1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema "Participação plena e igualdade", e que um programa de ação mundial relativo às pessoas deficientes permitiria a adoção de medidas eficazes a nível nacional e internacional para atingir metas de "participação plena" das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento, assim como de "igualdade";

Depois de haver decidido que esses progressos tornaram oportuna a conveniência de adotar novas normas internacionais sobre o assunto, que levem em consideração, em particular, a necessidade de assegurar, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a igualdade de oportunidade e tratamento a todas as categorias de pessoas deficientes no que se refere a emprego e integração na comunidade;

Depois de haver determinado que estas proposições devam ter a forma de uma convenção, adota com a data de vinte de junho de mil novecentos e oitenta e três, a presente

PARTE I
Definições e Campo de Aplicação

Artigo 1

1. Para efeito desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.
2. Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.
3. Todo País Membro aplicará os dispositivos desta Convenção através de medidas adequadas às condições nacionais e de acordo com a experiência (costumes, uso e hábitos) nacional.
4. As proposições desta Convenção serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas deficientes.

PARTE II
**Princípios da Política de Reabilitação Profissional e
Emprego Para Pessoas Deficientes**

Artigo 2

De acordo com as condições nacionais, experiências e possibilidades nacionais, cada País Membro formulará, aplicará e periodicamente revisará a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

Artigo 3

Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho.

Artigo 4

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Deve-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Artigo 5

As organizações representativas de empregadores e de empregados devem ser consultadas sobre a aplicação dessa política e em particular sobre as medidas que devem ser adotadas para promover a cooperação e coordenação dos organismos públicos e particulares que participam nas atividades de reabilitação profissional. As organizações representativas de e para deficientes devem, também ser consultadas.

PARTE III

Medidas a Nível Nacional para o Desenvolvimento de Serviço de Reabilitação Profissional e Emprego para Pessoas Deficientes

Artigo 6

Todo o País Membro, mediante legislação nacional e por outros procedimentos, de conformidade com as condições e experiências nacionais, deverá adotar as medidas necessárias para aplicar os Artigos 2, 3, 4 e 5 da presente Convenção.

Artigo 7

As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

Artigo 8

Adotar-se-ão medidas para promover o estabelecimento e desenvolvimento de serviços de reabilitação profissional e de emprego para pessoas deficientes na zona rural e nas comunidades distantes.

Artigo 9

Todo País Membro deverá esforçar-se para assegurar a formação e a disponibilidade de assessores em matéria de reabilitação e outro tipo de pessoal qualificado que se ocupe da orientação profissional, da formação profissional, da colocação e do emprego de pessoas deficientes.

PARTE IV

Disposições Finais

Artigo 10

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas para o devido registro, ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho.

Artigo 11

1. Esta Convenção obrigará unicamente aqueles Países Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registrada pelo Diretor-Geral.
2. Entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois dos Países Membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.
3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada País Membro, doze meses após a data em que tenha sido registrada sua ratificação.

Artigo 12

1. Todo País Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá suspender, por um período de dez anos, a partir da data em que tenha sido posta inicialmente em vigor, mediante um comunicado ao Diretor-Geral do Trabalho, para o devido registro. A suspensão somente passará a vigorar um ano após a data em que tenha sido registrada.
2. Todo País Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano após a expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não tenha feito uso do direito de suspensão previsto neste Artigo será obrigado, durante um novo período de dez anos, e no ano seguinte poderá suspender esta Convenção na expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 13

1. O Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Países Membros da Organização Internacional do Trabalho, o registro do número de ratificações,

declarações e suspensões que lhe forem comunicadas por aqueles.

2. Ao notificar os Países Membros da Organização, o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Países Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor a presente Convenção.

Artigo 14

O Diretor-Geral do Escritório Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, os efeitos do registro e de acordo com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e ofícios de suspensão que tenham sido registrado de acordo com os Artigos anteriores.

Artigo 15

Cada vez que considere necessário, o Conselho Administrativo do Escritório Internacional do Trabalho apresentará na Conferência um relatório sobre a aplicação da Convenção, e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão da revisão total ou parcial.

Artigo 16

1. No caso da Conferência adotar uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial da presente, e a menos que uma nova Convenção contenha dispositivos em contrário:

a) a ratificação, por um País Membro, de novo Convênio, implicará, *ipso jure*, a notificação imediata deste Convênio, não obstante as disposições contidas no Artigo 12, sempre que o novo Convênio tenha entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor o novo Convênio, o presente Convênio cessará para as ratificações pelos Países Membros.

2. Este Convênio continuará em vigor, em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Países Membros, que o tenham ratificado e não ratifiquem um Convênio revisado.

Artigo 17

As versões inglesa e francesa do texto deste Convênio são igualmente autênticas.

ANEXO 4

QUADRO DE POSTOS DE TRABALHO

O quadro abaixo é fruto da discussão do primeiro grupo de elaboração deste projeto. Com ele, pretendemos ilustrar a limitação das idéias que o grupo tinha sobre a pessoa com deficiência em função das suas experiências sócio-culturais presentes em seus valores pessoais

FUNÇÕES	DEFICIÊNCIA FÍSICA	DEFICIÊNCIA AUDITIVA	DEFICIÊNCIA MENTAL	VISÃO NORMAL	SUB-DEFICIÊNCIA VISUAL
RECEPCIONISTA	OK			OK	OK
CAIXA	OK		OK		
SERVIÇOS GERAIS	OK	OK			
SECRETÁRIA	OK				
INFORMATICA	OK	OK		OK	
CÓPIA		OK	OK		
ATEND. AO CLIENTE	OK			OK	
AUX. DE ESCRITÓRIO	OK	OK	OK		
AUX. ADMINISTR.	OK	OK			
ALMOXARIFE	OK	OK		OK	OK
OFFICE BOY	OK	OK	OK	OK	OK
SUPERVISOR		OK			
FISCAL	OK	OK			
TELEFONISTA	OK			OK	OK

ANEXO 5

... de 1996 18.28.73 - P. 1

ANTE-PROJETO DE PROFISSIONALIZAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA E A SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.

(Uma iniciativa e parceria entre FLORA PARK ESTACIONAMENTOS e o SEBRAE - Sorocaba)

Introdução

Este projeto trata da inserção do portador de deficiência dentro do mercado de trabalho buscando o resgate da sua cidadania, sua autonomia e a libertação para o trabalho sem que este seja relegado a linha de produção e ou estigmatizante trabalho dentro das "Oficinas Abrigadas". Mostrando que este indivíduo é um ser produtivo, e que pode ser ativo socialmente, desde que a sociedade que os estigmatizou e os relegou ao isolamento e a marginalidade tome consciência das suas potencialidades e os permitam usufruir da mesma em benefício da sociedade onde estão inseridos.

Um segundo ponto a ser abordado, que é de extrema relevância, é o cumprimento da função social da empresa, aqui buscado pela empresa *FLORA PARK*, devolvendo a sociedade em forma de benefícios à população, a participação e o crescimento moral, social e estrutural, que esta mesma sociedade propiciou à empresa: fazendo desta sua bandeira e motivação para expansão do mercado de trabalho.

Objetivo

Este projeto tem por objetivo maior dar ao deficiente a oportunidade de desenvolver-se e mostrar-se ativo dentro da sociedade como um ser produtivo e capaz de adquirir sua independência social e profissional enquanto um cidadão.

Num segundo momento busca mostrar a sociedade que o indivíduo considerado "deficiente" pode ter um trabalho digno, com carteira assinada e com salário da categoria e ter autonomia enquanto trabalhador, sem precisar ficar relegado as oficinas abrigadas e a produção em série, subestimando estes indivíduos, oferecendo a mesma melhores condições de aproveitamento de maneira mais proveitosa o potencial humano.

Posteriormente a partir da sistematização deste trabalho visa sensibilizar o "olhar" da comunidade empresarial sobre a questão, mostrando

aos mesmos que a empresa tem o seu papel social à cumprir e esta é uma das formas.

Tem ainda como objetivo final, sistematizar, avaliar e registrar esta experiência de campo paralelamente com a bem sucedida reintegração de outros profissionais, portadores de deficiência no seu meio de trabalho que não o oferecido por esta empresa.

Busca ainda as PARCERIAS, envolvendo entidades assistenciais para os portadores de deficiência e empresários através da oferta do mercado de trabalho e Instituições filantrópicas de objetivos assistenciais e de reputação consagrada pela opinião pública.

Metodologia

PARTE I

- Levantamento de cargos e funções mais frequentes nas empresas.
- Levantamento dos casos de portadores de deficiência que poderão ser inseridos no programa.
- Consulta aos candidatos visando sua preferência de escolha dentro de varias opções que lhe possam ser propostas.
- Avaliação global do candidato, que inclua aspectos físicos, bio e psico sociais, envolvendo a situação socio-econômica, cultural, profissional e suas habilidades paralelas a mesma (Neste caso é importante a apresentação de uma avaliação médica para que se tome consciência e se respeite as limitações físicas deste indivíduo.

PARTE II

PREPARAÇÃO:

- Busca de parcerias para montagem de cursos profissionalizantes.
- Montagem dos módulos de treinamento e aperfeiçoamento das opções de cargos existentes no momento.
- Preparação dos outros funcionários da empresa, do ambiente interno para receber os novos funcionários.
- Execução de um programa de avaliação do aproveitamento dos candidatos durante o período de treinamento e capacitação do mesmo para o cargo.
- Inserção do candidato no mercado de trabalho.

PARTE III

- Acompanhamento do desempenho e atuação do profissional para dar assessoramento sempre que necessário;
- Avaliação do processo, envolvimento e primeiros resultados entre a relação empregatícia de contratante e contratado.
- Reavaliação e possíveis alterações durante o processo sempre que este se fizer necessário.

Recursos

- salas de aula;
- salas para o treinamento profissionalizante;
- computadores; etc.
- profissionais da área a ser trabalhada no curso;
- assistente social;
- psicóloga;
- pedagogas;
- auxiliares.

ANEXO 6

QUESTIONÁRIO

- 1- A instituição tem hoje algum programa de preparação para o trabalho?
- 2- Para quais tarefas existe o preparo?
- 3- A instituição tem algum registro do programa?
- 4- A instituição possui cadastros de empresas interessadas e clientes de seu programa?
- 5- A instituição mantém algum programa de colocação para o trabalho? De que tipo?
- 6- A instituição cobra pelo serviço prestado? Quanto? Como?
- 7- A instituição recebe alguma ajuda financeira de órgãos públicos ou privados? Quais?
- 8- Na experiência da entidade, existe algum tipo de deficiência que se mostrou impossível de se lidar dentro deste programa?
- 9- Existe uma avaliação e um acompanhamento posterior ao encaminhamento desse indivíduo dentro da empresa?
- 10- Há um suporte e um acompanhamento dos familiares desses indivíduos com relação a este programa?
- 11- Existe algum dado importante dentro da experiência da instituição que merece atenção e que não foi citado no decorrer das questões? Comente-o.

ANEXO 7



PROJETO

Nome:

-Bolsa de Trabalho para portadores de deficiência.

Interessados:

-Flora Park estacionamento Ltda.

-ADERES.

-Associação dos cegos.

Apoio Técnico na elaboração do projeto:

-Equipe SEBRAE.

Responsável:

-Júlio César Verlangieri Filho.

-Paola Silva Verlangieri.

Acessória Técnica:

-Paulo.

-Sandra.

-Tânia Casado.

-Tânia.

-Paola Silva Verlangieri.

RESUMO

As pessoas portadoras de deficiência enfrentam muita dificuldade para se colocar no mercado de trabalho, motivo pelo qual a diretoria da Flora Park resolveu abrir suas portas para admissão destas pessoas a fim de que estas tenham a chance de se mostrarem capazes e produtivas dentro do mercado de trabalho.

Diante deste interesse a empresa procurou apoio para montagem deste projeto junto ao SEBRAE, para que o mesmo pudesse ser elaborado a partir de um embasamento técnico-científico.

Buscou-se ainda a ajuda de profissionais liberais com experiência profissional junto aos portadores de deficiência, objetivando estabelecer parâmetros entre trabalho e a realidade já vivenciada por eles.

Não bastaria que nossa empresa abrisse as portas para estas pessoas, pois, esta relação empregatícia tanto poderia dar resultado como poderia trazer um problema sério para o deficiente que não se adaptasse à nova vida, ou ao serviço provocando-lhe talvez um problema de ordem psicológica.

Este projeto dará suporte técnico as entidades representativas, para que estas possam desenvolver uma bolsa de trabalho atendendo as empresas interessadas na contratação de seus associados.

A Flora Park, na realidade, serviria de elemento piloto na execução do projeto, para através de sua decisão, motivar outros empresários a seguirem o mesmo caminho.

OBJETIVO

O objetivo Direto:

- *Estabelecer parâmetros técnicos para apoiar as entidades e associações, que cuidam e representam indivíduos portadores de deficiência.*

Objetivo Indireto:

- *Proporcionar oportunidade de emprego para pessoas portadoras de deficiência dentro de critérios técnicos que dessem aos envolvidos a tranquilidade, apoio, respeito e acompanhamento constante.*

Objetivo Futuro:

- *Motivar outros empresários a seguirem a mesma linha adotada, pelo Flora Park estacionamento Ltda. e conseqüentemente propiciando novas fontes de trabalho para muitos.*



DESENVOLVIMENTO DO PROJETO

O projeto será desenvolvido em fases as quais deverão ter uma seqüência sólida para a certeza de um resultado eficiente e eficaz.

-1ª Fase:

Levantamento dos dados e estudo das aplicações.

Reunião para o primeiro contato com alguns técnicos do SEBRAE. Posteriormente estudar as linhas a serem adotadas e quais profissionais estarão envolvidos no trabalho.

Obs.: Fase já realizada em 10/95 e ficou aguardando nova reunião com todos os técnicos convidados mais a equipe própria.

-2ª Fase:

Reunião de todos os dados e experiência para traçar metas e etapas, e quais as bases técnicas para desenvolvimento dos trabalhos.

Pontos a serem discutidos:

- Triagem das pessoas portadoras de deficiência, analisando-a de acordo com o perfil necessário para atender as vagas existentes.

- Desenvolvimento de um treinamento para os interessados para prepará-lo para a nova atividade, principalmente para sua adaptação face as cobranças, discriminação e preconceitos que enfrentam.

- Esta preparação psicológica deve ser feita de forma bem objetiva e esclarecedora, considerando a realidade de vida desses indivíduos.

- Após esta fase, necessariamente deverá haver um apoio permanente de associado quando este ou a empresa procurar a associação para relatar algum problema oriundo.

TRIAGEM:

- Colher o máximo de informações sobre o interessado, suas aptidões, experiências, pretensões, sua escolaridade etc.. Visando o encaminhamento correto.

TREINAMENTO:

- Na realidade o treinamento deve estar voltado para orientação relacionada com a nova etapa de vida para muitos tal como:

- a) Como funciona uma empresa.*
- b) Exigências - horário, assiduidade, comportamento exemplar.*
- c) Relação de trabalho e com os colegas.*
- d) Informações sobre os direitos e deveres de um funcionário dentro de uma empresa - registro, férias, horas extras, 13º salário, carteira de trabalho, dispensa, admissão, exame médico, etc..*
- e) Estimular a auto confiança, a criatividade, mas principalmente a capacidade que nós temos de nos adaptarmos as situações adversas Ex. "A cada porta que "Deus" fecha se abrem 10".*
- g) Resgate da auto-estima, através da qual se possibilitará este indivíduo à acreditar no futuro e no seu potencial de trabalho escondido dentro de si, por falta de oportunidade.*
- h) Saúde, higiene, família.*

ANÁLISE PSICOLÓGICA:

- Esta ação deverá ser de muita importância, para que se formar o perfil do candidato, para a vaga existente, incluindo o tipo de serviço e empresa.

- Nesta análise, se conhecerá os possíveis problemas do interessado e como pode ser tratado ou orientado.

ANEXO 8

ESTE QUESTIONÁRIO FAZ PARTE DE UMA PESQUISA UNIVERSITÁRIA.

RESPONDA AS PERGUNTAS DA MANEIRA MAIS COMPLETA E SINCERA QUE VOCÊ PUDE. PRECISAMOS E CONTAMOS COM A SUA COLABORAÇÃO. DESDE JÁ, OBRIGADA.

QUESTESTIONÁRIO

DATA: / /

1. Quantos anos você tem? anos. Até que série você estudou? ...

2. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?anos ou
.....meses.

3. Você sabe o que são pessoas portadoras de deficiências? O que são?

.....
.....
.....

4. Quais os tipos de deficiência que você conhece ou já ouviu falar?

.....
.....

5. Você sabia que esta empresa contrata portadores de deficiência para trabalhar? sim não

Se sim, como você ficou sabendo?

.....
.....
.....

6. Você sabe o porquê desta empresa contratar portadores de deficiência?.....

.....
.....

7. O que você pensa a esse respeito?

.....
.....
.....
.....

8. Você conhece algum funcionário desta empresa que seja portador de deficiência? Quem?

.....
.....
.....

9. Se você fosse o dono dessa empresa, você também contrataria portadores de deficiência? Por quê?

.....
.....
.....

10. Você se considera deficiente em alguma coisa? Em que?

.....
.....
.....

11. Você acha que os portadores de deficiência são tão eficientes quanto os outros funcionários desta empresa? Porquê?

.....
.....
.....

12. Você gostaria de saber mais sobre o assunto? Se sim, anote os comentários e perguntas no verso desta folha.

ANEXO 9

do Portador de Deficiência
R. Guarará, 538 / 122
01425-000 - São Paulo - Brasil
Tel./Fax: (+5511)885-6237

Diretor Executivo: Rui Bianchi do Nascimento
Vice Diretor Executivo: Thereza Christina F. Stummer
Secretária-Tesoureira: Elza V. Ambrósio
Conselho Fiscal: Cíntia de Souza Clausell, Nilza Lourdes da Silva, Suely Harumi Satow

CONTEÚDO

Apresentação da Edição Brasileira

Nota da Tradutora

Capítulos	Parágrafos
I - OBJETIVOS, HISTÓRICO E PRÍNCÍPIOS	01-36
A. Objetivos	01
B. Histórico	02-05
C. Definições	06-12
D. Prevenção	13-14
E. Reabilitação	15-20
F. Igualdade de oportunidades	21-30
G. Princípios adotados no sistema das Nações Unidas	31-36
II - SITUAÇÃO ATUAL	37-81
A. Descrição Geral	37-51
1. As deficiências nos países em desenvolvimento	43-44
2. Grupos especiais	45-51
B. Prevenção	52-55
C. Reabilitação	56-59
D. Igualdade de oportunidades	60-77
1. Ensino	64-68
2. Trabalho	69-70
3. Aspectos Sociais	71-77
E. A deficiência e a nova ordem econômica internacional	78-79
F. Consequências do desenvolvimento econômico e social	80-81
III - PROPOSTAS PARA EXECUÇÃO DO PROGRAMA DE AÇÃO MUNDIAL REFERENTE ÀS PESSOAS DEFICIENTES	82-201
A. Introdução	82-85

B. Medidas Nacionais	86-154
1. Participação das Pessoas Portadoras de Deficiência na Adoção de Decisões	91-94
2. Prevenção da Deficiência, da Incapacidade e da Invalidez	95-96
3. Reabilitação	97-107
4. Igualdade de Oportunidades	108-137
a) Legislação	108-111
b) Meio ambiente	112-115
c) Manutenção da receita e da seguridade social	116-119
d) Educação e Formação	120-127
e) Trabalho	128-133
f) Lazer	134
g) Cultura	135
h) Religião	136
i) Esporte	137
5. Ação Comunitária	138-140
6. Formação de Pessoal	141-147
7. Informação e Educação do Público	148-154
C. Ação de Âmbito Internacional	155-183
1. Aspectos Gerais	155-161
2. Direitos Humanos	162-169
3. Cooperação Técnica e Económica	170-179
a) Assistência inter-regional	170-176
b) Assistência regional e bilateral	177-179
4. Informação e Educação do Público	180-183
D. Pesquisa	184-193
E. Controle e Avaliação	194-201

NOTAS

Epílogo da Edição Castelhana

Epílogo da Edição Brasileira

APRESENTAÇÃO DA EDIÇÃO BRASILEIRA

O ano de 1981 foi proclamado pelas Nações Unidas como "International Year of Disabled Persons" - Ano Internacional das Pessoas Deficientes. No Brasil muitos acontecimentos relacionados ao fato ocorreram; alguns assistencialistas outros paternalistas mas tudo acabou servindo para que os movimentos das pessoas portadoras de deficiências ganhassem novo rumo em suas reivindicações.

Procurei manter, sempre que possível a tradução literal dos termos do texto, tais como: "deficiencia", "discapacidad" e "minusvalia".

Assim, na grande maioria dos casos "deficiencia" tornou-se deficiência, "discapacidad", incapacidade (a não ser na expressão "personas com discapacidad", que traduzimos, ora por pessoas deficientes, ora por pessoas portadoras de deficiência, variando somente com o objetivo de não tornar o texto demasiadamente pesado e repetitivo.

Embora no item 6 tenha traduzido a palavra "minusvalia" por invalidez, preferi evitá-la em outras ocorrências. Isso se deve à carga de preconceito ligada à palavra "inválido" e seus derivados, que não caberia num texto como o PAM, voltado para a melhoria das condições de vida das pessoas portadoras de deficiência, para a "igualdade de oportunidades e participação plena".

PROGRAMA DE AÇÃO MUNDIAL PARA AS PESSOAS DEFICIENTES

I OBJETIVOS, HISTÓRICO E PRINCÍPIOS

A. Objetivos

1. A finalidade do Programa de Ação Mundial referente às Pessoas Deficientes é promover medidas eficazes para a prevenção da deficiência e para a reabilitação e a realização dos objetivos de "igualdade" e "participação plena" das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento. Isto significa oportunidades iguais às de toda a população e uma participação equitativa na melhoria das condições de vida resultante do desenvolvimento social e econômico. Estes princípios devem ser aplicados com o mesmo alcance e a mesma urgência em todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento.

B. Histórico

2. Em virtude de deficiências mentais, físicas ou sensoriais, há no mundo mais de 500 milhões de pessoas deficientes, às quais se devem reconhecer os mesmos direitos e dar oportunidades iguais aos de todos os demais seres humanos. Muito freqüentemente, essas pessoas são obrigadas a viver em condições de desvantagem, devido a barreiras físicas e sociais existentes na sociedade, que impedem a sua participação plena. O resultado é que milhões de crianças e adultos, no mundo inteiro, vivem uma existência marcada pela segregação e pela degradação.

3. A análise da situação das pessoas deficientes deve ser realizada no contexto de diferentes níveis de desenvolvimento econômico e social e de diferentes culturas. Não

obstante, em toda parte, a responsabilidade fundamental de sanar as condições que levam ao aparecimento de deficiências, e de fazer frente às conseqüências das deficiências recai sobre os governos. Isso não diminui a responsabilidade da sociedade em geral, nem dos indivíduos e organizações. Os governos devem ser os primeiros a despertar a consciência da população quanto aos benefícios que seriam alcançados com a inclusão das pessoas deficientes em todas as esferas da vida social, econômica e política. Os governos devem cuidar também para que as pessoas que se encontram em situação de dependência devido a deficiências graves tenham oportunidade de alcançar níveis de vida iguais aos dos seus concidadãos. As organizações não-governamentais podem prestar assistência aos governos de várias maneiras, formulando as necessidades, sugerindo soluções adequadas ou oferecendo serviços complementares àqueles fornecidos pelos governos. O acesso de todos os setores da população aos recursos financeiros e materiais, sem esquecer as zonas rurais nos países em desenvolvimento, seria de grande importância para as pessoas deficientes, uma vez que poderia se traduzir por um aumento dos serviços comunitários e pela melhoria das oportunidades econômicas.

4. Muitas deficiências poderiam ser evitadas por meio da adoção de medidas contra a subnutrição, a contaminação ambiental, a falta de higiene, a assistência pré e pós-natal insuficiente, as moléstias transmissíveis pela água, e os acidentes de todo tipo. Mediante a expansão, a nível mundial, dos programas de imunização, a comunidade internacional poderia alcançar progressos importantes contra as deficiências causadas pela poliomielite, pelo sarampo, pelo tétano, pela coqueluche, e, em menor escala, pela tuberculose.

5. Em muitos países, os requisitos prévios para se alcançar os objetivos do Programa são o desenvolvimento econômico e social, a prestação de serviços abrangentes a toda a população na esfera humanitária, a redistribuição da renda e dos recursos econômicos, e a melhoria dos níveis de vida da população. É necessário empregar todos os esforços possíveis para impedir guerras que ocasionem devastação, catástrofes e pobreza, fome, sofrimentos, enfermidades e deficiências para um grande número de pessoas; deve-se, por conseguinte, adotar medidas, em todos os níveis, que permitam fortalecer a paz e a segurança internacionais, solucionar todos os conflitos internacionais por meios pacíficos e eliminar todas as formas de racismo e de discriminação racial nos países nos quais ainda existem. Seria também conveniente recomendar a todos os Estados Membros das Nações Unidas que utilizem ao máximo os seus recursos para fins pacíficos, inclusive a prevenção da deficiência, e o atendimento das necessidades das pessoas deficientes. Todas as formas de assistência técnica que ajudem os países em desenvolvimento a alcançar estes objetivos podem servir de apoio à execução do Programa. Contudo, a consecução destes objetivos exige períodos prolongados de esforço, durante os quais é provável que aumente o número de pessoas deficientes. Caso não haja medidas corretivas eficazes, as conseqüências da deficiência virão aumentar os obstáculos ao desenvolvimento. Portanto, é essencial que todas as nações incluam, nos seus planos de desenvolvimento global, medidas imediatas para a prevenção de deficiências, a reabilitação das pessoas deficientes e a igualdade de oportunidades.

C. Definições

6. A Organização Mundial de Saúde (OMS), no contexto da experiência em matéria de saúde, estabelece a seguinte distinção entre deficiência, incapacidade e invalidez.

Deficiência: Toda perda ou anomalia de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica.

Incapacidade: Toda restrição ou ausência (devido a uma deficiência), para realizar uma atividade de forma ou dentro dos parâmetros considerados normais para um ser humano.

Invalidez: Um situação desvantajosa para um determinado indivíduo, em consequência de uma deficiência ou de uma incapacidade que limita ou impede o desempenho de uma função normal no seu caso (levando-se em conta a idade, o sexo e fatores sociais e culturais). (1)

7. Portanto, a incapacidade existe em função da relação entre as pessoas deficientes e o seu ambiente. Ocorre quando essas pessoas se deparam com barreiras culturais, físicas ou sociais que impedem o seu acesso aos diversos sistemas da sociedade que se encontram à disposição dos demais cidadãos. Portanto, a incapacidade é a perda, ou a limitação, das oportunidades de participar da vida em igualdade de condições com os demais.

8. As pessoas deficientes não constituem um grupo homogêneo. Por exemplo, as pessoas com enfermidades ou deficiências mentais, visuais, auditivas ou da fala, as que têm nobilidade restrita ou as chamadas "deficiências orgânicas", todas elas enfrentam barreiras diferentes, de natureza diferente e que devem ser superadas de modos diferentes.

9. As definições seguintes foram formuladas a partir do ponto de vista mencionado acima. As linhas de atuação pertinentes propostas no Programa de Ação Mundial são definidas como de prevenção, reabilitação e igualdade de oportunidades.

10. **Prevenção** significa a adoção de medidas destinadas a impedir que se produzam deficiências físicas, mentais ou sensoriais (prevenção primária), ou impedir que as deficiências, quando já se produziram, tenham consequências físicas, psicológicas e sociais negativas.

11. A **reabilitação** é um processo de duração limitada e com um objetivo definido, destinado a permitir que a pessoa deficiente alcance um nível físico, mental e/ou social funcional ótimo, proporcionando-lhe assim os meios de modificar a própria vida. Pode incluir medidas destinadas a compensar a perda de uma função ou uma limitação funcional (por meio, por exemplo, de aparelhos) e outras medidas destinadas a facilitar a inserção ou a reinserção social.

12. A **igualdade de oportunidades** é o processo mediante o qual o sistema geral da sociedade - o meio físico e cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e de lazer - torna-se acessível a todos.

D. Prevenção

13. A estratégia de prevenção é fundamental para a redução da incidência das deficiências e das incapacidades. Os principais elementos dessa estratégia vão diferir, de acordo com o estágio de desenvolvimento do país, e são os seguintes:

a) As medidas mais importantes para a prevenção das deficiências são: a supressão de guerras, a melhoria da situação econômica, social e de educação dos grupos menos favorecidos, a identificação dos diferentes tipos de deficiência e das suas causas dentro de zonas geográficas definidas; a introdução de medidas específicas de intervenção graças a melhores práticas de nutrição, a melhoria dos serviços sanitários, de detecção precoce e de diagnóstico; atendimento pré e pós-natal, educação adequada em matéria de cuidados sanitários, inclusive a educação dos pacientes e dos médicos, planejamento familiar, legislação e regulamentação, modificação dos estilos de vida; serviços de colocação especializados; educação quanto aos perigos da contaminação ambiental e estímulo a uma melhor informação e ao fortalecimento das famílias e comunidades.

b) Na medida em que ocorre o desenvolvimento, antigos perigos são reduzidos, surgindo outros novos. Esta evolução das circunstâncias exige mudanças na estratégia, tais como programas de intervenção em matéria de nutrição, dirigidos a determinados segmentos da população que estejam em risco devido à insuficiência de vitamina A; melhor atendimento de saúde para idosos; educação e normas para redução de acidentes na indústria, na agricultura, no trânsito e no lar, combate da contaminação ambiental, contra o uso e o abuso das drogas e do álcool; necessidade de se dar atenção adequada à estratégia da OMS: "Saúde para todos no ano 2000", mediante o atendimento básico da saúde.

14. Devem-se adotar medidas para detectar o mais cedo possível os sintomas e sinais de deficiência, seguidas imediatamente das medidas curativas ou corretoras necessárias que possam evitar a incapacidade, ou pelo menos, produzir reduções significativas da sua gravidade, evitando que se converta, em certos casos, numa condição permanente. Para a detecção precoce, é importante assegurar a educação e a orientação adequada das famílias e a prestação de assistência técnica às mesmas, pelos serviços médicos e sociais.

E. Reabilitação

15. De maneira geral, a reabilitação inclui a prestação dos seguintes tipos de serviços:

i) Detecção precoce, diagnóstico e intervenção;

- b) Atendimento e tratamento médicos;
- c) Assessoramento e assistência social, psicológica e outros;
- d) Treinamento em atividades de independência, inclusive em aspectos da mobilidade, da comunicação e atividades da vida diária, com os dispositivos que forem necessários, por exemplo, para as pessoas com deficiência auditiva, visual ou mental;
- e) Fornecimento de suportes técnicos e para mobilidade e outros dispositivos;
- f) Serviços educacionais especializados;
- g) Serviços de reabilitação profissional (inclusive orientação profissional, colocação em emprego aberto ou abrigado);
- h) Acompanhamento.

16. Todo trabalho de reabilitação deve estar sempre centralizado nas habilidades da pessoa, cuja integridade e dignidade devem ser respeitadas. Deve-se prestar a máxima atenção ao processo normal de desenvolvimento e amadurecimento das crianças deficientes. Nos adultos com incapacidade, devem ser utilizadas as habilidades para o trabalho e outras atividades.

17. Nas famílias das pessoas deficientes e nas suas comunidades existem recursos importantes para a reabilitação. Ao se ajudar essas pessoas, deve-se fazer todo o possível para manter unidas às suas famílias, de modo que possam viver nas suas próprias comunidades, e para dar apoio às famílias e grupos comunitários que trabalham em prol desse objetivo. Ao planejar os programas de reabilitação e de apoio, é essencial levar em conta os costumes e as estruturas da família e da comunidade, e fomentar a sua capacidade de resposta às necessidades das pessoas deficientes.

18. Sempre que possível, deve-se proporcionar serviços para as pessoas deficientes dentro das estruturas sociais, sanitárias, educacionais e de trabalho existentes na sociedade. Essas estruturas incluem todos os níveis de atendimento sanitário, educação primária, secundária e superior, programas de treinamento profissional e de colocação em emprego e medidas de seguridade social e serviços sociais. Os serviços de reabilitação têm por objetivo facilitar a participação das pessoas deficientes em serviços e atividades habituais da comunidade. A reabilitação deve ocorrer, na maior medida possível, no meio natural, e ser apoiada por serviços localizados na comunidade e por instituições especializadas, evitando-se as grandes instituições. Quando forem necessárias instituições especializadas, elas devem ser organizadas de tal modo que garantam uma reintegração rápida e duradoura das pessoas deficientes na sociedade.

19. Os programas de reabilitação devem ser concebidos de forma a permitir que as pessoas deficientes participem da idealização dos serviços que elas e suas famílias considerem necessários. O próprio sistema deverá proporcionar as condições para a participação das pessoas deficientes na adoção de decisões que digam respeito à sua reabilitação. No caso de pessoas que não estejam em condições de participar por si mesmas, de forma adequada, de decisões que afetam suas vidas (como no caso, por exemplo, de pessoas portadoras de deficiências mentais graves), seus familiares ou seus representantes legalmente designados deverão participar do planejamento e da adoção de decisões.

20. Deve-se intensificar os esforços visando a criação de serviços de reabilitação integrados em outros serviços e facilitar o acesso aos mesmos. Estes serviços não devem depender de equipamentos, matérias-primas e tecnologia de importação onerosa. Deve-se incrementar a transferência de tecnologia entre as nações, centralizando-a em métodos que sejam funcionais, e estejam de acordo com as condições do país.

F. Igualdade de Oportunidades

21. Para se alcançar os objetivos de "igualdade" e "participação plena", não bastam medidas de reabilitação voltadas para o indivíduo portador de deficiência. A experiência tem demonstrado que, em grande medida, é o meio que determina o efeito de uma deficiência ou de uma incapacidade sobre a vida cotidiana da pessoa. A pessoa vê-se relegada à invalidez quando lhe são negadas as oportunidades de que dispõe, em geral, a comunidade, e que são necessárias aos aspectos fundamentais da vida, inclusive a vida familiar, a educação, o trabalho, a habitação, a segurança econômica e pessoal, a participação em grupos sociais e políticos, as atividades religiosas, os relacionamentos afetivos e sexuais, o acesso às instalações públicas, a liberdade de movimentação e o estilo geral da vida diária.

22. Algumas vezes, as sociedades cuidam somente das pessoas que estão em plena posse de todas as suas faculdades físicas e mentais. As sociedades devem reconhecer que, por mais esforços que se façam em matéria de prevenção, sempre haverá um número de pessoas deficientes e de pessoas incapacitadas, devendo-se identificar e eliminar os obstáculos à participação plena. Assim, quando for pedagogicamente factível, o ensino deve ser realizado dentro do sistema escolar normal, o trabalho deve ser proporcionado em emprego aberto, facilitando-se a habitação da mesma forma que para a população em geral. Todos os governos devem procurar fazer com que todos os benefícios obtidos graças aos programas de desenvolvimento cheguem também aos cidadãos deficientes. No processo de planejamento geral e na estrutura administrativa de todas as sociedades deveriam ser incorporadas medidas nesse sentido. Os serviços especiais de que podem necessitar as pessoas deficientes deverão ser, sempre que possível, parte dos serviços gerais de um país.

23. O que foi dito acima não se aplica somente aos governos. Todos aqueles que têm a seu cargo algum tipo de empresa devem torná-la acessível às pessoas deficientes. Isso se aplica a entidades públicas de diversos níveis, a organismos não-governamentais, a empresas e indivíduos, sendo aplicável também a nível internacional.

24. As pessoas portadoras de deficiências permanentes que necessitam de serviços de apoio comunitário, aparelhos e equipamento que lhes permitam viver o mais normalmente possível, tanto nos seus lares como na comunidade, devem ter acesso a tais serviços. Aqueles que convivem com as pessoas deficientes e as auxiliam nas suas atividades diárias também devem receber apoio que lhes facilite o descanso e o relaxamento adequados e lhes dêem oportunidades para desenvolverem as suas próprias atividades.

25. O princípio da igualdade de direitos entre pessoas com e sem deficiência significa que as necessidades de todo indivíduo são de igual importância, e que estas necessidades devem constituir a base do planejamento social, e todos os recursos devem ser empregados de forma a garantir uma oportunidade igual de participação a cada indivíduo. Todas as políticas referentes à deficiência devem assegurar o acesso das pessoas deficientes a todos os serviços da comunidade.

26. Assim como as pessoas deficientes têm direitos iguais, têm também obrigações iguais. É seu dever participar da construção da sociedade. As sociedades devem elevar o nível de expectativas no que diz respeito às pessoas deficientes, e mobilizar assim todos os recursos para a transformação da sociedade. Isto significa, entre outras coisas, que se deve oferecer aos jovens deficientes oportunidades de carreira e formação profissional, e não pensões de aposentadoria prematura ou de assistência pública.

27. Das pessoas deficientes, deve-se esperar que desempenhem o seu papel na sociedade e cumpram as suas obrigações como adultos. A imagem das pessoas deficientes depende de atitudes sociais baseadas em diversos fatores, que podem constituir a maior barreira para a participação e a igualdade. É costume ver a deficiência como a bengala branca, as muletas, os aparelhos auditivos e as cadeiras de rodas, sem se ver a pessoa. É necessário focalizar a capacidade da pessoa deficiente, e não as suas limitações.

28. No mundo inteiro, as pessoas deficientes começaram a se unir em organizações de defesa dos seus próprios direitos, para exercer influência sobre as instâncias governamentais responsáveis pelas decisões, e sobre todos os setores da sociedade. A função dessas organizações inclui a abertura de canais próprios de expressão, a identificação de necessidades, a expressão de opiniões no que se refere a prioridades, a avaliação de serviços e a promoção de mudanças e a conscientização do grande público. Como veículo de auto-desenvolvimento, essas organizações proporcionam a oportunidade de desenvolver aptidões no processo de negociação, capacidades em matéria de organização, apoio mútuo, distribuição de informações e, freqüentemente, aptidões e oportunidades profissionais. Em razão da sua vital importância para o processo de

participação, é imprescindível que se estimule o desenvolvimento dessas organizações.

29. As pessoas com deficiência mental estão começando a exigir o direito a canais próprios de expressão e a insistir no seu direito à participação na adoção de decisões e nos debates. Inclusive os indivíduos com limitação da capacidade de comunicação têm-se mostrado capazes de expressar o seu ponto de vista. A esse respeito, têm muito o que aprender com o movimento de auto-representação de pessoas portadoras de outras deficiências. Esse processo deve ser estimulado.

30. Deve-se preparar e divulgar informações, com o objetivo de melhorar a situação das pessoas deficientes. Deve-se procurar fazer com que todos os meios de informação pública cooperem, apresentando essas questões ao público e aos próprios interessados, de forma que se fomente a compreensão das necessidades das pessoas deficientes, combatendo assim os estereótipos e preconceitos tradicionais.

G. Princípios Adotados no Sistema das Nações Unidas

31. Na Carta das Nações Unidas dá-se primordial importância aos princípios da paz, à reafirmação da fé nos direitos humanos e às liberdades fundamentais, à dignidade e ao valor da pessoa humana e à promoção da justiça social.

32. Na Declaração Universal dos Direitos Humanos afirma-se o direito de todas as pessoas, sem nenhuma distinção, ao casamento, à propriedade, à igualdade de acesso aos serviços públicos, à seguridade social e à realização dos serviços econômicos, sociais e culturais. Os pactos internacionais de Direitos Humanos (2), a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental (3) e a Declaração Universal dos Direitos das Pessoas Deficientes (4) dão expressão concreta aos princípios contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

33. Na Declaração Sobre Progresso Social e Desenvolvimento (5), proclama-se a necessidade de se proteger os direitos das pessoas física e mentalmente menos favorecidas e de se assegurar o seu bem-estar e sua reabilitação. Nela, garante-se a todos os direito ao trabalho e a possibilidade de exercer uma atividade útil e produtiva.

34. Na Secretaria das Nações Unidas, diversos Departamentos realizam atividades relacionadas com os princípios já mencionados, bem como com o Programa de Ação Mundial. Entre elas estão: o Centro de Direitos Humanos, o Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais Internacionais, o Departamento de Cooperação Técnica para o Desenvolvimento, o Departamento de Informação Pública, a Divisão de Narcóticos e a Conferência das Nações Unidas Sobre Comércio e Desenvolvimento. Cabe também um papel importante às comissões regionais: a Comissão Econômica para a África, em Addis Abeba (Etiópia), a Comissão Econômica para a Europa, em Genebra (Suíça), a Comissão Econômica para a América Latina (Santiago do Chile), a Comissão Econômica e Social

para a Ásia e o Pacífico, em Bangcoc (Tailândia) e a Comissão Econômica para a Ásia Ocidental, em Bagdá (Iraque).

35. Outros organismos e programas das Nações Unidas adotaram abordagens, relacionadas ao desenvolvimento, que são importantes para a aplicação do Programa de Ação Mundial Referente às Pessoas Deficientes. Encontram-se entre essas abordagens:

a) O mandato contido na Resolução 3405 (XXX) da Assembléia Geral sobre "Novas Dimensões da Cooperação Técnica", na qual, entre outras coisas, diz que cabe ao Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento levar em conta a importância de se chegar até os setores mais pobres e mais vulneráveis da sociedade, ao responder às solicitações de ajuda dos governos para satisfazer às necessidades mais urgentes e críticas de tais setores; a citada Resolução engloba os princípios da cooperação técnica entre países em desenvolvimento.

b) O princípio do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) sobre serviços básicos para todas as crianças e a estratégia, adotada pelo Fundo em 1980, para acentuar o fortalecimento dos recursos da família e da comunidade para ajudar as crianças deficientes nos seus ambientes naturais.

c) O programa do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR) para refugiados deficientes.

d) O Organismo de Obras Públicas e Socorro das Nações Unidas para os Refugiados da Palestina no Oriente Próximo (OOPS), que cuida, entre outras coisas, da prevenção de deficiências entre os refugiados da Palestina e da redução das barreiras sociais e físicas que são enfrentadas pelas pessoas deficientes da população de refugiados.

e) Os princípios preconizados pelo Escritório do Coordenador das Nações Unidas Para Socorro em Casos de Catástrofe, referentes a medidas concretas de previsão de tais situações e de prevenção para as pessoas já portadoras de deficiência, assim como para evitar deficiências permanentes, decorrentes de lesões, ou do tratamento recebido no momento da catástrofe.

f) O Centro das Nações Unidas Para os Assentamentos Humanos, que cuida das barreiras físicas e do acesso geral ao meio ambiente físico.

g) A Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (ONUDI), cujas atividades compreendem a produção de medicamentos essenciais para a prevenção de deficiências, bem como de aparelhamento técnico para as pessoas deficientes.

36. Os organismos especializados do sistema das Nações Unidas que cuidam de promover, apoiar e desenvolver atividades de campo, têm um amplo histórico de trabalho

relacionado com a deficiência. Os programas de prevenção da deficiência, nutrição, higiene, educação de crianças e adultos deficientes, de formação e colocação profissionais, representam um acervo de experiência e de conhecimentos técnicos que lhes permitem oferecer oportunidades para futuros êxitos e, ao mesmo tempo, possibilitam-lhes compartilhar essa experiência com organizações governamentais e não-governamentais que tratam de assuntos ligados à deficiência. Cabe aqui mencionar os seguintes exemplos:

- a) A estratégia da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre necessidades básicas e os princípios enunciados na Recomendação nº 99, de 1955, da referida Organização, sobre reabilitação profissional das pessoas deficientes.
- b) A importância atribuída pela Organização das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação à relação entre nutrição e deficiência.
- c) O princípio da educação especial, recomendado por um grupo de peritos da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) sobre educação de pessoas deficientes, reforçado pelos princípios diretores da Declaração Sundberg (6).

"As pessoas deficientes devem receber da comunidade serviços adaptados às suas necessidades pessoais específicas."

"Mediante uma descentralização e um setorização de serviços, as necessidades das pessoas deficientes devem ser consideradas e atendidas dentro da comunidade à qual pertencem essas pessoas."

d) O programa "Saúde para todos no ano 2000", da Organização Mundial da Saúde, e a abordagem respectiva dos cuidados básicos de saúde, por meio dos quais os Estados Membros da Organização Mundial da Saúde já se comprometeram a trabalhar visando a prevenção de moléstias e carências que dão origem às deficiências. Assim sendo, o conceito de cuidados básicos de saúde, tal como foi elaborado pela Conferência Internacional Sobre Cuidados Básicos de Saúde, ocorrida em 1978 em Alma-Ata, e cuja aplicação aos aspectos sanitários da deficiência está descrita na norma política correspondente da Organização Mundial da Saúde, aprovada em 1978 pela Assembléia Mundial da Saúde.

e) A Organização da Aviação Civil Internacional (OACI) aprovou recomendações para os Estados contratantes, referentes à facilidades de deslocamento e à prestação de serviços adequados às pessoas deficientes.

f) A Comissão Executiva da União Postal Universal (UPU) aprovou uma resolução pela qual convida as administrações postais de todos os países a melhorarem as condições de acesso de suas instalações para as pessoas deficientes.

II SITUAÇÃO ATUAL

A. Descrição Geral

37. Atualmente há no mundo um número considerável e sempre crescente de pessoas deficientes. A cifra estimada em 500 milhões vê-se confirmada pelos resultados de pesquisas referentes a diversos segmentos da população e pela observação de peritos. Na maioria dos países, pelo menos uma em cada dez pessoas tem uma deficiência física, mental ou sensorial e a presença dessa deficiência repercute de forma negativa em pelo menos 25% de toda a população.

38. As causas da deficiência variam no mundo inteiro e o mesmo ocorre com a predominância e as conseqüências da deficiência. Essas variações são o resultado das diferentes condições sócio-econômicas e das diferentes disposições que cada sociedade adota para assegurar o bem-estar de seus membros.

39. De acordo com um estudo realizado por peritos no assunto, estima-se que, no mínimo, 350 milhões de pessoas deficientes vivam em zonas que não dispõem dos serviços necessários para ajudá-las a superar as suas limitações. Uma grande parcela das pessoas deficientes está exposta a barreiras físicas, culturais e sociais que constituem obstáculos à sua vida, mesmo quando dispõem de ajuda para a sua reabilitação.

40. O aumento do número de pessoas deficientes e a sua marginalização social podem ser atribuídos a diversos fatores, entre os quais figuram:

- a) As guerras e suas conseqüências e outras formas de violência e destruição: a fome, a pobreza, as epidemias e os grandes movimentos migratórios.
- b) A elevada proporção de famílias carentes e com muitos filhos, as habitações superpovoadas e insalubres, a falta de condições de higiene.
- c) As populações com elevada porcentagem de analfabetismo e falta de informação em matéria de serviços sociais, bem como de medidas sanitárias e educacionais.
- d) A falta de conhecimentos exatos sobre a deficiência, suas causas, prevenção e tratamento; isso inclui a estigmatização, a discriminação e idéias errôneas sobre a deficiência.
- e) Programas inadequados de assistência e serviços de atendimento básico de saúde.
- f) Obstáculos, como a falta de recursos, as distâncias geográficas e as barreiras sociais, que impedem que muitos interessados se beneficiem dos serviços disponíveis.

g) A canalização de recursos para serviços altamente especializados, que são irrelevantes para as necessidades da maioria das pessoas que necessitam desse tipo de ajuda.

h) Falta absoluta, ou situação precária, da infraestrutura de serviços ligados à assistência social, saneamento, educação, formação e colocação profissionais.

i) O baixo nível de prioridade concedido, no contexto do desenvolvimento social e econômico, às atividades relacionadas com a igualdade de oportunidades, a prevenção de deficiências e a sua reabilitação.

j) Os acidentes na indústria, na agricultura e no trânsito.

k) Os terremotos e outras catástrofes naturais.

l) A poluição do meio ambiente.

m) O estado de tensão e outros problemas psico-sociais decorrentes da passagem de uma sociedade tradicional para uma sociedade moderna.

n) O uso indevido de medicamentos, o emprego indevido de certas substâncias terapêuticas e o uso ilícito de drogas e estimulantes.

o) O tratamento incorreto dos feridos em momentos de catástrofe, o que pode ser causa de deficiências evitáveis.

p) A urbanização, o crescimento demográfico e outros fatores indiretos.

41. A relação entre deficiência e pobreza ficou claramente demonstrada. Se o risco de deficiência é muito maior entre os pobres, a recíproca também é verdadeira. O nascimento de uma criança deficiente ou o surgimento de uma deficiência numa pessoa da família pode significar uma carga pesada para os limitados recursos dessa família e afeta a sua moral, afundando-a ainda mais na pobreza. O efeito conjunto desses fatores faz com que a proporção de pessoas deficientes seja mais elevada nas camadas mais carentes da sociedade. Por esta razão, o número de famílias carentes atingidas pelo problema aumenta continuamente em termos absolutos. Os efeitos dessas tendências constituem sérios obstáculos para o processo de desenvolvimento.

42. Com os conhecimentos teóricos e práticos existentes, seria possível evitar que se produzam muitas deficiências e incapacidades, bem como auxiliar as pessoas deficientes a superar ou melhorar as suas condições e colocar os países em condições de eliminar as barreiras que excluem essas pessoas da vida cotidiana.

1. As deficiências nos países em desenvolvimento

43. É necessário salientar de modo especial os problemas das deficiências nos países em desenvolvimento. Nada menos de 80 por cento do total das pessoas deficientes vivem em zonas rurais isoladas nos referidos países. Em alguns deles, a proporção de pessoas deficientes é calculada em até 20% e, se incluirmos famílias e parentes, os efeitos negativos da deficiência podem afetar 50% do total da população. O problema se agrava devido ao fato de que, de maneira geral, as pessoas deficientes, habitualmente, são extremamente carentes, vivendo freqüentemente, em zonas nas quais os serviços médicos e afins são escassos ou totalmente inexistentes e onde as deficiências não são, nem poderiam ser, detectadas a tempo. Quando as pessoas recebem os cuidados médicos necessários, se chegam a recebê-los, a deficiência já pode ter se tornado irreversível. Em muitos países, não há recursos suficientes para se detectar e impedir a instalação de deficiências, nem para atender às necessidades de serviços de reabilitação e de apoio para a população atingida. Não há um número suficiente de pessoal qualificado e faltam pesquisas sobre novas estratégias e abordagens mais eficazes para a reabilitação e a criação de aparelhos e equipamentos para as pessoas deficientes.

44. Nos países em desenvolvimento, além disso, o problema das pessoas deficientes vê-se agravado pela explosão demográfica que aumenta inexoravelmente o seu número, tanto em termos relativos quanto absolutos. É, pois, urgentíssimo, como primeira prioridade, que se ajude esses países a desenvolverem políticas demográficas para prevenir um aumento da população portadora de deficiências e para reabilitar e facilitar o acesso aos serviços àqueles que já tenham deficiência.

2 Grupos especiais

45. As conseqüências das deficiências e da invalidez são especialmente graves para a mulher. São inúmeros os países nos quais as mulheres estão sujeitas a desvantagens sociais, econômicas e culturais que constituem um freio para o seu acesso, por exemplo, a cuidados médicos, à educação, à formação e à colocação profissional. Além disso, se, tiverem uma deficiência física ou mental, as suas possibilidades de se sobreporem a essa desvantagem diminuem. A sua participação na vida da comunidade, por esse motivo, torna-se ainda mais reduzida. Nas famílias, a responsabilidade pelos cuidados que se dão a um parente deficiente cabe freqüentemente às mulheres, o que diminui consideravelmente a sua liberdade e as suas possibilidades de exercerem uma outra atividade.

46. Para muitas crianças, ser portador de uma deficiência significa crescer num clima de rejeição e de exclusão de certas experiências que fazem parte do desenvolvimento normal. Essa situação ainda pode ser agravada pela atitude e pelo comportamento inadequados da família e da comunidade durante os anos críticos do desenvolvimento da personalidade e da própria imagem das crianças.

47. Na maioria dos países está aumentando o número de pessoas idosas e, em alguns

deles, dois terços da população de deficientes é constituída de pessoas idosas. A maioria das causas das suas deficiências (por exemplo: artrite, derrames, moléstias cardíacas e diminuição da acuidade do ouvido e da visão) não são comuns entre as pessoas deficientes mais jovens e podem exigir diferentes formas de tratamento, reabilitação e apoio.

48. Desde o surgimento da "vitimologia", um ramo da criminologia, começou-se a medir a importância das lesões sofridas pelas vítimas de crimes e da violência, lesões essas que causam uma deficiência temporária ou permanente.

49. As vítimas da tortura, que se tornaram deficientes não devido a uma atividade normal, nem a um acidente ao nascer ou ainda a um problema congênito, constituem um grupo distinto de pessoas deficientes.

50. Atualmente, há no mundo mais de 10 milhões de refugiados e de pessoas que vivem fora de seu local de origem, como consequência das calamidades provocadas pelo homem. Muitas delas estão física ou mentalmente incapacitados como resultado dos sofrimentos decorrentes da perseguição, da violência e dos riscos que correram. A maioria vive em países do Terceiro Mundo, onde os serviços e instalações de que necessitam são extremamente limitados. Um refugiado, pelo fato de ser refugiado, já está em situação de desvantagem; se tiver algum tipo de deficiência, sua desvantagem está duplicada.

51. Os trabalhadores empregados em um país estrangeiro geralmente estão em uma situação difícil, relacionada com uma série de desvantagens provenientes de desigualdades relativas ao meio: não sabem ou sabem mal a língua do país onde se encontram, sofrem preconceitos ou discriminação, sua formação profissional é insuficiente ou nula e suas condições de vida inadequadas. A situação especial dos trabalhadores migrantes fora de seu local de origem os expõem, juntamente com suas famílias, a um maior número de riscos para a saúde e acidentes de trabalho, que freqüentemente ocasionam deficiências ou invalidez. A situação dos trabalhadores migrantes portadores de deficiência pode ser agravada pela necessidade de retornar ao país de origem, onde, em muitos casos, os serviços e o apoio para pessoas deficientes são muito limitados.

3. Prevenção

52. As atividades visando a prevenção da deficiência desenvolvem-se de modo contínuo em diversos campos: melhoria das condições de higiene, da educação, da nutrição, melhor alimentação e melhor vigilância sanitária graças aos cuidados básicos de saúde, em especial à mulher e à infância, conselhos aos pais em matéria de genética e de atendimento pré-natal, vacinação e combate às doenças e infecções, prevenção de acidentes, melhoria da qualidade do meio ambiente, etc. Em certas regiões do mundo, as medidas tomadas para tais fins permitiram que se reduzisse de modo significativo a incidência das deficiências físicas e mentais.

53. Na maioria dos países, porém, notadamente naqueles que se encontram nos primeiros estágios do desenvolvimento econômico e social, essas medidas preventivas atingem, na realidade, apenas uma pequena porcentagem da população. A maioria dos países em desenvolvimento ainda não criou um sistema de detecção precoce e de prevenção das deficiências por meio de exames periódicos de saúde, em especial para as mulheres em início de gravidez, lactantes e crianças pequenas.

54. Na Leeds Castle Declaration on the Prevention of Disablement (Declaração do Castelo de Leeds Sobre a Prevenção da Deficiência), de 12 de novembro de 1981, um grupo internacional de pesquisadores, médicos, administradores de serviços de saúde e políticos insistiu, notadamente, nas medidas concretas seguintes, que visam a evitar a deficiência:

"3. As deficiências causadas pela desnutrição, pelas infecções e pela negligência poderiam ser evitadas, graças a uma melhoria de baixo custo, dos cuidados básicos de saúde ...

4. ... Muitas incapacidades que surgem mais tarde na vida das pessoas poderiam ser retardadas ou evitadas. Existem atualmente pesquisas prometedoras sobre o combate a doenças degenerativas e hereditárias.

5. A incapacidade não deve necessariamente constituir uma deficiência. Frequentemente, ela é agravada pela ausência de soluções simples e as atitudes e as estruturas da sociedade aumentam os riscos de que um indivíduo seja colocado numa situação de desvantagem devido a uma deficiência. É urgente que se faça uma informação permanente do público em geral e dos profissionais.

6. Os casos de deficiência que poderiam ser evitados são uma das principais causas de desperdício econômico e de carências do ser humano em todos os países, tanto industrializados quanto em desenvolvimento. Essa perda pode ser reduzida rapidamente.

As técnicas que possibilitarão a prevenção e o controle da maior parte das deficiências já existem e estão se aprimorando, mas é necessário que a sociedade esteja decidida a resolver esses problemas. É necessário dar uma nova orientação aos programas sanitários existentes, tanto nacionais quanto internacionais, de forma a garantir a difusão dos conhecimentos e de tecnologia ...

7. Embora já exista tecnologia adequada para garantir o tratamento preventivo e curativo da maioria das deficiências, os progressos espetaculares havidos recentemente no campo da pesquisa biomédica prometem novos instrumentos revolucionários que reforçarão grandemente todas as intervenções. Tanto a pesquisa de base quanto a aplicada merecem receber apoio nos anos vindouros."

5. Reconhece-se cada vez mais que os programas orientados para a prevenção das

deficiências ou para impedir que elas degenerem em incapacidades ainda mais limitadoras, a longo prazo, são muito menos onerosas para a sociedade do que os cuidados que deverão ser dispensados mais tarde às pessoas deficientes. Isso se aplica, de modo especial, aos programas de segurança no trabalho, que ainda constitui um campo que pouco interesse desperta em muitos países.

C. Reabilitação

56. Os serviços, em matéria de reabilitação, costumam ser prestados por organismos especializados. Porém, a tendência atual é de integrá-los, de maneira crescente, em serviços públicos não especializados.

57. Houve uma evolução, tanto no conteúdo quanto no espírito das chamadas atividades de reabilitação. Tradicionalmente, a reabilitação era um conjunto de terapias e serviços prestados às pessoas deficientes em um estabelecimento especializado, muitas vezes sob controle médico. Esta concepção tradicional vem sendo gradativamente substituída por programas que, embora continuem a proporcionar esses serviços profissionais médicos, sociais e pedagógicos, incluem também, a participação das comunidades e das famílias, ajudando-as a apoiar os esforços das pessoas deficientes no sentido de superar os efeitos incapacitantes da deficiência dentro de um ambiente social normal. Reconhece-se, cada vez mais, que mesmo pessoas portadoras de deficiências graves, em grande medida, podem viver independentemente, se lhes forem fornecidos os serviços necessários. O número daqueles que realmente necessitam de tratamento numa instituição especializada é muito menor do que se poderia supor e inclusive, em grande parte, podem levar uma vida independente em seus aspectos fundamentais.

58. Um grande número de pessoas deficientes precisa de equipamento técnico de apoio. Alguns países dispõem da tecnologia necessária e podem fabricar equipamentos muito aperfeiçoados que facilitam a locomoção, a comunicação e a vida diária das pessoas deficientes. Todavia, o custo desses materiais é bastante alto, e somente alguns países podem fornecê-lo.

59. Muitas pessoas necessitam apenas de um equipamento simples para facilitar a locomoção, a comunicação e a vida diária. Esse equipamento existe em certos países; em muitos outros, porém, não pode ser conseguido, ou porque não existe, ou em razão do seu custo elevado. Há um interesse crescente em se criar dispositivos mais simples e de preço mais acessível, que possam ser produzidos por meio de métodos mais fáceis de serem adaptados às condições locais e que melhor atendam às necessidades da maioria das pessoas deficientes, além de serem mais fáceis de obter.

D. Igualdade de Oportunidades

50. Essencialmente, é por meio de medidas políticas e sociais que se garante às pessoas

67. No campo da educação especial, tem-se conseguido progressos significativos e inovações importantes nas técnicas pedagógicas, havendo ainda muita coisa que pode ser feita em prol da educação das pessoas deficientes. Porém, na maioria das vezes, os progressos limitam-se somente a um número muito reduzido de países ou a alguns centros urbanos.

68. Tais progressos referem-se à detecção precoce, à avaliação e intervenção contínua nos programas de educação especial em situações diversas, tornando possível que muitas crianças com deficiências incorporem-se aos centros escolares comuns, enquanto outras crianças requerem programas especiais.

2. Trabalho

69. Nega-se emprego a muitas pessoas deficientes, ou somente se dá a elas empregos subalternos e mal remunerados. E isso acontece embora já se tenha demonstrado que, com um trabalho adequado de valorização, treinamento e colocação, a maior parte das pessoas deficientes pode realizar uma ampla gama de tarefas de acordo com as normas em vigor. Em períodos de desemprego e de crise econômica, as pessoas deficientes costumam ser as primeiras a serem despedidas e as últimas a serem contratadas. Em alguns países industrializados que sentem os efeitos da recessão econômica, a taxa de desemprego entre as pessoas deficientes que procuram trabalho é o dobro da taxa que ocorre entre os não deficientes. Em diversos países, têm-se implantado vários programas e tomado medidas visando a criação de empregos para as pessoas deficientes. Entre eles estão: oficinas abrigadas e de produção, contratação preferencial, sistema de quotas, subvenções aos empregadores que dão formação profissional e posteriormente contratam trabalhadores deficientes, cooperativas de e para pessoas deficientes, etc. O número real de trabalhadores deficientes empregados em estabelecimentos comuns ou especiais está muito abaixo daquele correspondente ao número de pessoas deficientes capazes de trabalhar. Uma aplicação mais ampla dos princípios ergonômicos permite a adaptação, e um custo reduzido, do local de trabalho, das ferramentas, das máquinas e do material, e ajuda a aumentar as oportunidades de emprego para as pessoas deficientes.

70. Um grande número de pessoas deficientes vivem em zonas rurais, especialmente nos países em desenvolvimento. Quando a economia familiar está baseada na agricultura ou noutra atividade própria ao meio rural e existe a tradicional família ampliada, pode-se confiar tarefas úteis a quase todas as pessoas deficientes. Porém, à medida que aumenta o número de famílias que abandonam as regiões rurais e se dirigem aos centros urbanos, que a agricultura se torna mecanizada e mais comercializada que as transações monetárias vêm substituir o sistema de trocas e a família ampliada se desintegra, a situação das pessoas deficientes quanto à falta de oportunidades de trabalho torna-se ainda mais grave. Nos bairros pobres das cidades, a concorrência para se conseguir trabalho é grande e não existem muitas outras atividades economicamente produtivas. Muitas pessoas deficientes dessas zonas vêem-se forçadas à inatividade e se tornam dependentes, outras são

- obrigadas a recorrer à mendicância.

3. Aspectos Sociais

71. A participação plena nas unidades básicas da sociedade - isto é, na família, no grupo social e na comunidade - é a base da experiência humana. O direito à igualdade de oportunidades de participação está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, devendo ser aplicado a todos, sem excluir as pessoas deficientes. Mas, na realidade, costuma-se negar a elas a oportunidade de participar plenamente das atividades do sistema sócio-cultural em que vivem. Essa exclusão se dá em virtude de barreiras materiais e sociais nascidas da ignorância, da indiferença e do medo.

72. Com freqüência, as atitudes e os hábitos levam à exclusão das pessoas deficientes da vida social e cultural. As pessoas tendem a evitar o contato e o relacionamento pessoal com elas. Para um número significativo de pessoas deficientes, os preconceitos e a discriminação de que geralmente são vítimas e a consciência de que em grande parte são excluídas das relações sociais normais, causam problemas psicológicos.

73. É muito freqüente que o pessoal, profissional ou não, que atende as pessoas deficientes não se dê conta de que elas podem participar da vida social normal e, por conseguinte, não facilite a sua integração em outros grupos sociais.

74. Em razão desses obstáculos, costuma ser difícil ou até impossível, que as pessoas deficientes mantenham relacionamentos estreitos e íntimos com as outras pessoas. É freqüente as pessoas qualificadas como "deficientes" ficarem à margem do casamento e da paternidade, mesmo quando não existe nenhuma limitação para isso. Reconhece-se cada vez mais, atualmente, que as pessoas com deficiência mental necessitam das relações pessoais e sociais, inclusive das relações sexuais.

75. Muitas pessoas deficientes não estão apenas excluídas da vida normal das suas comunidades, mas também estão, de fato, confinadas em instituições. Embora as antigas colônias de leprosos tenham sido parcialmente eliminadas e as grandes instituições já não sejam tão numerosas quanto antes, existe ainda um número muito grande de pessoas internadas, quando nada no seu estado justifica tal internação.

76. Muitas pessoas deficientes ficam excluídas de uma participação ativa na sociedade, em razão de obstáculos materiais: portas demasiadamente estreitas para permitirem a passagem de uma cadeira de rodas; escadas e degraus inacessíveis em edifícios, ônibus, trens e aviões; telefones e interruptores de luz colocados fora do seu alcance, instalações sanitárias que não podem utilizar. Também se vêem excluídas por outros tipos de barreiras, como por exemplo, na comunicação oral, quando não se leva em conta as necessidades das pessoas portadores de deficiências auditivas, ou na informação escrita, quando se ignoram as necessidades dos deficientes visuais. Estas barreiras são o resultado

da ignorância e da indiferença; existem, embora muitas delas pudessem ser evitadas, com poucos gastos, mediante um planejamento cuidadoso. Embora em alguns países existam leis especiais e tenham sido realizadas campanhas de educação do público visando a eliminação de tais barreiras, o problema continua a ser crucial.

77. Como regra geral, os serviços e instalações existentes e as medidas sociais adotadas para a prevenção da deficiência e para a reabilitação das pessoas deficientes e sua integração na sociedade estão estreitamente vinculados à disposição favorável e à capacidade dos governos e da sociedade de destinar recursos econômicos e serviços aos grupos desfavorecidos da população.

E. A Deficiência e a Nova Ordem Econômica Internacional

78. A transferência de recursos e de tecnologia dos países desenvolvidos para os países em desenvolvimento, que está prevista na nova ordem econômica internacional, bem como outras disposições visando a fortalecer a economia dos países em desenvolvimento, seriam benéficas para as populações desses países e especialmente para as pessoas deficientes. O fortalecimento da economia dos países em desenvolvimento, particularmente das suas zonas rurais, geraria novas oportunidades de trabalho para as pessoas deficientes, assim como os recursos necessários para o financiamento das medidas preventivas, de reabilitação e igualdade de oportunidades. Bem administrada, a transferência de tecnologia apropriada poderia levar ao surgimento de indústrias especializadas na produção industrial de dispositivos e materiais próprios para remediar os efeitos de deficiências físicas, mentais ou sensoriais.

79. Na Estratégia Internacional do Desenvolvimento para a Terceira Década das Nações Unidas para o Desenvolvimento está dito que esforços especiais deverão ser feitos para integrar as pessoas deficientes no processo de desenvolvimento, sendo indispensável para isso a adoção de medidas de prevenção, reabilitação e equiparação de oportunidades. Toda medida positiva nesse sentido deverá ser parte de um esforço mais geral visando a mobilização de todos os recursos humanos em favor do desenvolvimento. A transformação da ordem econômica internacional deve ser acompanhada de reformas nos diferentes países visando assegurar a participação plena de todos os segmentos desfavorecidos da população.

F. Conseqüências do Desenvolvimento Econômico e Social

80. Na medida em que os esforços de desenvolvimento permitam a melhoria das condições de nutrição, educação, habitação, higiene proporcionem um atendimento básico adequado de saúde, melhoram significativamente as perspectivas de prevenção das deficiências e tratamento das incapacidades. Os progressos nesse sentido também podem ser facilitados, notadamente por meio das seguintes medidas:

a) Formação de pessoal em campos gerais tais como a assistência social, a saúde pública, a educação e a reabilitação profissional.

b) Melhora da capacidade local de produção dos aparelhos e equipamentos de que necessitam as pessoas deficientes.

c) Criação de serviços sociais, sistemas de seguridade social, cooperativas e programas de assistência mútua a nível nacional e comunitário.

d) Serviços adequados de orientação profissional e de treinamento para o trabalho, bem como maiores oportunidades de colocação para as pessoas deficientes.

81. Enquanto o desenvolvimento econômico traz modificações quanto à magnitude e à distribuição da população, mudanças no estilo de vida e transformações das estruturas e relações sociais, os serviços para resolver os problemas humanos não melhoram nem se ampliam, de modo geral, com a rapidez suficiente. Estes desequilíbrios entre o desenvolvimento econômico e o social dificultam ainda mais a integração das pessoas deficientes nas suas comunidades.

III PROPOSTAS PARA A EXECUÇÃO DO PROGRAMA DE AÇÃO MUNDIAL REFERENTE ÀS PESSOAS DEFICIENTES

A. Introdução

82. Os objetivos do Programa de Ação Mundial referente às Pessoas Deficientes consistem em promover medidas eficazes para a prevenção da deficiência, para a reabilitação e, para se alcançar os objetivos de "igualdade" e "participação plena" das pessoas deficientes. Ao aplicar o Programa de Ação Mundial, deve-se dar a devida atenção à situação especial dos países em desenvolvimento e, em especial, à dos menos adiantados. A enormidade da tarefa de melhorar as condições de vida de toda a população e a falta geral de recursos fazem com que seja mais difícil alcançar os objetivos do Programa de Ação Mundial. Ao mesmo tempo, deve-se reconhecer que a aplicação deste Programa contribuirá para o processo de desenvolvimento, graças à mobilização de todos os recursos humanos e à participação plena de toda a população. Embora alguns países já tenham iniciado ou realizado algumas das medidas recomendadas no Programa, é necessário fazer mais. Isso se aplica também aos países que têm um nível de vida elevado.

83. Como a situação das pessoas deficientes está estreitamente relacionada com o desenvolvimento geral a nível nacional, a solução dos seus problemas, nos países em desenvolvimento, depende, em grande medida, da criação de condições internacionais adequadas para um desenvolvimento sócio-econômico mais rápido nesses países. Por conseguinte, o estabelecimento de uma nova ordem econômica internacional é de importância direta para se atingir os objetivos do Programa. É fundamental que o fluxo de

recursos para os países em desenvolvimento seja aumentado de forma considerável, de acordo com o convencionado na Estratégia Geral de Desenvolvimento para a Terceira Década das Nações Unidas para o Desenvolvimento.

84. A consecução destes objetivos exigirá uma estratégia mundial pluri-setorial e multidisciplinar, para a aplicação combinada e coordenada de políticas e medidas visando a igualdade de oportunidades para as pessoas portadoras de deficiência, serviços eficazes de reabilitação e medidas de prevenção.

85. As pessoas portadoras de deficiência e suas organizações deverão ser consultadas no desenvolvimento posterior do Programa de Ação Mundial e durante a sua execução. Para isso, deve-se fazer todo o possível para fomentar a criação de organizações de pessoas portadoras de deficiência, a nível nacional, regional e internacional. A sua singular experiência, derivada das suas vivências, pode trazer importantes contribuições para o planejamento de programas e serviços destinados às pessoas portadoras de deficiência. Ao expressarem a sua opinião sobre tais assuntos, apresentam pontos de vista amplamente representativos de todos os seus interesses. A sua repercussão nas atitudes públicas justifica o fato de que sejam consultadas e, enquanto força que propicia mudanças, têm uma influência apreciável para converter as questões referentes à deficiência numa questão prioritária. As próprias pessoas portadoras de deficiência deverão exercer uma influência substantiva para decidir a eficácia de políticas, programas e serviços concebidos em seu benefício. Esforços especiais devem ser envidados para se fazer com que as pessoas portadoras de deficiência mental tenham participação no processo.

B Medidas Nacionais

86. O Programa de Ação Mundial foi concebido para todas as nações. Não obstante, o prazo de execução e a seleção dos pontos a serem realizados prioritariamente variarão de país para país, segundo a situação existente e as limitações dos seus recursos, o grau de desenvolvimento econômico, as tradições culturais e a capacidade de formular e executar as medidas previstas no Programa.

87. Cabe aos governos nacionais a responsabilidade última da aplicação das medidas recomendadas neste capítulo. Não obstante, em virtude das diferenças institucionais entre as regiões dentro de cada país, as autoridades locais serão chamadas a aplicar as medidas nacionais contidas no Programa de Ação Mundial.

88. Os Estados Membros devem iniciar com urgência os programas nacionais a longo prazo para atingirem os objetivos do Programa de Ação Mundial; esses programas devem ser parte integrante da política global de desenvolvimento sócio-econômico da nação.

89. Os assuntos referentes às pessoas portadoras de deficiência devem ser tratados dentro do contexto geral apropriado, e não separadamente. Cada ministério ou organismo do

setor público ou privado que esteja encarregado de um determinado aspecto ou atue dentro dele, deve assumir a responsabilidade pelos assuntos referentes às pessoas portadoras de deficiência compreendidos na sua esfera de competência. Os governos devem estabelecer um ponto de observação (por exemplo: uma comissão, comitê ou outro órgão de âmbito nacional) para examinar ou vigiar as atividades dos diversos ministérios, de outros órgãos públicos e das organizações não-governamentais relacionadas com o Programa de Ação Mundial. De qualquer mecanismo que se crie devem participar todas as partes interessadas, inclusive as organizações de pessoas portadoras de deficiência. Esse órgão deve ter acesso às instâncias decisórias de mais alto nível.

90. Para instrumentalizar o Plano de Ação Mundial, os Estados Membros deverão:

- a) Planejar, organizar e financiar atividades em cada nível.
- b) Criar, mediante legislação adequada, as bases jurídicas e competências necessárias à adoção de medidas voltadas para a consecução dos objetivos.
- c) Proporcionar oportunidades, mediante a eliminação de obstáculos à participação plena.
- d) Oferecer serviços de reabilitação, mediante a prestação de assistência social, nutricional, médica, educacional e de orientação e formação profissional, bem como equipamentos às pessoas portadoras de deficiência.
- e) Criar ou mobilizar as organizações pertinentes, públicas ou privadas.
- f) Apoiar a criação e o desenvolvimento de organizações de pessoas portadoras de deficiência.
- g) Preparar a informação pertinente sobre os pontos do Programa de Ação Mundial e difundi-la entre todos os setores da população, inclusive entre as pessoas portadoras de deficiência e seus familiares.
- h) Promover a educação do público, a fim de conseguir uma compreensão ampla das questões-chave do Programa de Ação Mundial e a sua execução.
- i) Facilitar a pesquisa sobre assuntos relacionados com o Programa de Ação Mundial.
- j) Promover a assistência e a cooperação técnicas referentes ao Programa de Ação Mundial.
- k) Facilitar a participação das pessoas portadoras de deficiência e de suas organizações nas decisões relacionadas ao Programa de Ação Mundial.

1. A Participação das Pessoas Portadoras de Deficiência na Adoção de Decisões

91. Os Estados Membros devem incrementar a sua assistência às organizações de pessoas deficientes, ajudando-as a coordenar a representação dos seus interesses e preocupações.

92. Os Estados Membros devem buscar e estimular ativamente, e por todos os meios possíveis, o desenvolvimento de organizações de pessoas portadoras de deficiência ou que as representem. Essas organizações existem em muitos países. Em sua composição e órgãos diretivos as próprias pessoas portadoras de deficiência exercem influência decisiva ou, em alguns casos, ela é exercida pelas suas famílias. Muitas dessas organizações não têm meios de exercer influência ou de lutar pelos seus direitos.

93. Os Estados Membros devem estabelecer contatos diretos com essas organizações e proporcionar-lhes canais para que elas possam influir nas políticas e decisões governamentais em todas as esferas que lhes dizem respeito. Os Estados Membros devem dar às organizações de pessoas portadoras de deficiência o apoio financeiro necessário para esse fim.

94. As organizações e outras entidades em todos os níveis devem garantir às pessoas portadoras de deficiência participação nas suas atividades na medida mais ampla possível.

2. Prevenção da Deficiência, da Incapacidade e da Invalidez

95. A tecnologia para prevenir e superar a maioria das incapacidades já existe e está em processo de aperfeiçoamento, mas nem sempre é utilizada plenamente. Os Estados Membros devem tomar medidas apropriadas visando à prevenção de deficiências e incapacidades e assegurar a divulgação dos conhecimentos e da tecnologia pertinentes.

96. São necessários programas de prevenção coordenados em todos os níveis da sociedade. Tais programas devem incluir:

a) Sistemas básicos de atendimento de saúde, localizados na comunidade e aos quais tenham acesso todos os segmentos da população, particularmente aqueles das zonas rurais e dos bairros pobres das cidades.

b) Atendimento e assessoramento sanitários materno-infantis eficazes, bem como assessoramento sobre planejamento familiar e vida familiar.

c) Educação sobre nutrição e assistência na obtenção de uma dieta adequada, especialmente para as mães e filhos, inclusive a produção e o consumo de alimentos ricos em vitaminas e outros nutrientes.

d) Vacinação contra moléstias contagiosas, em consonância com o Programa Ampliado de

seus familiares.

104. Quando os recursos do sistema geral de serviços sociais não forem suficientes para satisfazer essas necessidades, poder-se-iam proporcionar serviços especiais enquanto se melhora a qualidade do sistema geral.

105. Dentro do padrão dos recursos disponíveis, exorta-se os Estados Membros a tomarem as medidas especiais necessárias para se chegar à prestação e à utilização plena dos serviços de que necessitam as pessoas portadoras de deficiência residentes nas zonas rurais e nos bairros pobres e favelas.

106. Não se deve separar as pessoas portadoras de deficiência das suas famílias e comunidades. O sistema de serviços deverá levar em conta os problemas de transporte e comunicação, a necessidade de serviços sociais, sanitários e educacionais de apoio, a existência de condições de vida atrasadas e muitas vezes, comportando riscos e, especialmente em bairros pobres das cidades, a existência de barreiras sociais que podem inibir a busca ou a aceitação de tais serviços por parte de algumas pessoas. Os Estados Membros devem assegurar a distribuição equitativa de tais serviços entre todos os segmentos da população, e em todas as regiões geográficas, de acordo com as necessidades.

107. Em muitos países tem-se deixado de lado, em especial, os serviços sociais e de saúde destinados aos doentes mentais. O tratamento psiquiátrico dos doentes mentais deve vir acompanhado de apoio e orientação a eles e suas famílias, que freqüentemente estão submetidas a um estado particular de tensão. Nos locais onde se dispõe de tais serviços, há uma diminuição do tempo de permanência em instituição e da probabilidade de uma nova internação. Nos casos em que as pessoas portadoras de deficiência mental também adoecem devido a problemas adicionais decorrentes da deficiência, devem-se adotar medidas para que o pessoal sanitário tome conhecimento das diversas necessidades relacionadas com a referida deficiência.

4. Igualdade de Oportunidades

a) Legislação

108. Os Estados Membros devem assumir a responsabilidade de fazer com que sejam oferecidas às pessoas portadoras de deficiência oportunidades iguais àquelas do restante dos cidadãos.

109. Os Estados Membros devem adotar as medidas necessárias para a eliminação de toda e qualquer prática discriminatória com relação à deficiência.

110. Na formulação das leis nacionais sobre direitos humanos e com relação aos comitês e

organismos nacionais de coordenação similares que tratem dos assuntos ligados à deficiência, deve-se dar atenção especial às condições que possam depreciar as capacidades das pessoas portadoras de deficiência no exercício dos direitos e liberdades garantidos aos seus concidadãos.

111. Os Estados Membros devem atentar para determinados direitos, tais como os direitos à educação, ao trabalho, à seguridade social e à proteção contra tratamento desumano ou degradante e examiná-los a partir da perspectiva das pessoas portadoras de deficiência.

b) Meio ambiente

112. Os Estados Membros devem esforçar-se para fazer com que o meio físico seja acessível a todos, inclusive às pessoas com diferentes tipos de deficiência, conforme se especifica no Parágrafo 8 do presente documento.

113. Os Estados Membros deverão adotar uma política que leve em consideração os aspectos da acessibilidade no planeamento de assentamentos humanos, inclusive nos programas das zonas rurais dos países em desenvolvimento.

114. Insta-se os Estados Membros a adotarem uma política que garanta às pessoas portadoras de deficiência o acesso a todas as instalações e edifícios públicos. Ademais, sempre que possível, devem-se adotar medidas que promovam a acessibilidade aos edifícios, instalações, moradias e transportes já existentes, em especial aproveitando as reformas.

115. Os Estados Membros devem fomentar a prestação de serviços de apoio, a fim de permitir que as pessoas portadoras de deficiência vivam na sua comunidade com a maior independência possível. Do mesmo modo, devem assegurar-se de que as pessoas portadoras de deficiência tenham a oportunidade de organizar e administrar por si mesmas os referidos serviços, como acontece atualmente em alguns países.

c) Manutenção da receita e da seguridade social

116. Todos os Estados Membros devem procurar incluir nos seus sistemas de leis e regulamentos disposições que contendam os objetivos gerais e de apoio incluídos no Programa de Ação Mundial, referentes à seguridade social.

117. Os Estados Membros devem esforçar-se para assegurar às pessoas portadoras de deficiência igualdade de oportunidades de obter todas as formas de receita econômica, manutenção desta e seguridade social. Esta distribuição deve ser feita de forma ajustada ao sistema econômico e ao grau de desenvolvimento de cada Estado Membro.

118. Se existirem sistemas de seguridade social, seguro social e outros semelhantes para

toda a população, eles devem ser submetidos a exame, para se assegurar de que proporcionam prestações e serviços de prevenção, reabilitação e igualdade de oportunidades adequados para as pessoas portadoras de deficiência e de que as normas que regulamentam tais sistemas, quer se apliquem àqueles que prestam os serviços ou àqueles que os recebem, não excluem nem discriminam as referidas pessoas. A implantação e o desenvolvimento de um sistema público de serviço social e de segurança industrial e proteção da saúde constituem requisitos prévios essenciais para se atingir as metas estabelecidas.

119. Devem-se adotar mecanismos de fácil acesso que permitam às pessoas portadoras de deficiência e aos seus familiares apelar, diante de uma instância imparcial, das decisões que afetem os seus direitos e as prestações nesta matéria.

d) Educação e Formação

120. Os Estados Membros devem adotar políticas que reconheçam os direitos das pessoas portadoras de deficiência à igualdade de oportunidades na educação com relação aos demais. A educação das pessoas portadoras de deficiência deve-se dar, na medida do possível, dentro do sistema escolar geral. A responsabilidade pela sua educação deve ser incumbência das autoridades da educação e as leis referentes à educação obrigatória devem incluir as crianças portadoras de todo tipo de deficiência, inclusive as mais gravemente incapacitadas.

121. Os Estados Membros devem dar margem para uma maior flexibilidade na aplicação, às pessoas portadoras de deficiência, de qualquer regulamentação que afete a idade de admissão, a promoção de uma classe para outra e, quando for cabível, dos procedimentos de exame.

122. Na implantação de serviços de educação para crianças e/ou adultos portadores de deficiência devem-se adotar critérios básicos. Esses serviços devem ser:

- a) Individualizados, isto é, baseados nas necessidades avaliadas e reconhecidas pelas autoridades, pelos administradores, pelos pais e pelos próprios alunos portadores de deficiência e devem levar a metas educacionais e a objetivos de curto prazo claramente formulados, que sejam examinados e, quando necessário, regularmente revistos.
- b) Acessíveis quanto ao local, isto é, situados a uma distância razoável da casa ou do local de residência do aluno, exceto em circunstâncias especiais.
- c) Universais, vale dizer, devem servir a todas as pessoas que tenham necessidades especiais, independentemente de idade ou grau de deficiência, de modo que nenhuma criança em idade escolar seja excluída do acesso à educação em virtude da gravidade da sua deficiência, nem receba serviços educacionais consideravelmente inferiores àqueles de

que desfrutam os demais estudantes.

d) E oferecer uma gama de opções compatíveis com a variedade das necessidades especiais de uma determinada comunidade.

123. A integração das crianças portadoras de deficiência no sistema geral de educação exige planejamento, com a intervenção de todas as partes interessadas.

124. Se, por algum motivo, as instalações do sistema escolar geral forem inadequadas para algumas crianças portadoras de deficiência, deve-se proporcionar-lhes educação durante períodos apropriados, em instalações especiais. A qualidade desta educação especial deve ser igual à do sistema escolar geral e deve estar estreitamente vinculada a ele.

125. É fundamental a participação dos pais em todos os níveis do processo educativo. Os pais devem receber o apoio necessário para proporcionarem à criança portadora de deficiência um ambiente familiar tão normal quanto possível. É necessário formar pessoal que colabore com os pais de crianças portadoras de deficiência.

126. Os Estados Membros devem prever a participação das pessoas portadoras de deficiência nos programas de educação de adultos, com especial atenção às zonas rurais.

127. Quando as instalações e serviços dos cursos comuns de educação de adultos não forem adequados para atender às necessidades de determinadas pessoas portadoras de deficiência, podem ser necessários cursos ou centros de formação especiais, até que sejam modificados os programas comuns. Os Estados Membros devem oferecer às pessoas portadoras de deficiência a possibilidade de acesso ao ensino superior.

e) Trabalho

128. Os Estados Membros devem adotar uma política e dispor de uma estrutura auxiliar de serviços, para que as pessoas portadoras de deficiência das zonas urbanas e rurais gozem de iguais oportunidades de trabalho produtivo e remunerado no mercado aberto de trabalho. Deve-se dar especial atenção ao trabalho no meio rural e à produção de ferramentas e equipamento adequados.

129. Os Estados Membros podem apoiar a integração das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho aberto mediante diversas medidas, tais como sistemas de quotas com incentivos, reserva ou designação de cargos, auxílios ou doações para pequenas empresas ou cooperativas, contratos exclusivos ou direitos prioritários de produção, isenções fiscais, aquisições preferenciais ou outras modalidades de assistência técnica ou financeira a empresas que empreguem trabalhadores portadores de deficiência. Os Estados Membros devem apoiar o desenvolvimento de equipamentos e facilitar o

acesso das pessoas portadoras de deficiência aos equipamentos e à assistência de que necessitem para realizar o seu trabalho.

130. Contudo, a política e as estruturas de apoio não devem limitar as oportunidades de trabalho, nem constituir um obstáculo à vitalidade do setor privado da economia. Os Estados Membros devem permanecer em condições de adotar uma certa variedade de medidas em resposta às suas condições internas.

131. Deve haver uma cooperação mútua a nível central e local entre o governo e as organizações de empregadores e de trabalhadores, a fim de desenvolver uma estratégia e adotar medidas conjuntas com vistas a garantir maiores e melhores oportunidades de trabalho para as pessoas portadoras de deficiência. Essa cooperação pode se referir a políticas de contratação, medidas para melhoria do local de trabalho, a fim de prevenir lesões e deficiências incapacitantes e medidas para a reabilitação de trabalhadores com uma deficiência ocasionada no trabalho, por exemplo, adaptando os locais de trabalho e as tarefas às suas necessidades.

132. Esses serviços devem incluir avaliação e orientação profissional, treinamento profissional (inclusive em oficinas de treinamento) colocação e acompanhamento. Deve-se criar emprego abrigado para aquelas pessoas que, em virtude de necessidades especiais ou de deficiência particularmente grave, não podem atender às exigências do mercado de trabalho competitivo. As medidas podem ter a forma de oficinas de produção, trabalho a domicílio e planos de trabalho autônomo, bem como o emprego de pequenos grupos de pessoas portadoras de deficiências graves, em regime abrigado dentro da indústria competitiva.

133. Quando atuarem como empregadoras, as administrações públicas centrais e locais deverão promover a colocação das pessoas portadoras de deficiência no setor público. As leis e regulamentos não devem criar obstáculos à colocação das referidas pessoas.

f) Lazer

134. Os Estados Membros devem fazer com que as pessoas portadoras de deficiência tenham as mesmas oportunidades dos demais cidadãos para participarem de atividades de lazer. Isso supõe a possibilidade de utilizar restaurantes, cinemas, teatros, bibliotecas, etc, bem como locais de férias, estádios, hotéis, praias e outros locais de lazer. Os Estados Membros devem adotar medidas para eliminar todos os obstáculos neste sentido. As autoridades do setor turístico, as agências de viagem, os hotéis, as organizações voluntárias e outras entidades envolvidas na organização de atividades de lazer ou de oportunidades de viagem, devem oferecer os seus serviços a todos, sem discriminar as pessoas portadoras de deficiência. Isso implica, por exemplo, a inclusão de informações sobre acessibilidade na informação habitual que oferecem ao público.

g) Cultura

135. Os Estados Membros devem procurar fazer com que as pessoas portadoras de deficiência tenham a oportunidade de utilizar ao máximo as suas capacidades criadoras, artísticas e intelectuais, não apenas em seu próprio benefício como também, para o enriquecimento da comunidade. Com este objetivo, deve-se assegurar o seu acesso às atividades culturais. Se necessário, devem-se realizar adaptações especiais para atender às necessidades das pessoas portadoras de deficiência mental ou sensorial. Isto poderia incluir equipamento de comunicação para surdos, literatura em braille ou cassetes para as pessoas portadoras de deficiência visual, material de leitura adaptado à capacidade mental do indivíduo. A esfera das atividades culturais compreende a dança, a música, a literatura, o teatro e as artes plásticas.

h) Religião

136. Devem-se adotar medidas para que as pessoas portadoras de deficiência tenham a oportunidade de se beneficiar plenamente das atividades religiosas que estejam à disposição da comunidade. Para tal, deve-se tornar possível a participação das pessoas portadoras de deficiência nas referidas atividades.

i) Esporte

137. Cada vez mais se reconhece a importância dos esportes para as pessoas portadoras de deficiência. Por isso mesmo, os Estados Membros devem estimular todas as formas de atividades esportivas dessas pessoas, proporcionando-lhes instalações adequadas e a organização apropriada de tais atividades.

5. Ação Comunitária

138. Os Estados Membros devem dar grande prioridade ao fornecimento de informação, treinamento e assistência financeira às comunidades locais para a implantação de programas que levem a cabo os objetivos do Programa de Ação Mundial.

139. Devem-se adotar disposições para fomentar e facilitar a colaboração entre comunidades locais e o intercâmbio de informações e experiências. O governo que receber assistência técnica ou cooperação técnica internacionais em assuntos relacionados com a deficiência, deve fazer com que os benefícios e resultados dessa assistência cheguem às comunidades que deles mais necessitem.

140. É importante suscitar a participação ativa de órgãos do governo local, entidades e organizações comunitárias, tais como grupos de cidadãos, sindicatos, organizações femininas, organizações de consumidores, clubes de serviço, entidades religiosas, partidos políticos e associações de pais. Cada comunidade poderá designar um órgão apropriado,

no qual as organizações de pessoas portadoras de deficiência possam ter influência, para servir de ponto focal da comunicação e coordenação a fim de mobilizar recursos e empreender a ação.

6. Formação de Pessoal

141. As autoridades responsáveis pelo desenvolvimento e pela prestação de serviços destinados às pessoas portadoras de deficiência devem atentar para as questões de pessoal, especialmente contratação e treinamento.

142. São de vital importância o treinamento do pessoal de serviços contratado na comunidade para a detecção precoce de deficiências, a prestação de cuidados básicos, o encaminhamento a serviços apropriados e as medidas de acompanhamento, bem como o treinamento de equipes médicas e de pessoal dos centros de orientação. Sempre que possível, todos esses aspectos devem ser integrados em serviços correlatos, tais como os cuidados básicos de saúde, as escolas e os programas de desenvolvimento comunitário. Os Estados Membros devem criar e desenvolver cursos para médicos nos quais se frisem as deficiências que podem ser provocadas pelo uso indiscriminado de medicamentos. Deve-se restringir a venda de medicamentos específicos cujo uso não controlado possa criar, a longo prazo, riscos para a saúde pessoal e pública.

143. Para que os serviços relacionados com as deficiências de tipo mental e físico cheguem a um número crescente de pessoas que deles necessitam e que ainda deles não dispõem, é necessário que eles sejam prestados por diversos tipos de funcionários dos serviços sanitários e sociais nas comunidades. Algumas das suas atividades já se relacionam com a prevenção e os serviços para as pessoas portadoras de deficiência. Esses funcionários necessitarão de orientação e instrução especiais, por exemplo, sobre medidas e técnicas básicas de reabilitação para uso das pessoas portadoras de deficiência e suas famílias. Essa orientação pode ser dada por assessores em assuntos de reabilitação da comunidade local ou do distrito, segundo a zona que compreendam. Será necessário um treinamento especial para os profissionais de nível médio nos quais recaia a responsabilidade de supervisionar os programas locais para pessoas portadoras de deficiência, bem como de manter contato com os serviços de reabilitação e de outro tipo disponíveis na sua região.

144. Os Estados Membros devem fazer com que esses trabalhadores comunitários, além de conhecimentos teóricos e práticos especializados, recebam informação pormenorizada sobre as necessidades sociais, nutricionais, médicas, de educação e de formação profissional das pessoas deficientes. Com essa formação adequada, os trabalhadores comunitários podem prestar a maioria dos serviços de que necessitam as pessoas deficientes e podem ser um valioso auxílio para a solução dos problemas de falta de pessoal. O seu treinamento deve incluir informação apropriada sobre tecnologia de contraceptivos e planejamento familiar. Os trabalhadores voluntários também podem

prestar serviços de grande utilidade e de apoio sob outras formas. Deve-se insistir mais em aumentar os conhecimentos, as capacidades e as responsabilidades daqueles que já prestam outros serviços na comunidade em esferas correlatas, como os encarregados do planejamento do ciclo básico, professores, assistentes sociais, auxiliares profissionais dos serviços sanitários, administradores, responsáveis pelo planejamento ao nível governamental, líderes comunitários, religiosos e assessores para questões familiares. Deve-se fazer com que as pessoas que trabalhem em programas para pessoas deficientes compreendam as razões e a importância de se solicitar, estimular e favorecer a participação plena dessas pessoas e de suas famílias na adoção de decisões relativas aos cuidados, tratamento, reabilitação e disposições ulteriores quanto a condições de vida e de trabalho.

145. A formação especializada de professores de nível básico constitui um âmbito dinâmico e, sempre que possível, deve ser realizada no país onde essa educação será ministrada ou pelo menos, em locais onde o ambiente cultural e o grau de desenvolvimento não sejam demasiadamente diversos.

146. Para que a integração tenha êxito, é necessário que se criem programas adequados de formação de professores de primeiro grau, tanto regulares quanto especializados. Esses programas devem ser o reflexo do conceito de educação integrada.

147. Na formação de professores especializados do primeiro grau é importante que se abranja uma gama tão ampla quanto possível, visto que em muitos países em desenvolvimento o professor especializado de primeiro grau irá fazer as vezes de equipe multidisciplinar. Cabe observar que nem sempre é necessário ou conveniente um alto grau de preparação e que, na sua maioria, o pessoal tem instrução de nível médio ou menos.

7. Informação e Educação do Público

148. Os Estados Membros devem fomentar um programa de informações públicas amplo sobre os direitos, as contribuições e as necessidades não satisfeitas das pessoas deficientes, que chegue a todos os interessados e ao público em geral. A esse respeito, deve-se dar especial importância à mudança de atitudes.

149. Devem-se desenvolver pautas, em consulta com as entidades de pessoas deficientes, para estimular os meios de informação a veicularem uma imagem abrangente e exata, assim como uma representação e imagem equânimes sobre as deficiências e as pessoas portadoras, no rádio, no cinema, na fotografia e na imprensa. Um elemento fundamental de tais pautas seria que as pessoas deficientes tivessem condições de apresentar elas próprias os seus problemas ao público e de sugerir as formas de resolvê-los. É necessário estimular a inclusão de informação sobre a realidade das deficiências nos currículos para formação de jornalistas.

150. Cabe às autoridades públicas adaptar a sua informação de forma que ela alcance todas as pessoas, inclusive as pessoas deficientes. Isso se aplica não apenas à informação já mencionada, mas também àquela referente aos direitos e deveres civis.

151. Deve-se conceber um programa de informação pública com o objetivo de que a informação mais pertinente, chegue a todos os segmentos apropriados da população. Além dos meios normais de comunicação e de outros canais normais de comunicação, deve-se atentar também para o seguinte:

a) A preparação de materiais especiais destinados a informar as pessoas deficientes e suas famílias de seus direitos e das prestações e direitos ao seu alcance, bem como as medidas a serem adotadas para corrigir as falhas e abusos do sistema. Esses materiais devem ser oferecidos de forma que possam ser entendidos e utilizados por pessoas portadoras de limitações visuais e auditivas, ou que tenham outros tipos de dificuldades de comunicação.

b) A preparação de materiais especiais para grupos de população difíceis de serem alcançados pelos canais normais de comunicação. Estes grupos podem estar separados por fatores de idioma, cultura, nível de alfabetização, distância geográfica ou de outro tipo.

c) A preparação de material gráfico para apresentações áudio-visuais e orientações para trabalhadores comunitários em zonas remotas e em outras situações nas quais as formas habituais poderiam ser menos eficazes.

152. Os Estados Membros devem assegurar às pessoas deficientes, às suas famílias e aos profissionais o recebimento da informação disponível sobre programas e serviços, legislação, instituições, meios técnicos, equipamentos e aparelhos, etc.

153. As autoridades responsáveis pela educação do público devem garantir a apresentação sistemática de informação sobre as realidades da deficiência e suas conseqüências bem como a respeito da prevenção, da reabilitação e da igualdade e oportunidades para as pessoas deficientes.

154. Deve-se proporcionar às pessoas deficientes e às suas entidades igualdade de acesso, utilização, recursos suficientes e treinamento no que se refere à informação pública, a fim de que possam expressar-se livremente, valendo-se dos meios de informação e comunicar as suas opiniões e experiências ao público em geral.

C. Ação de Âmbito Internacional

I. Aspectos Gerais

155. O Programa de Ação Mundial aprovado pela Assembléia Geral das Nações Unidas

constitui um plano internacional, a longo prazo, baseado em amplas consultas aos governos, organizações e entidades do sistema das Nações Unidas e Organizações intergovernamentais e não-governamentais, inclusive as que representam as pessoas portadoras de deficiência ou trabalham em favor delas. As metas deste Programa poderiam ser alcançadas de forma mais rápida, eficaz e econômica mediante uma estreita colaboração em todos os níveis.

156. Levando-se em conta o papel que o Centro de Desenvolvimento Social e Assuntos Humanitários do Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais Internacionais vêm desempenhando dentro do sistema das Nações Unidas no âmbito da prevenção, da reabilitação e da igualdade de oportunidades para as pessoas portadoras de deficiência, o referido Centro deveria ser designado como órgão de coordenação e controle da aplicação do Programa de Ação Mundial, inclusive da revisão e avaliação deste último.

157. O Fundo Fiduciário estabelecido pela Assembléia Geral para o Ano Internacional das Pessoas Deficientes deve ser utilizado para atender os pedidos de assistência que formulam cada vez em maior número as organizações de pessoas portadoras de deficiência e os países em desenvolvimento, com vistas a promover a aplicação do Programa de Ação Mundial.

158. De modo geral, é necessário aumentar o fluxo de recursos para os países em desenvolvimento para a realização dos objetivos do Programa de Ação Mundial. O Secretário Geral deveria estudar, a esse respeito, novos meios para arrecadar fundos e adotar as medidas conseqüentes de mobilização de recursos. Deve-se estimular as contribuições voluntárias dos governos e de fontes privadas.

159. O Comitê Administrativo de Coordenação deve examinar as implicações do Programa de Ação Mundial para as organizações do sistema das Nações Unidas e utilizar os mecanismos existentes para prosseguir a vinculação e a coordenação da política e da ação, incluindo enfoques gerais no que se refere à cooperação técnica.

160. As organizações internacionais não-governamentais devem se unir ao esforço de cooperação para atingir os objetivos do Programa de Ação Mundial. Para tal fim, deve-se utilizar as relações existentes entre estas organizações e as do sistema das Nações Unidas.

161. Todas as organizações e organismos internacionais são instados a cooperar com as organizações das pessoas portadoras de deficiência ou de seus representantes e lhes prestar assistência e garantir que tais organizações tenham oportunidade de dar a conhecer as suas opiniões quando se examinem temas relacionados ao Programa de Ação Mundial.

2. Direitos Humanos

162. Para tornar realidade o lema do Ano Internacional da Pessoa Deficiente:

"Participação plena e igualdade", urge a necessidade de que o sistema das Nações Unidas elimine totalmente as barreiras em todas as suas instalações, assegure às pessoas portadoras de deficiências sensoriais pleno alcance à comunicação e adote um plano de ação afirmativo que englobe políticas e práticas administrativas voltadas para o fomento do emprego de pessoas portadoras de deficiência em todo o sistema das Nações Unidas.

163. Ao considerar o estatuto jurídico das pessoas portadoras de deficiência no que se refere aos direitos humanos, deve-se dar prioridade ao uso dos pactos e demais instrumentos das Nações Unidas, bem como àqueles de outras organizações internacionais dentro do sistema das Nações Unidas que protegem os direitos de todas as pessoas. Este princípio é compatível com o lema do Ano Internacional da Pessoa Deficiente: "Participação plena e igualdade".

164. Concretamente, as organizações e os organismos do sistema das Nações Unidas encarregados da preparação e da administração de acordos, pactos e outros instrumentos internacionais que podem ter repercussões diretas ou indiretas sobre as pessoas portadoras de deficiência devem se assegurar de que nesses instrumentos se leve plenamente em conta a situação das mesmas.

165. Os Estados partes dos Pactos Internacionais de Direitos Humanos devem dedicar especial atenção nos seus informes à aplicação dos referidos pactos à situação das pessoas portadoras de deficiência. O grupo de trabalho do Conselho Econômico e Social encarregado de examinar os informes apresentados em virtude do pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e a Comissão dos Direitos Humanos que tem a função de examinar os informes apresentados em virtude do pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos devem dar a devida atenção a este aspecto dos informes.

166. Podem ocorrer situações especiais que impossibilitem as pessoas portadoras de deficiência de exercerem os direitos e liberdades humanos reconhecidos como universais para toda a humanidade. A Comissão dos Direitos Humanos das Nações Unidas deve examinar tais situações.

167. Os comitês nacionais ou órgãos de coordenação semelhantes que tratem dos problemas da deficiência devem atentar também para tais situações.

168. As violações graves dos direitos humanos básicos, como a tortura, podem ser causa de deficiência mental e física. A Comissão dos Direitos Humanos deve prestar atenção, entre outras coisas, a tais violações, com o objetivo de adotar as medidas apropriadas para melhorar a situação.

169. A Comissão dos Direitos Humanos deve continuar a estudar métodos para conseguir a cooperação internacional com vistas à aplicação dos direitos básicos internacionalmente reconhecidos para todos, inclusive às pessoas portadoras de deficiência.

3. Cooperação Técnica e Econômica

a) Assistência inter-regional

170. Os países em desenvolvimento estão encontrando dificuldades cada vez maiores para mobilizar recursos adequados para atender as necessidades cruciais das pessoas portadoras de deficiência e das milhões de pessoas em situação desvantajosa dos referidos países, diante das demandas prementes de setores altamente prioritários que atendem a necessidades básicas, com a agricultura, o desenvolvimento rural e industrial, o controle demográfico, etc. Por isso, seus próprios esforços devem ser apoiados pela comunidade internacional em consonância com os parágrafos 82 e 83 supra e o fluxo de recursos para os países em desenvolvimento deve ser substancialmente incrementado conforme se indica na Estratégia Internacional do Desenvolvimento para a Terceira Década das Nações Unidas para o Desenvolvimento.

171. Visto que a maioria dos organismos internacionais de cooperação técnica e doadores somente podem colaborar nas tarefas dos países se os governos o solicitarem oficialmente, todas as partes interessadas na implantação de programas para as pessoas portadoras de deficiência deverão intensificar seus esforços para informar aos governos sobre a natureza exata da ajuda que podem solicitar dos referidos governos.

172. O Programa de Ação Afirmativa de Viena (8) preparado pelo Simpósio Mundial de Peritos sobre cooperação técnica entre países em desenvolvimento e assistência técnica em matéria de prevenção de incapacidades e reabilitação de pessoas portadoras de deficiência, pode servir à pauta de execução das atividades de cooperação técnica dentro do Programa de Ação Mundial.

173. As organizações do sistema das Nações Unidas que têm mandatos, recursos e experiência em setores relacionados com o Programa de Ação Mundial deverão estudar com os governos junto aos quais estejam acreditadas a maneira de acrescentar aos projetos em andamento ou àqueles previstos nos diversos setores, componentes que respondam às necessidades concretas das pessoas portadoras de deficiência e à prevenção da deficiência.

174. Deve-se estimular as organizações internacionais cujas atividades estejam relacionadas com a cooperação financeira e técnica para que concedam prioridade às solicitações de assistência dos Estados Membros para a prevenção da deficiência e para a reabilitação e igualdade de oportunidades que respondam às suas prioridades nacionais. Tais medidas garantirão a alocação de maiores recursos, tanto para investimento de capital quanto para despesas normais, referentes à prevenção, à reabilitação e a igualdade de oportunidades. Essa ação se refletirá nos programas de desenvolvimento econômico e social de todos os organismos multilaterais e bilaterais de ajuda, inclusive da cooperação técnica entre países em desenvolvimento.

175. Após conseguir a colaboração dos governos para atender melhor as necessidades das pessoas portadoras de deficiência, será necessário coordenar de perto as contribuições das diversas organizações das Nações Unidas e aquelas das instituições bilaterais e privadas, para contribuir com mais eficácia para se atingir as metas fixadas.

176. Com a maior parte dos organismos interessados das Nações Unidas já tem a responsabilidade concreta de promover a implantação de projetos ou a adição de componentes de projetos destinados às pessoas portadoras de deficiência, dever-se-á estabelecer uma divisão mais clara de responsabilidade entre eles, como se indica mais adiante, para que o sistema das Nações Unidas responda melhor ao desafio que representam o Ano Internacional da Pessoa Deficiente e o Programa de Ação Mundial.

a) As Nações Unidas, e, em particular, o Departamento de Cooperação Técnica para o Desenvolvimento, juntamente com os organismos especializados e outras organizações intergovernamentais e não-governamentais, deverão realizar atividades de cooperação técnica em apoio à aplicação do Programa de Ação Mundial; sob esse aspecto, o Centro de Desenvolvimento Social e Assuntos Humanitários do Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais Internacionais deverá continuar a prestar apoio substantivo na aplicação do Programa de Ação Mundial, à cooperação técnica, às atividades e aos projetos.

b) O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento deverá continuar a utilizar o seu pessoal fora da sede para dedicar especial atenção dentro de seus programas e procedimentos normais às solicitações dos governos para projetos que atendam especialmente às necessidades das pessoas portadoras de deficiência e à prevenção da deficiência. Deve estimular, em particular, a cooperação técnica no âmbito da prevenção da deficiência e para a reabilitação e a igualdade de oportunidades, utilizando os seus diversos programas e serviços tais como a cooperação técnica entre países em desenvolvimento, os projetos mundiais e inter-regionais e o Fundo Provedor para a Ciência e a Tecnologia.

c) Os esforços principais do UNICEF deverão continuar a se orientar para um aperfeiçoamento das medidas preventivas que tragam apoio maior aos serviços de saúde, materno-infantil, educação sanitária, luta contra as doenças e melhoria da nutrição; quanto às pessoas que já são portadoras de deficiência, o UNICEF fomenta o desenvolvimento de projetos integrados de educação e apoia as atividades de reabilitação a nível da comunidade, utilizando recursos locais de baixo custo.

d) No âmbito do seu mandato e da sua responsabilidade setorial, os organismos especializados, com base nas solicitações do governo, deverão esforçar-se ainda mais em ajudar a atender às necessidades das pessoas portadoras de deficiência, aproveitando as possibilidades que lhes sejam oferecidas de acordo com os processos de programação de cada país e pela implantação de projetos regionais inter-regionais e mundiais, bem como

graças à utilização sempre que possível dos seus próprios recursos. Suas diferentes esferas de responsabilidade no assunto devem ser as seguintes: OIT, reabilitação profissional e segurança e saúde no trabalho; UNESCO, educação de crianças e adultos portadores de deficiência, OMS, prevenção da deficiência e reabilitação médica, FAO, melhoria da nutrição.

e) Nas suas operações de empréstimos, as instituições financeiras multilaterais devem levar muito em conta os objetivos e as propostas deste Programa de Ação Mundial.

b) Assistência regional e bilateral

177. As comissões regionais das Nações Unidas e outros órgãos regionais deverão fomentar a cooperação regional e sub-regional em matéria de prevenção da deficiência, reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e igualdade de oportunidades. Deverão fiscalizar o andamento desses programas nas suas regiões, determinar as necessidades, colher e analisar informação, patrocinar pesquisas voltadas para a adoção de medidas, facilitar serviços consultivos e empreender atividades de cooperação técnica; deverão incluir em seus programas de ação a pesquisa e o desenvolvimento, a preparação de material informativo e o treinamento de pessoal, bem como facilitar, como medida provisional, atividades de cooperação técnica entre países em desenvolvimento relativas aos objetivos do Programa de Ação Mundial. Deverão promover o desenvolvimento de organizações de pessoas portadoras de deficiência como recurso essencial para a promoção das atividades mencionadas neste parágrafo.

178. Deve-se estimular os Estados Membros para que, em cooperação com órgãos e comissões regionais, instalem institutos ou escritórios regionais (ou sub-regionais) para promover, em consulta com as organizações de pessoas portadoras de deficiência e com as organizações internacionais apropriadas, os interesses das pessoas portadoras de deficiência. Deverão ser outras funções dos Estados Membros a promoção das atividades já mencionadas. É importante compreender que a função dos institutos não consiste em proporcionar serviços diretos, e sim em promover conceitos inovadores tais como de reabilitação sediada na comunidade, coordenação, informação, treinamento e assessoramento sobre o avanço organizacional das pessoas portadoras de deficiência.

179. Nos seus programas bilaterais e multilaterais de assistência técnica, os países doadores devem procurar encontrar os meios de satisfazer as solicitações de assistência apresentadas pelos Estados Membros relativas a medidas nacionais ou regionais de prevenção, reabilitação e igualdade de oportunidades. Essas medidas devem englobar a assistência a agências e organizações competentes, voltadas para desenvolver acordos de cooperação inter e intra-regionais. Os organismos de cooperação técnica devem cuidar ativamente de contratar pessoas portadoras de deficiência para todos os níveis e funções, inclusive para os postos de trabalho direto.

4. Informação e Educação do Público

180. As Nações Unidas deverão levar a cabo atividades permanentes a fim de que a opinião pública conheça melhor os objetivos do Programa de Ação Mundial. Com este propósito, os escritórios de apoio devem fornecer ao Departamento de Informação Pública, de forma regular e automática, informações sobre suas atividades, para que ele possa divulgá-las mediante comunicados de imprensa, artigos de fundo, boletins, notas informativas, folhetos, entrevistas em rádio e televisão e qualquer outro meio adequado.

181. Todos os organismos participantes de projetos e programas que estejam relacionados com o Programa de Ação Mundial deverão fazer um esforço contínuo de informação ao público. Os organismos cujo âmbito de especialização o exija deverão levar a cabo pesquisas relativas ao assunto.

182. As Nações Unidas, em colaboração com os organismos especializados e interessados, deverão desenvolver novos enfoques, utilizando diferentes meios de comunicação para fazer chegar a informação, inclusive aquela referente aos princípios e objetivos do Programa de Ação Mundial, a um público ao qual não costumam chegar os meios convencionais, ou que não está habituado a utilizar os referidos meios.

183. As organizações internacionais deverão dar assistência aos organismos nacionais e comunitários na preparação de programas de educação do público, propondo planos de estudo e proporcionando materiais de ensino e informação básica a respeito dos objetivos do Programa de Ação Mundial.

D. Pesquisa

184. Visto que pouco se sabe a respeito do lugar que cabe às pessoas portadoras de deficiência nas diferentes culturas, fato esse que, por sua vez, determina certas atitudes e normas de conduta, é necessário iniciar estudos sobre os aspectos socio culturais vinculados às deficiências. Isso permitirá compreender melhor as relações entre as portadoras de deficiência e as não-portadoras, nas diversas culturas. Os resultados de tais estudos permitirão propor enfoques adequados ao ambiente humano. Além disso, deve-se buscar a elaboração de indicadores sociais referentes à educação da pessoa portadora de deficiência, para poder analisar os problemas associados e planejar os programas conseqüentes.

185. Os Estados Membros devem formular um programa de pesquisa sobre as causas, tipos e incidência das incapacidades e das deficiências, as condições econômicas e sociais das pessoas portadoras de deficiência e a disponibilidade e eficácia dos meios existentes para fazer frente a estes assuntos.

186. É de particular importância que se pesquisem as questões sociais, econômicas e de

participação que repercutem na vida das pessoas portadoras de deficiência e suas famílias, bem como a forma pela qual a sociedade trata os referidos assuntos. Pode-se obter dados por meio dos institutos nacionais de estatística e de censos. Não obstante, deve-se ter em mente que é mais provável que se obtenha resultados úteis mediante um programa de pesquisa por domicílio, destinado a coletar informações sobre as questões referentes à deficiência, do que mediante um censo geral da população.

187. É necessário também estimular a pesquisa com vistas ao desenvolvimento de melhores equipamentos para as pessoas portadoras de deficiência. Deve-se dedicar esforços especiais para encontrar soluções que sejam apropriadas às condições tecnológicas e econômicas aos países em desenvolvimento.

188. As Nações Unidas e as suas agências especializadas deverão estar atentos às tendências da pesquisa internacional sobre deficiência e outros pontos de pesquisa afins, para determinar as necessidades e prioridades sociais, insistindo nos novos enfoques referentes a todas as formas de ação recomendadas no Programa de Ação Mundial.

189. As Nações Unidas deverão fomentar e participar de projetos de pesquisa destinados a ampliar os conhecimentos sobre questões referentes ao Programa de Ação Mundial. É necessário que as Nações Unidas conheçam os resultados das pesquisas dos diversos países e estejam a par das propostas sobre pesquisa ainda pendentes de aprovação. As Nações Unidas deverão prestar uma atenção crescente aos resultados das pesquisas e insistir na sua utilização e divulgação. Recomenda-se insistentemente uma vinculação permanente com sistemas de obtenção de informação bibliográfica.

190. As comissões regionais das Nações Unidas e outros organismos regionais deverão incluir nos seus planos de ação atividades de pesquisa a fim de ajudar os governos a colocarem em prática as propostas que figurem no Programa de Ação Mundial. A chave para obter o maior rendimento possível das despesas de pesquisa sobre pessoas portadoras de deficiência consiste em difundir e compartilhar a pesquisa. Os organismos governamentais e não-governamentais de caráter internacional deverão desempenhar um papel ativo na criação de mecanismos de colaboração entre instituições regionais e locais para a realização conjunta de estudos e troca de informações.

191. A pesquisa aos níveis médico, psicológico e social oferece possibilidades de aliviar a deficiência de tipo físico, mental e social. É necessário estabelecer programas nos quais se identifiquem as esferas onde haja uma elevada probabilidade de se obter progressos mediante a pesquisa. A diferença existente entre os países industrializados e os países em desenvolvimento não deve constituir obstáculo para uma colaboração frutífera, já que grande parte dos problemas dizem respeito a todos.

192. Os estudos nos seguintes campos são importantes, tanto para os países desenvolvidos quanto para os países em desenvolvimento:

a) Pesquisa clínica voltada para a prevenção das causas da deficiência: avaliação da capacidade funcional do indivíduo sob os aspectos médico, psicológico e social, avaliação dos programas de reabilitação, inclusive dos aspectos de informação.

b) Estudos sobre frequência das deficiências, limitações funcionais das pessoas portadoras, suas condições de vida e os problemas com que se defrontam.

c) Pesquisa sanitária e de serviços sociais, que englobe o estudo das vantagens e dos custos das diferentes políticas de reabilitação e tratamento, dos meios de maximizar a eficácia dos programas e uma busca de outros enfoques possíveis. Os estudos sobre tratamento comunitário das pessoas portadoras de deficiência teriam particular interesse para os países em desenvolvimento, enquanto o estudo e a avaliação de programas experimentais, bem como os programas gerais de demonstração, interessam a todos os países. Existe muita informação disponível que pode ser útil para a análise secundária.

193. Dever-se-á estimular as instituições de pesquisa sobre saúde e ciências sociais para que realizem pesquisas sobre as pessoas portadoras de deficiência e reunam informações a esse respeito. As atividades de pesquisa são especialmente importantes para o desenvolvimento de novas técnicas referentes à prestação de serviços, à preparação de materiais de informação adequados a grupos com cultura e idiomas próprios e o treinamento de pessoal adaptado às condições predominantes em cada região.

E. Controle e Avaliação

194. É fundamental que se faça uma avaliação periódica da situação no que diz respeito às pessoas portadoras de deficiência e que se estabeleça uma pauta para analisar os acontecimentos. O tema do Ano Internacional da Pessoa Deficiente "igualdade e participação plena", sugere os critérios principais para a avaliação do Programa de Ação Mundial. O controle e a avaliação deverão ser efetuados de forma periódica, tanto no plano internacional e regional quanto no plano nacional. Os indicadores para a avaliação deverão ser escolhidos pelo Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais Internacionais das Nações Unidas, em consulta com os Estados Membros, os organismos competentes das Nações Unidas e outras organizações.

195. O sistema das Nações Unidas deverá realizar uma avaliação periódica, de caráter analítico, sobre o progresso alcançado na aplicação do Programa de Ação Mundial, e deverá selecionar para tal fim os indicadores de avaliação apropriados, em consulta com os Estados Membros. Neste sentido, a Comissão de Desenvolvimento Social deverá desempenhar um papel importante. As Nações Unidas, juntamente com os organismos especializados, deverão elaborar continuamente sistemas adequados de obtenção e difusão de informação, a fim de assegurar o aperfeiçoamento dos programas em todos os planos, com base na avaliação dos resultados. A esse respeito, o Centro de Desenvolvimento Social e Assuntos Humanitários deverá desempenhar uma função importante.

196. Dever-se-á pedir às comissões regionais que desempenhem funções de controle e avaliação que contribuam para uma valorização geral no plano internacional. Dever-se-á estimular outros organismos regionais e intergovernamentais para que tomem parte neste processo.

197. No plano nacional, a avaliação dos programas referentes às pessoas portadoras de deficiência deverá ser realizada periodicamente.

198. Estimula-se o Escritório de Estatística das Nações Unidas a que, juntamente com outros departamentos da Secretaria, com os organismos especializados e comissões regionais, coopere com os países em desenvolvimento para estabelecer um sistema realista e prático de obtenção de dados, baseados nos dados totais ou em amostragens representativas, de acordo com as necessidades, referentes às diversas deficiências e, em especial, para preparar manuais/documentos técnicos sobre a maneira de utilizar enquetes familiares para a compilação de tais estatísticas, que serão utilizadas como instrumentos e marcos de referência fundamentais na implantação de programas de ação nos anos subseqüentes ao Ano Internacional da Pessoa Deficiente, com a finalidade de melhorar a situação das pessoas portadoras de deficiência.

199. Nesta ampla atividade cabe um papel importante ao Centro de Desenvolvimento Social e Assuntos Humanitários das Nações Unidas, apoiado pelo Escritório de Estatística das Nações Unidas.

200. O Secretário Geral deverá informar periodicamente sobre os esforços realizados pelas Nações Unidas e organismos especializados para contratar um maior número de pessoas portadoras de deficiência e facilitar-lhes o acesso às suas instalações e informações.

201. Os resultados da avaliação periódica e da avaliação da situação econômica e social mundial podem tornar necessária a revisão periódica do Programa de Ação Mundial. Essas revisões deverão ser realizadas a cada cinco anos, devendo a primeira delas ser efetuada em 1987, com base num informe apresentado pelo Secretário Geral à Assembléia Geral no seu quadragésimo segundo período de sessões. Esta revisão constituiria também uma contribuição ao processo de exame e avaliação da Estratégia Internacional de Desenvolvimento para a Terceira Década das Nações Unidas para o Desenvolvimento.

NOTAS

(1) International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps (ICIDH), Organização Mundial da Saúde, Genebra, 1980.

(2) Resolução 2200 A (XXI) da Assembléia Geral.

- (3) Resolução 2856 (XXVI) da Assembléia Geral.
- (4) Resolução 3447 (XXX) da Assembléia Geral.
- (5) Resolução 2542 (XXIV) da Assembléia Geral.
- (6) Documento das Nações Unidas A/36/766.
- (7) Resolução 35/56 da Assembléia Geral.
- (8) Documento das Nações Unidas IYDP/SYMP/L.2/Rev.1, de 16 de março de 1982.

Epílogo da Edição Castelhana

Não seríamos dignos da honra a nós conferida, quando nos solicitam que escrevamos este epílogo, se considerássemos que ele marca o fim de um ciclo.

Ao nosso ver, ele somente indica que chegamos a uma pequena colina, da qual podemos observar com espírito crítico o trecho percorrido e analisar, com maior clareza, o caminho que nos levará, com segurança, até a ansiada meta.

Mas não chegamos até aqui sem esforços nem sacrifícios. Nem tampouco sozinhos. Se hoje desfrutamos da possibilidade de fazer alto e de retemperar o ânimo com novas esperanças, é porque vimos contando com o apoio transcendente, inestimável, de muitas pessoas e instituições. Entre estas últimas, o Real Patronato de Prevenção e Assistência a pessoas portadoras de deficiência ocupa um lugar preponderante.

Hoje, esse reconhecimento merece ser ressaltado. Nós, as pessoas portadoras de deficiência, de língua espanhola, devemos ao esforço e à inteligência da magnífica equipe humana que trabalha na instituição, a possibilidade de dispor do Programa de Ação Mundial redigido no nosso idioma.

Em outras palavras, conseguimos fazer com que se afliesse e acertasse a ferramenta. Da nossa capacidade e dedicação dependerá agora, que a colheita seja abundante e nosso trabalho recompensado.

Uma retrospectiva rápida

Neste momento privilegiado do desenvolvimento histórico, começamos a compreender qual foi o processo que levou à luta das pessoas portadoras de deficiência à sua atual situação.

A década de sessenta foi o berço de profundas transformações sociais no mundo inteiro.

No Ocidente, o "maio francês" de 1968 assinalou o ponto culminante de uma época, cujo início poderia ser marcado pelo apaixonado combate da população negra dos Estados Unidos para que fossem respeitados os seus direitos civis e a sua dignidade humana.

Na seqüência daqueles tempos agitados se inscreve a irrupção avassaladora dos costumes e idéias dos jovens, o fim do colonialismo clássico e o surgimento de novas nações, o renovado impulso pacifista promovido pelo drama do Vietnã e a reação ecologista diante da degradação progressiva da natureza.

É nesse contexto que aparecem com mais força as reivindicações de grupos marginalizados, alguns dos quais minoritários, como o das pessoas portadoras de deficiência. Naqueles dias, aparentemente já tão distantes, assumem a representação destas últimas as organizações de pais, educadores e/ou especialistas em reabilitação. As instituições de pessoas portadoras de deficiência já atuavam há muitos anos, mas o seu alcance era fundamentalmente local e a óptica da maioria se voltava principalmente para a busca da solidariedade.

Data dessa época a Declaração dos Direitos dos Retardados Mentais, proclamada pelas Nações Unidas em dezembro de 1971, o "Rehabilitation Act" norte-americano, de 1973, e a Declaração dos Direitos dos Deficientes, proclamada pela Organização Mundial em dezembro de 1975.

Até fins da década de setenta, a problemática das pessoas portadoras de deficiência alcançara um grau de divulgação e análise muito importante, em especial no Hemisfério Norte. Foi essa a base sobre a qual se cimentaram os trabalhos de pesquisa realizados pelas comissões Econômicas regionais das Nações Unidas nos cinco continentes. Com a contribuição das pessoas portadoras de deficiência - que pela primeira vez eram ouvidas com seriedade - foi organizado um plano de trabalho em escala mundial, colocado em prática em 1981 sob a denominação de "Ano Internacional da Pessoa Deficiente".

Foi um impulso transcendental, que significou um marco na condição das pessoas portadoras de deficiência.

Para além das realizações concretas - totalmente insuficientes nos países do chamado Terceiro Mundo - o impacto sobre a consciência das pessoas portadoras de deficiência foi tremendo. Surgiram milhares de instituições nos cinco continentes. Centenas se unificaram para formar grandes federações, com um considerável aumento da sua projeção e influência. Em toda parte, novos planos começaram a se desenvolver.

Em meio a este "caldo de cultura" nasceu também a DPI (Disabled People's International) a Organização Mundial das Pessoas Deficientes, que desde 1981 vem proclamando o direito das pessoas portadoras de deficiência de se representarem por si mesmas. E o grito de rebeldia que se levantou no seu primeiro congresso em Cingapura, naquele mesmo ano,

ainda nos exalta a todos: "Unamo-nos para lutar juntos! Unamo-nos para exigir nossa participação plena e igualdade de oportunidades!"

Um Documento importante

Como culminância desse processo de fermentação, em 1982 as Nações Unidas declararam o período de 1983-1992 "Década das Pessoas Portadoras de Deficiência" e aprovaram um Programa de Ação Mundial de cuja redação participaram também pessoas portadoras de deficiência.

Esse texto expõe nitidamente os seus propósitos, sem ambigüidades: promover medidas para a prevenção das incapacidades, a reabilitação e a realização dos objetivos de participação plena e igualdade das pessoas portadoras de deficiência na vida social e no desenvolvimento.

Pela primeira vez na história, um documento de âmbito internacional detalha a problemática das pessoas portadoras de deficiência - seja qual for a deficiência que a origina - em todas as suas dimensões: antecedentes, diagnóstico sem eufemismos da situação, metas específicas de oportunidades. Em suma, um corajoso e pormenorizado informe sobre a candente realidade e uma completa exposição de todas e de cada uma das soluções para uma condição de injustiça que vem se arrastando desde sempre, desde que o homem tem memória.

É por todas essas razões que o Programa de Ação Mundial se converteu em um documento de consulta permanente. As organizações de pessoas portadoras de deficiência encontram nas suas páginas, explicitadas de modo transparente, aquilo que têm sido suas reivindicações e desejos de toda uma vida acossada pelas barreiras, pela discriminação, pela segregação.

Na Hora da Verdade

Mais de cinco anos já se passaram desde a publicação do Programa de Ação Mundial. E o que ocorreu desde então? Quantos dos seus objetivos se concretizaram?

Fracos, muito poucos. As grandes massas de pessoas portadoras de deficiência da América Latina, da África e de outros pontos continuam distantes do progresso. As medidas preventivas não se estenderam suficientemente, a reabilitação integral apenas começa a ser comentada e a igualdade de oportunidades continua a ser somente uma aspiração.

Ao chegar à metade da Década, a Secretaria Geral das Nações Unidas se propôs a realizar um exame da situação. Um grupo de reconhecidos especialistas no assunto - entre os quais havia um bom número de pessoas portadoras de deficiência - reuniu-se em agosto de

1987, na Suécia, em Estocolmo. Foram analisados em profundidade todos os problemas relacionados com a aplicação efetiva do Programa de Ação Mundial.

Quais foram as conclusões? Enunciaremos apenas três parágrafos que resumem de forma adequada o consenso deste grupo numeroso de personalidades, cuja capacidade e probidade intelectual são internacionalmente reconhecidas?

"A Reunião Mundial dos Especialistas está segura de que o Programa de Ação Mundial para as pessoas portadoras de deficiência adota um enfoque novo e estimulante que abriu caminho para um futuro no qual as pessoas portadoras de deficiência poderão participar plenamente da sociedade. Este novo enfoque deve ser imediatamente integrado a todos os planos e medidas relacionadas à Década."

"A Reunião Mundial dos Especialistas está convencida de que não vêm sendo plenamente aproveitadas as oportunidades oferecidas pela Década para as pessoas portadoras de deficiência para estimular o cumprimento global do Programa de Ação Mundial."

"A Reunião Mundial dos Especialistas considera que poucos progressos foram feitos em todo o mundo, especialmente nos países menos adiantados, nos quais as pessoas portadoras de deficiência se vêem duplamente desfavorecidas pelas condições econômicas e sociais, e estima que a situação de muitas pessoas portadoras de deficiência pode inclusive ter-se deteriorado durante os últimos cinco anos."

Nós, as pessoas portadoras de deficiência da América Latina que trabalhamos em organizações de auto-ajuda podemos dar testemunho de que efetivamente a situação se deteriorou.

Qual a causa desta tragédia? A situação econômica? Apenas numa proporção mínima. Mais de 100 milhões de seres que vivem no mundo subdesenvolvido estão sofrendo com incapacidades graves devidas à falta de uma nutrição adequada, ao passo que em outros países os alimentos excedentes são jogados ao mar para manter os preços em alta.

Como sustentou publicamente a Organização Mundial das Pessoas Deficientes (DPI): "Isso se deve a um planejamento desumanizado, voltado somente para a obtenção de grandes lucros, assim como a atitude indiferente de muitos governantes, o que levou ao sofrimento e à miséria de milhões de famílias no mundo" e "Estamos conscientes das distâncias de desenvolvimento entre os países, as quais vão ao encontro das nossas aspirações. Não as aceitamos, porém, como desculpa para não se haver conseguido uma melhor distribuição dos recursos que possam satisfazer as nossas necessidades. Sabemos que os investimentos visando a obtenção de nossa independência são investimentos racionais. É necessário por fim ao desperdício dos recursos humanos!"

Quais foram, por conseguinte, as principais definições desta importantíssima série de reuniões na capital sueca?

Primeiro, o Programa de Ação Mundial mantém integralmente toda a sua vigência e o valor inquestionável do seu conteúdo conceitual.

Segundo, se não houver uma vontade decidida política dos governos e uma crescente capacidade de influência por parte das organizações de pessoas portadoras de deficiência, muitas idéias brilhantes permanecerão para sempre no papel.

Terceiro, as análises e recomendações do Grupo de Especialistas reunido em Estocolmo veio reforçar, complementar e concretizar em muitos aspectos o sábio conteúdo do Programa de Ação Mundial.

Conclusões

O Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalia de España e seus brilhantes colaboradores realizaram um minucioso trabalho que coloca à nossa disposição um documento de capital importância em idioma espanhol, que é falado por mais de 300 milhões de seres em todo o mundo.

Cabe-nos agora utilizar este instrumento de maneira apropriada, para impulsionar as transformações em profundidade que a situação exige. E a principal responsabilidade deve ser assumida pelas organizações de pessoas portadoras de deficiência. Se vimos reivindicando enfaticamente o direito de nos expressarmos diretamente, sem tutores nem mentores, devemos estar dispostos a assumir as responsabilidades daí decorrentes.

Para isso, contando com o apoio de todos os homens e instituições comunitárias que queiram nos acompanhar, devemos procurar:

1. Promover o reconhecimento do Programa de Ação Mundial em todos os níveis e todos os âmbitos. Cabe a nós sanar a gravíssima omissão dos governos que não valorizam nas Nações Unidas os fundos necessários à divulgação do Programa.
2. Utilizá-lo como elemento de educação e propaganda, para conseguir a mais ampla participação das pessoas portadoras de deficiência na luta pela conquista dos seus legítimos direitos. Sem esta participação, toda conquista será ilusória, circunstancial.
3. Reivindicar a sua condição como plataforma básica universal das pessoas portadoras de deficiência, a fim de unir os efeitos de todos aqueles setores da comunidade que honesta, pacífica e democraticamente reclamam uma sociedade mais justa, na qual os direitos de todos sejam reconhecidos e respeitados.

4. Estender maciçamente o seu conhecimento entre pessoal do governo, empresários e trabalhadores, educadores, profissionais e técnicas de todos os setores e meios de comunicação em geral. Se chegarmos a conquistar para uma causa tão nobre a maioria dos chamados "formadores de opinião", metade da batalha estará ganha.

5. Se conseguirmos tirar do seu isolamento e mobilizar somente uma parcela dos 500 milhões das pessoas portadoras de deficiência que sofrem a vida neste mundo tão complexo, teremos conquistado a "capacidade de influir", imprescindível para que se produzam as transformações que as grandes maiorias reclamam. E o Programa de Ação Mundial será a seiva que alimentará os nossos laços e dará formas concretas aos nossos sonhos.

Não estamos falando de utopias. As nossas reivindicações nada mais são do que o conteúdo específico das aspirações de mais de dez por cento da população mundial. De algum modo, porém, representam também a adaptação à nossa realidade específica, dos legítimos anseios da humanidade inteira.

Por tudo isso, devemos compreender que não estamos sós. Que fazemos parte de um grande impulso universal em direção da paz, do progresso, da justiça.

Para essa tarefa inadiável, a mais grandiosa à qual foi chamada a humanidade desde o começo da sua história, convocamos hoje todos os homens de boa vontade.

Montevideo, maio de 1988
Pedro Roberto Cruz Botti

Epílogo da Edição Brasileira

Mesmo estando no final de 1992 e, portanto prestes do encerramento da Década das Nações Unidas para as Pessoas Deficientes que será este ano, não é fora de oportunidade que esta tradução aparece. Estamos no momento de analisar tudo o que foi conseguido e o quanto ainda está por ser realizado.

Queremos manifestar nosso agradecimento a todos aqueles envolvidos no processo de tradução e edição deste Programa, que tornaram possível o que no início era apenas mais um sonho, talvez uma utopia: a ADUSP - Associação dos Docentes da Universidade de São Paulo e, a todos os companheiros de luta que acreditaram ser possível, com um pouco de determinação, conseguir realizar o que parecia impossível.

Assim como vem ocorrendo em outros países latino americanos, é hora de tirarmos este Programa do papel e fazermos nossas reivindicações baseadas nele.

A "Década", oficialmente, pode acabar, mas a tarefa de realizar tudo o que ainda está por

Documentos Internacionais

Organização das Nações Unidas

CEDIPOD

Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência

PROGRAMA DE AÇÃO MUNDIAL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O Programa de Ação Mundial para as pessoas com Deficiência foi aprovado pela Assembléia Geral das Nações Unidas em seu trigésimo sétimo período de sessões, pela Resolução 37/52, de 3 de dezembro de 1982.

Esta Resolução consta no documento A/37/51, Documentos Oficiais da Assembléia Geral, trigésimo sétimo período de sessões, Suplemento nº 51.

Tradução da versão em espanhol elaborada pelo Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, de España.

Tradução: Thereza Christina F. Stummer

Revisão: Elza Valdete Ambrósio

José Carlos B. dos Santos

Digitação: Cila Ankier

Editoração Eletrônica: Rui Bianchi do Nascimento

Editado sob a responsabilidade do:

CEDIPOD

Centro de Documentação e Informação

ser feito continuará por muito mais tempo e dependerá da união de esforços, do despreendimento e do idealismo de todas as pessoas envolvidas com a causa dos portadores de deficiência. É uma tarefa que costumo chamar de sementeira de idéias para que gerações futuras venham colher os frutos da igualdade e participação plena pelos quais hoje estamos lutando.

São Paulo, setembro de 1992
Rui Bianchi do Nascimento



[Volta](#)



[Home](#)



[Início](#)

[O que é Cedipod?](#) | [Inglês](#) | [Francês](#) | [Espanhol](#) | [Informações Gerais](#) | [Produtos e Serviços](#)
[Legislação](#) | [Estatísticas](#) | [Documentos Internacionais](#) | [Bibliografia](#)
[Notícias e Eventos](#) | [Outros Sites](#) | [Livro de Visitas](#)

ANEXO 10

Aspectos de Amostragem

Planejamento e Seleção da Amostra

Desde 1960 vem sendo utilizada amostragem na coleta do Censo Demográfico do Brasil. O desenho amostral adotado compreende a seleção sistemática e com equi-probabilidade, dentro de cada setor censitário, de uma amostra dos domicílios particulares e das famílias ou componentes de grupos conviventes recenseados em domicílios coletivos, com fração amostral constante para setores de um mesmo município. Para a realização do Censo Demográfico de 1991, foram definidas duas frações amostrais distintas: 10% para os municípios com população estimada¹ superior a 15 000 habitantes e 20% para os demais municípios².

Na coleta das informações do Censo 91, foram usados dois modelos de questionário: um questionário básico (denominado CD 1.01) aplicado nas unidades não selecionadas para a amostra e contendo as perguntas referentes às características que foram investigadas para 100% da população, e um questionário de amostra (denominado CD 1.02) contendo, além das perguntas que também constam do questionário básico, outras perguntas mais detalhadas sobre características do domicílio e das pessoas, tais como religião, migração, escolaridade, fecundidade, mão-de-obra e rendimento.

Expansão da Amostra

Metodologia de obtenção de pesos

Na expansão da amostra do Censo Demográfico de 1991 foi utilizado um método de estimação denominado, no IBGE, MQG2 - Mínimos Quadrados Generalizados em duas etapas, conforme apresentado em Silva, Bianchini e Albieri (1993). Esse método baseia-se em procedimento multivariado de estimação por mínimos quadrados generalizados em duas etapas, tal como proposto por Bankier (1990) e descrito resumidamente por Rathwell (1991). Esse procedimento foi desenvolvido pelos técnicos do *Statistics Canada* e aplicado na expansão da amostra do Censo de População Canadense realizado em 1991, que, em sua essência, é parecido com o Censo Demográfico brasileiro. Os técnicos do *Statistics Canada* desenvolveram também os programas em linguagem SAS para a aplicação dessa metodologia. Esses programas foram cedidos ao IBGE e foram adaptados ao caso brasileiro, principalmente no que se refere à entrada de dados e ao cálculo dos valores das variáveis auxiliares utilizadas no processo de expansão.

A metodologia MQG2 foi concebida de maneira a produzir pesos que, quando usados para calcular as estimativas de totais de algumas características básicas, fornecem estimativas que se igualam aos valores conhecidos dos totais dessas características obtidos a partir da pesquisa censitária, entendida como o conjunto de variáveis comuns ao CD 1.01 e CD 1.02 e divulgada como resultados do universo.

Sua aplicação consiste em determinar os pesos das unidades amostrais baseados no ajuste de um modelo linear generalizado sujeito a restrições, entendidas como condições que buscam igualar estimativas aos valores conhecidos do universo (através dos dados do CD 1.01) para um conjunto de variáveis auxiliares comuns à amostra e ao universo. A justificativa para aplicar o processo de ajustamento de pesos duas vezes (em duas etapas) deve-se à tentativa de manter a consistência das estimativas de totais também no nível dos setores censitários, além do nível da área de ponderação. Porém, esses dois ajustes já estão incorporados ao programa, o que significa que os pesos finais ajustados são o resultado de apenas uma rodada do programa.

¹ Estimativas de população para o ano de 1991, baseadas nas projeções independentes realizadas pelo Departamento de População e Indicadores Sociais da Diretoria de Pesquisas.

² Ver Silva e Bianchini (1990).

O produto final da aplicação dessa metodologia é um peso ajustado para cada unidade domiciliar amostra, ou seja, cada questionário CD 1.02, que é repetido nos registros de cada pessoa moradora unidade domiciliar.

A definição das áreas de ponderação

Tal como nos Censos anteriores, a metodologia de expansão da amostra foi aplicada separadamente independentemente para cada uma das áreas de ponderação, que, por sua vez, foram formadas por grupos mutuamente exclusivos de setores.

Os programas SAS utilizados na expansão limitam o número máximo de setores por área de ponderação. Por outro lado, o tamanho dessas áreas, em termos de população, não pode ser muito reduzido, sob pena de perda de precisão. As áreas de ponderação foram, então, definidas considerando essas condições e, também, os níveis geográficos mais detalhados da base operacional, como forma atender a demandas por informações em níveis geográficos menores que os municípios.

Os critérios considerados foram:

1. o maior nível geográfico utilizado é o município;
2. o menor tamanho de uma área de ponderação não municipal é de 4 000 pessoas;
3. o tamanho máximo de uma área de ponderação foi limitado pela capacidade de processamento em torno de 50 setores;
4. as subdivisões administrativas existentes na base operacional, tais como distritos, subdistritos, bairros e favelas, foram consideradas como áreas de ponderação, desde que não fossem maiores que os limites estabelecidos em 2 e 3;
5. as áreas resultantes da aplicação do critério 4, que ainda superavam o tamanho máximo, foram subdivididas em agregados de setores; e
6. em função da análise da expansão, foram feitas agregações de algumas áreas definidas para melhorar o ajuste dos pesos.

Os municípios das Unidades da Federação do País que foram subdivididos em mais de uma área de ponderação estão relacionados no quadro a seguir:

- *Cristã Reformada*, subdividida em: *Evangélica Tradicional*, que engloba a Adventista, a B Luterana, a Metodista, a Presbiteriana, Outras (Congregacional, Episcopal Anglicana, Menonita e, *Não Determinada* (que abrange denominações genéricas, tais como: Bíblico, Crente Prot Cristã Protestante, Protestante Evangélico, etc.); *Evangélica Pentecostal*, que engloba a Assis de Deus, a Congregação Cristã do Brasil, a Deus é Amor, a Evangelho Quadrangular, a Trac Renovada, a Universal do Reino de Deus, Outras (O Brasil para Cristo, Casa da Bênção, C Oração, Maranata, etc.) e, *Não Determinada* (que abrange denominações genéricas, tais como: Pentecostal, Cristão Pentecostal, Protestante Pentecostal, etc.); e, *Não Determinada*, que e denominações genéricas, tais como: Crente, Evangélico, Cristão Evangélico, etc.;
- *Neocristã*, que engloba a Mórmon, a Testemunha de Jeová e Outra (Ciência Cristã, Racion Cristão, Sinos de Belém, etc.);
- *Mediúnica*, que engloba a Espírita, a Candomblecista e a Umbandista;
- *Judaica ou Israelita*;
- *Oriental*, que engloba a Budista, a Messiânica e Outras (Seicho No-Ie, Soka Gakoe, Perfect L. Xintoísmo, etc.);
- *Outra*, que engloba o Islamismo e diversas outras religiões que abrangem grupos de pesso menor número no Brasil;
- *Sem Religião*; e
- *Não Determinada, Mal Definida ou Sem Declaração*, que engloba denominações genéricas como Cristão, ou que não apresentaram resposta à indagação.

Deficiência Física ou Mental

Foram consideradas na investigação sobre deficiência física ou mental as seguintes respostas:

Cegueira, para a pessoa que é totalmente cega desde o nascimento ou que tenha perdido a v posteriormente por doença ou acidente. *Surdez*, para a pessoa que é totalmente surda desde nascimento (surdo-mudez) ou que tenha perdido a audição posteriormente por doença ou acidente. *Paralisia de um dos lados*, para a pessoa hemipléica. *Paralisia das pernas*, para a pe. paraplégica, ou seja, pessoa com os membros inferiores paralisados. *Paralisia total*, para a pe. tetraplégica, ou seja, com os membros superiores (braços) e inferiores (pernas) paralisados. *Faltu membro(s) ou parte dele(s)*, para as pessoas que não tenham um dos membros superiores inferiores, ou ambos, desde o nascimento ou por posterior amputação, devido à doença ou acidente. *Deficiência mental*, para a pessoa com retardamento mental resultante de lesão ou síndrome irrevert que se manifesta durante a infância e se caracteriza por grande dificuldade de aprendizagem e adaptu social. *Mais de uma*, para a pessoa portadora de mais de uma das deficiências enumeradas. *Nenhuma enumeradas*, para a pessoa que não tem nenhuma das deficiências enumeradas anteriormente ou i aquela que não é deficiente.

As pessoas que não apresentaram resposta à indagação foram contadas no grupo *Sem Declaração*.

ANEXO 11



Censo Experimental 1999
 CD 1.02
 Questionário da Amostra

MUNICÍPIO:

AGÊNCIA:

1

IDENTIFICAÇÃO

1.01 NÚMERO DO QUESTIONÁRIO

1.02 UF 1.03 MUNICÍPIO 1.04 DISTRITO 1.05 SUBDISTRITO 1.06 SETOR 1.07 Nº DA PÁGINA DA FOLHA DE COLETA 1.08 Nº NA FOLHA DE COLETA

1.09 Nº NA FOLHA DOM. COLETIVO 1.10 TOTAL DE HOMENS 1.11 TOTAL DE MULHERES 1.12 QUESTIONÁRIO NO DOMICÍLIO
 1 - ÚNICO 3 - É CONTINUAÇÃO
 2 - TEM OUTROS

LOCALIDADE:

LOGRADOURO:
 (Endereço completo)

2

CARACTERÍSTICAS DO DOMICÍLIO

2.01 - ESPÉCIE

- 1 - PARTICULAR PERMANENTE → Siga questão 2.02
 - 2 - PARTICULAR IMPROVISADO →
 - 3 - COLETIVO →
- Passar para a Lista de Moradores

2.02 - TIPO

- 1 - CASA
- 2 - APARTAMENTO
- 3 - CÔMODO

2.03 - QUANTOS CÔMODO(S) EXISTEM NESTE DOMICÍLIO?

2.04 - QUANTOS CÔMODO(S) SERVEM DE DORMITÓRIO PARA OS MORADORES DESTA DOMICÍLIO?

Se 9 cômodos ou mais servindo de dormitório, registrar 9 (nove).

2.05 - ESTE DOMICÍLIO É:

- 1 - PRÓPRIO - JÁ PAGO →
 - 2 - PRÓPRIO - AINDA PAGANDO → Siga questão 2.06
 - 3 - ALUGADO →
 - 4 - CEDIDO POR EMPREGADOR →
 - 5 - CEDIDO DE OUTRA FORMA →
 - 6 - OUTRA CONDIÇÃO →
- Passar para o quesito 2.07

2.06 - O TERRENO EM QUE SE LOCALIZA ESTE DOMICÍLIO É:

- 1 - PRÓPRIO
- 2 - CEDIDO
- 3 - OUTRA CONDIÇÃO

2.07 - A FORMA DE ABASTECIMENTO DE ÁGUA UTILIZADA NESTE DOMICÍLIO É:

- 1 - REDE GERAL
- 2 - POÇO OU NASCENTE (Na propriedade)
- 3 - OUTRA

2.08 - A ÁGUA UTILIZADA NESTE DOMICÍLIO CHEGA:

- 1 - CANALIZADA EM PELO MENOS UM CÔMODO
- 2 - CANALIZADA SÓ NA PROPRIEDADE OU TERRENO
- 3 - NÃO CANALIZADA

2.09 - QUANTOS BANHEIROS EXISTEM NESTE DOMICÍLIO?

(Considere somente os que contêm chuveiro ou banheira e aparelho sanitário)

Se 0 (zero) siga questão 2.10. Caso contrário, passe para o quesito 2.11.

Se 9 banheiros ou mais registrar 9 (nove).

2.10 - NESTE DOMICÍLIO, TERRENO OU PROPRIEDADE EXISTE SANITÁRIO UTILIZADO PELOS MORADORES?

- 1 - SIM → Siga questão 2.11
- 2 - NÃO → Passar para o quesito 2.12

4

CARACTERÍSTICAS DO MORADOR

1ª PESSOA

NOME: _____

4.01 - SEXO

1 - MASCULINO

2 - FEMININO

4.02 - QUAL É A RELAÇÃO COM A PESSOA RESPONSÁVEL PELO DOMICÍLIO?

01 - PESSOA RESPONSÁVEL

05 - NETO(a), BISNETO(a)

09 - PENSIONISTA

02 - CÔNJUGE, COMPANHEIRO(a)

06 - IRMÃO, IRMÃ

10 - EMPREGADO(a) DOMÉSTICO(a)

03 - FILHO(a), ENTEADO(a)

07 - OUTRO PARENTE

11 - PARENTE DO(a) EMPREGADO(a) DOMÉSTICO(a)

04 - PAI, MÃE, SOGRO(a)

08 - AGREGADO(a)

12 - INDIVIDUAL EM DOMICÍLIO COLETIVO

4.03 - QUAL É A RELAÇÃO COM A PESSOA RESPONSÁVEL PELA FAMÍLIA?

01 - PESSOA RESPONSÁVEL

05 - NETO(a), BISNETO(a)

09 - PENSIONISTA

02 - CÔNJUGE, COMPANHEIRO(a)

06 - IRMÃO, IRMÃ

10 - EMPREGADO(a) DOMÉSTICO(a)

03 - FILHO(a), ENTEADO(a)

07 - OUTRO PARENTE

11 - PARENTE DO(a) EMPREGADO(a) DOMÉSTICO

04 - PAI, MÃE, SOGRO(a)

08 - AGREGADO(a)

12 - INDIVIDUAL EM DOMICÍLIO COLETIVO

4.04 - NÚMERO DA FAMÍLIA

Se for individual em domicílio coletivo, registrar 0 (zero).

ATENÇÃO: Registre o mês e ano de nascimento (Questão 4.05) e a idade em 31 de julho de 1999 (Questão 4.06). Se não for possível obter o mês e ano, esgotados todos esforços, registre a idade presumida (Questão 4.07) em anos (se a idade for maior ou igual a 1 ano), ou em meses (se a idade for menor que 1 ano), deixando branco os quesitos 4.05 e 4.06.

4.05 - QUAL É O MÊS E ANO DO SEU NASCIMENTO?

MÊS

ANO

4.06 - QUAL ERA A SUA IDADE EM 31 DE JULHO DE 1999?
1 ANO OU MAIS

4.07 - QUAL É A SUA IDADE PRESUMIDA?
1 ANO OU MAIS

2

anos

4

meses

2

anos

4

mes

4.08 - A SUA COR OU RAÇA É:

1 - BRANCA

2 - PRETA

3 - PARDA

4 - AMARELA

5 - INDÍGENA

4.09 - QUAL É A SUA RELIGIÃO OU CULTO?

4.10 - TEM ALGUM PROBLEMA MENTAL PERMANENTE QUE LIMITE AS SUAS ATIVIDADES HABITUAIS?
(como trabalhar, ir à escola, brincar, etc.)

1 - SIM

2 - NÃO

4.11 - COMO AVALIA A SUA CAPACIDADE DE ENXERGAR?
(Se utiliza óculos ou lentes de contato, faça sua avaliação quando os estiver utilizando)

1 - INCAPAZ

3 - ALGUMA DIFICULDADE PERMANENTE

2 - GRANDE DIFICULDADE PERMANENTE

4 - NENHUMA DIFICULDADE

4.12 - COMO AVALIA A SUA CAPACIDADE DE OUVIR?
(Se utiliza aparelho auditivo, faça sua avaliação quando o estiver utilizando)

1 - INCAPAZ

3 - ALGUMA DIFICULDADE PERMANENTE

2 - GRANDE DIFICULDADE PERMANENTE

4 - NENHUMA DIFICULDADE

4.13 - COMO AVALIA A SUA CAPACIDADE DE CAMINHAR/SUBIR ESCADAS?
(Se utiliza prótese, bengala ou aparelho auxiliar, faça sua avaliação quando o estiver utilizando)

1 - INCAPAZ

3 - ALGUMA DIFICULDADE PERMANENTE

2 - GRANDE DIFICULDADE PERMANENTE

4 - NENHUMA DIFICULDADE

4.14 - TEM ALGUMA DAS SEGUINTE DEFICIÊNCIAS:

(Assinale somente uma alternativa, priorizando a ordem apresentada)

1 - PARALISIA PERMANENTE TOTAL

4 - FALTA DE PERNA, BRAÇO, MÃO, PÉ OU DEDO POLEGAR

2 - PARALISIA PERMANENTE DAS PERNAS

3 - PARALISIA PERMANENTE DE UM DOS LADOS DO CORPO

5 - NENHUMA DAS ENUMERADAS

ANEXO 12

Versão Parcial da Nova Classificação sobre Deficiência da OMS
Em fase experimental

40/HSC/ACE/99.1
Distr: General
Orig: English

ICIDH-2

International Classification of Functioning and Disability

Beta-2 Draft
Full Version
July 1999



Assessment, Classification and Epidemiology Group
World Health Organization
Geneva, Switzerland

IMPORTANT

This document is issued for field trial purposes. The classification is undergoing systematic field trials and is subject to further consultation. The final version is planned to be published in 2001.

Please note that the title of the classification has been changed from

ICIDH: International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps

to

ICIDH-2: International Classification of Functioning and Disability

The rationale for these changes is further explained in the Introduction. Please let us have your comments and suggestions on any matter that arises in the Beta-2 draft. This draft can be found on: <http://www.who.int/icidh>

Copyright © World Health Organization, 1999

This document is not a formal publication of the World Health Organization (WHO), and all rights are reserved by the organization. The document may, however be freely reviewed, abstracted and reproduced, in part or in whole, but not for sale nor for use in conjunction with commercial purposes.

Permission for production and access to special editions (Braille, audio-recording) will be granted and supported. We encourage the translation and the field testing of this document. Special guidelines and support materials are available for this purpose. For permission to translate the classification and participate in the field trials, please write to:

Dr. T. Bedirhan Üstün
World Health Organization
Assessment, Classification and Epidemiology Group
CH-1211 Geneva 27
Switzerland
e-mail: ustunt@who.ch

Correct citation of this document for reference purposes:

ICIDH-2: International Classification of Functioning and Disability. Beta-2 draft, Full Version. Geneva, World Health Organization, 1999.

2. Aims of ICIDH-2

ICIDH-2 is a multi-purpose classification designed to serve various disciplines and different sectors. Its specific aims can be summarized as follows:

- to provide a scientific basis for understanding and studying the functional states associated with health conditions;⁷
- to establish a common language for describing functional states associated with health conditions in order to improve communications between health care workers, other sectors, and disabled people/people with disabilities;
- to permit comparison of data across countries, health care disciplines, services and time;
- to provide a systematic coding scheme for health information systems.

These aims are interrelated, since the need for and uses of ICIDH-2 require the construction of a meaningful and useful system that can be utilized by various users for health policy, quality assurance and outcome evaluation in different cultures.

2.1 Applications of ICIDH-2

Since first publication in 1980, ICIDH has been used for various purposes, for example:

- as a statistical tool – in the collection and recording of data (e.g. in population studies and surveys or in management information systems);
- as a research tool – to measure outcomes, quality of life or environmental factors;
- as a clinical tool – in needs assessment, matching treatments with specific conditions, vocational assessment, rehabilitation and outcome evaluation;
- as a social policy tool – in social security planning, compensation systems and policy design and implementation;

⁷ Disease and disability are distinct constructs, which can be viewed independently. Disease (e.g. measles, which has a specific etiological agent and pathogenesis) is one construct and disability – in the ICIDH-2 sense -- is another construct (e.g. skin rash, limitation of daily activities, or person not being allowed to go to school to prevent transmission). Disease and disability constructs may not always be in a predictable one-to-one relationship since each construct has independent features.

- as an educational tool – in curriculum design and to raise awareness and undertake social actions.

Although ICIDH-2 is inherently a health-related classification, it is also used by other sectors such as insurance, social security, labour, education, economics, social policy and general legislation development. Thus it has been accepted as one of the United Nations social classifications and is referred to in and incorporates *the Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*.⁸ As such ICIDH-2 provides an appropriate instrument for the implementation of stated international human rights mandates as well as national legislation.

ICIDH-2 is used by a broad spectrum of users for different applications, for example social security, evaluation in managed health care, and population surveys at local, national and international levels. It offers a conceptual framework for information which is applicable to personal health care, including prevention, health promotion and the improvement of participation by removing or mitigating societal hindrances and encouraging the provision of social supports and facilitators. It is also useful for the study of health care systems, in terms of both evaluation and policy formulation.

⁸ Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities. Adopted by the United Nations General Assembly at its 48th session on 20 December 1993 (resolution 48/96). New York, NY, United Nations Department of Public Information.

3. Properties of ICIDH-2

A classification should be clear about what it classifies: its universe, its scope, its unit of classification, its organization and how these elements are structured in terms of their relation to each other. The following sections explain these basic properties of ICIDH-2.

3.1 Universe of ICIDH-2

ICIDH-2 encompasses all aspects of human functioning and disability. These are functional states associated with health conditions. ICIDH-2 does not cover the functional states that are not health related, such as those brought about by socio-economic factors independent of health conditions. For example, people may be restricted in their participation because of their race, gender, religion or other socio-economic categories, but these are not health related restrictions of participation as classified in ICIDH-2.

There is a widely held misunderstanding that ICIDH-2 is only about people with disabilities; in fact, it is about all people. The functional states associated with all health conditions at body, individual or society level can be described using ICIDH-2. In other words, ICIDH-2 has universal application.⁹

3.2 Scope of ICIDH-2

ICIDH-2 provides a description of situations with regard to human functioning and disability and serves as a framework to organize information. It provides a structure to present this information in a meaningful, interrelated and easily accessible way.

ICIDH-2 organizes information according to three dimensions: (1) body level; (2) individual level; and (3) society level. These dimensions are named: Body functions and structure (B); Activities (A); and Participation (P). These dimensions contain various domains of body functions and structure, performances of activities, and involvement in life situations. Briefly these dimensions cover the following areas:

The Body dimension comprises two classifications, one for functions of body systems, and one for the body structure. The chapters of both classifications are organized according to the body systems.

⁹Bickenbach JE, Chatterji S, Badley EM, Ustun TB (1999) Models of disablement, universalism and the ICIDH. *Social Science and Medicine*, 48:1173-1187.

The Activities dimension covers the complete range of activities performed by an individual. The chapters are organised from simple to complex activities.

The Participation dimension classifies areas of life in which an individual is involved, has access to, has societal opportunities or barriers. The domains are organized from simple to complex areas.

A list of environmental factors forms part of the classification. Environmental factors have an impact on all three dimensions and are organized from the individual's most immediate environment to the general environment.

The term "dimension" refers to levels of functioning, whereas "domains" denotes categories in each dimension. The ICIDH-2 dimensions are conceived as having two poles: At one end they can be used to indicate problems (e.g. impairment, activity limitation or participation restriction); at the other end they can indicate non-problematic (i.e. neutral and positive) aspects of functional states. "Functioning" is used as an umbrella term for the positive or neutral aspects of dimensions at body, individual and society level. "Disability" is used as an umbrella term for the problems in these dimensions.

The dimensions are distinct but parallel classifications; thus the B, A, and P dimensions can be used alone or in an interrelated manner to arrive at a more comprehensive evaluation. To infer an activity limitation from one or more impairments, or a participation restriction from one or more activity limitations may often seem reasonable. However, it is important to collect data independently on these dimensions and thereafter explore associations and causal links between them.

Functioning and disability are conceived as a dynamic interaction¹⁰ between health conditions and contextual factors. Contextual factors include both personal and environmental factors. ICIDH-2 includes a comprehensive scheme of environmental factors as an essential "component" of the classification. As a component, these factors interact at all three dimensions. Although personal factors are also involved, they are not classified in ICIDH-2 because of the large social and cultural variance associated with them.

¹⁰ This interaction can be viewed as a process or a result depending on the user.

3.3 *Unit of classification*

ICIDH-2 classifies functioning and disability from the perspective of an individual's life circumstances. The unit of classification is therefore the "domain" of functioning (the area where functioning or disability occurs). It is important to note, therefore, that in ICIDH-2 persons are not the units of classification; that is, ICIDH-2 does not classify people.

3.4 *Presentation of ICIDH-2*

The three dimensions and the environmental factors in ICIDH-2 are presented in two versions in order to meet the needs of different users for varying levels of detail.

The first version is a *short (concise) version* which gives two levels of categories for each dimension or component. The second version is a *long (detailed) version* which provides all levels of classification and allows for 9999 categories per component. The long-version categories can be aggregated into the short version when summary information is required.

4. Definitions of dimensions

IN THE CONTEXT of a HEALTH CONDITION:

Body Functions are the physiological or psychological functions of body systems.

Body Structures are anatomic parts of the body such as organs, limbs and their components.

Impairments are problems in body function or structure such as a significant deviation or loss.

Activity is the performance of a task or action by an individual.

Activity Limitations are difficulties an individual may have in the performance of activities.

Participation is an individual's involvement in life situations in relation to Health Conditions, Body Functions and Structure, Activities, and Contextual factors.

Participation Restrictions are problems an individual may have in the manner or extent of involvement in life situations.

A basic overview of these concepts is given in Table 1 and explained further in operational terms in section 5.1. As the table indicates:

- ICIDH-2 has three dimensions: Body Functions and Structure, Activity, and Participation.
- Contextual Factors are an integral component of the classification and consist of Environmental Factors and Personal Factors.
- Each dimension or component can be expressed in terms of both positive and negative aspects.
- Each dimension identifies domains that are classification "categories". Functioning and disability are then recorded using qualifiers, which are numeric codes. The first qualifier for each dimension and component is a uniform one that specifies the extent or the magnitude of the functioning or disability in that category.
- The second qualifier is dimension-specific and is explained in the relevant sections of each dimension.

Table 1. Overview of components of ICIDH-2

	Body Functions & Structures	Activities	Participation	Contextual Factors ¹¹
Level of Functioning	Body <i>(body parts)</i>	Individual <i>(person as a whole)</i>	Society <i>(life situations)</i>	Environmental Factors <i>external influence on functioning</i> Personal Factors <i>internal influence on functioning</i>
Characteristics	Body function Body structure	Performance of individual's activities	Involvement in life situations	Features of the physical, social, and attitudinal world Attributes of the person
Positive aspect (Functioning)	Functional and structural integrity	Activity	Participation	Facilitators
Negative aspect (Disability)	Impairment	Activity limitation	Participation restriction	Barriers / hindrances
Qualifiers:	<i>Uniform Qualifier: Extent or Magnitude</i>			
<i>First Qualifier</i>				
<i>Second Qualifier</i>	Localization	Assistance	Subjective satisfaction (under development)	(under development)

¹¹ Contextual Factors are an essential component of the classification and interact with all three dimensions.

4.1. *Body Functions and Structure and Impairments*

Definitions: Body Functions are the physiological or psychological functions of body systems.

Body Structures are anatomical parts of the body such as organs, limbs and their components.

Impairments are problems in body function or structure as a significant deviation or loss.

- (1) Body functions and body structures are classified in two different sections. These two classifications are designed to be parallel. For example, body functions include basic human senses such as "seeing functions" and their structural correlates exist in the form of "eye and related structures".
- (2) "Body" refers to the human organism as a whole; hence it includes the brain and its functions, i.e. the mind. Therefore mental (or psychological) functions are subsumed under body functions.
- (3) Body functions and structure are classified along body systems; accordingly body structures are not considered as organs.¹²
- (4) Impairments of structure can involve an anomaly, defect, loss or other significant deviation in body structures. Impairments have been conceptualized in congruence with biological knowledge at the level of tissues or cells and at the subcellular or molecular level. However, for practical reasons these levels are not listed.¹³ The biological foundations of impairments have guided the classification and there may be room for expanding the classification at cellular or molecular level. For medical users, it should be noted that impairments are not the same as the underlying pathology, but are the manifestations of that pathology.
- (5) Impairments represent a deviation from certain generally accepted population standards in the biomedical status of the body and its functions, and definition of their constituents is undertaken primarily by those qualified to judge physical and mental functioning according to these standards.
- (6) Impairments can be temporary or permanent; progressive, regressive or static; intermittent or continuous. The deviation from the norm may be slight or severe

¹² Although organ level was mentioned in the 1980 version of ICIDH, the definition of an "organ" is not clear. The eye and ear are traditionally considered as organs; however, it is difficult to identify and define the boundaries of extremities and internal organs. Instead of an approach by "organ", which implies the existence of an entity or unit within the body, ICIDH-2 replaces this term with "body structure".

¹³ Impairments should be detectable or noticeable by others or the person by direct observation or by inference from observation.

and may fluctuate over time. These characteristics are captured in further descriptions, mainly in the codes, by means of qualifiers after the decimal point.

- (7) Impairment is not contingent on etiology or how the state is developed; for example, loss of vision or a limb may arise from a genetic abnormality or an injury. The presence of an impairment necessarily implies a cause; however, the cause may not be sufficient to explain the resulting impairment. Also, when there is an impairment, there is a dysfunction in the body functions, but this may be related to any of the various diseases, disorders or physiological states.
- (8) Impairment is part of a health condition, but does not necessarily indicate that a disease is present or that the individual should be regarded as sick.
- (9) Impairments are broader and more inclusive in scope than disorders or diseases; for example, the loss of a leg is an impairment of body structure, but not a disorder or a disease.
- (10) Impairments may result in other impairments.
- (11) Some categories of the body functions and structure and the ICD-10 categories seem to overlap, particularly with regard to symptoms and signs. However, the purposes of the two classifications are different. ICD-10 classifies symptoms in a special chapter to document morbidity or service utilization, whereas ICIDH-2 shows them as part of the body functions. These may be used for prevention or identifying patients' needs. Most importantly, in ICIDH-2 the Body Functions and Structure classification is intended to be used along with the Activity and Participation categories.
- (12) Impairments are classified in categories using defined identification criteria (e.g. as present or absent according to a threshold level). These criteria are the same for functions and structure. They are: (a) loss or lack; (b) reduction; (c) addition or excess; and (d) deviation. Once an impairment is present, it may be scaled in terms of its severity using the uniform qualifier.

4.2 Activity/Activity Limitations

Definition: Activity is the performance of a task or action by an individual.

Activity Limitations are difficulties an individual may have in the performance of activities.

- (1) The Activity (A) dimension deals with an individual's activities associated with all aspects of human life; i.e. activities represent the integrated use of body functions, often in a purposeful manner, as performed in life tasks by the individual. In short, activity is what an individual does.
- (2) The A dimension gives a profile of an individual's functioning in terms of activities, from simple to complex ones (e.g. walking, obtaining food, or performing multiple tasks).
- (3) The A classification is a neutral list of activities. It can be used to denote "activity limitations" (formerly "disabilities" in ICIDH 1980) using qualifiers. Activity is limited when the individual, in the context of a health condition, either has difficulty performing the activity in an expected manner, or cannot perform it at all. The activity classification could also be used to record positive or neutral performance, as for example in performance assessments.
- (4) The A dimension deals with the actual performance of the individual; it does not refer to an aptitude, potential, capacity or what an individual might do. Performance means the execution of a task or activity. A key feature of the Activity code is that the actual limitation of performance is observed. Activity involves the performance of actions and task that are reportable and observable, either directly or indirectly.
- (5) Difficulties with activities can arise when there is a qualitative or quantitative alteration in the way in which these activities are carried out. Activity limitations are assessed against a generally accepted population standard, relative to cultural and social expectations.
- (6) The use of assistive devices or personal assistance does not eliminate the impairment but may remove limitations on activity in specific domains, whereas without the assistive devices, the individual's activity would be limited. Moreover, an individual with an impairment that affects normal activities (e.g. eating) may perform the required activity in an alternative manner (e.g. by means of tube feeding). The use of the first (uniform) and the second qualifiers will provide information on whether an activity was performed, with or without assistive device or personal assistance.
- (7) Some body functions (B) and basic activities (A) can be viewed at both body level and individual level. At the body level, they can be seen as complex body functions; at the individual level, however, they are more accurately seen as basic activities (e.g. higher-level cognitive function of organization and

planning is a body function, but planning daily routine is an individual level activity).

- (8) The Activity dimension refers to the performance of activities by an individual. The (A) dimension addresses the question "how does an individual actually do the activity?". This differs from the Participation (P) dimension in that participation addresses involvement of the individual in a life area and in particular whether or not that involvement is restricted or facilitated by environmental factors. Activity Limitation denotes simply an individual level performance. For example, attending school is something a child does, so it is an *activity*; being allowed to attend and being included in all school activities, however, is a matter of *participation*.
- (9) The A dimension can be used in clinical assessment, functional tests, questionnaires or self-evaluation. Activity can be assessed in many contexts: personal, professional, behavioural, social policy, legal and others.

4.3 Participation / Participation Restrictions

Definition: Participation is an individual's involvement in life situations in relation to Health Conditions, Body Functions and Structures, Activities, and Contextual factors.

Participation Restrictions are problems an individual may have in the manner or extent of involvement in life situations.

- (1) The Participation (P) dimension codes societal circumstances regarding functioning of an individual in various life areas. It denotes the individual's degree of involvement, including society's response to the individual's level of functioning. That response may be either to facilitate or to hinder participation in various domains. Involvement refers to the lived experience of people in the actual context in which they live. This context includes the environmental factors – all aspects of the physical, social and attitudinal world.
- (2) Participation may be characterized as the outcome or result of a complex relationship between an individual's health condition and personal factors, and of the external factors that represent the circumstances in which the individual lives. Because of this relationship, different environments may have a very different impact on the same individual with impairments or activity limitations. An environment with barriers, or without facilitators, will restrict participation; other environments that are more facilitating may increase participation. Society hinders participation because either it creates barriers (e.g. inaccessible buildings) or it does not provide facilitators (e.g. unavailable assistive devices).

- (3) A restriction in participation can result directly from the social environment, even when the individual has no impairment or activity limitation. For example, an individual who is HIV- positive without any symptoms or disease, or someone with a genetic predisposition to a certain disease may exhibit no impairments or activity limitations, yet may be denied access to services or be stigmatized because of social attitudes.
- (4) Participation is involvement in life situations. Involvement may mean being included or engaged in an area of life, being accepted, or having access to needed resources. A second qualifier for these life areas is being developed to describe the subjective aspects of this dimension such as satisfaction, fulfilment and enjoyment.
- (5) Participation differs from the Activity dimension in that the core effect of the contextual factors involved in participation is at societal level. Participation answers the question "What is the lived experience of involvement of the individual with the health condition in societal context?" This question leads to two other questions: (a) How does the individual, given his or her health condition and functional status, become engaged in and take part in various life domains?; and (b) Do environmental factors facilitate or hinder the involvement of the individual in that particular domain? Identification of barriers and facilitators will assist in the development of interventions that aim at removing barriers or providing facilitators.
- (6) The differentiation between Activity and Participation is determined by the core definitions of these dimensions and not by the complexity of the function in question. For example, an individual may experience both activity limitations and participation restrictions in similar domains (e.g. mobility, interpersonal relations, or employment). The Activity code denotes the limitations in performance of that particular activity by that individual (describing merely whether the individual performs the particular activities). By contrast, the Participation code denotes the restrictions in participation resulting from the external factors, acting either as external hindrances or as lack of facilitation.
- (7) The standard or norm against which an individual's participation is compared is that of an individual without disability in that particular society. The participation restriction records the discordance between the observed participation and the expected participation of an individual without a similar health condition.
- (8) A value is attached to restriction of participation (i.e. a participation restriction is a disadvantage). This value is dependent on cultural norms, so that an individual can be disadvantaged in one group or location and not in another place. As used in ICIDH-2, the notion of participation incorporates as an overarching, international standard that of the "equalization of opportunities" for persons with disabilities as formally adopted by the United Nations in its Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities (see footnote 8).

- (9) "Handicap", as formerly used, focused on seven scales which were defined as the most important groups of disadvantageous experience. It gave a summary measure of one's disadvantage in relation to peers in accordance with the norms of society. The structure of the P dimension has evolved further to a "nominal" classification instead of summarizing only the most important domains. The new classification identifies the domains of societal involvement of the individual.
- (10) On the participation issue, individuals may be limited in terms of their access because of reasons other than health context (for example, religion, ethnic origin, social caste or class). The participation codes may equally be applied to these circumstances. However, the ICIDH-2 Participation dimension deals chiefly with the health context, reflecting the WHO Constitution's broad conception of health as a fundamental human right - "a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity".

4.4 Contextual Factors

Contextual Factors represent the complete background of an individual's life and living. They include environmental factors and personal factors that may have an impact on the individual with a health condition and that individual's functional state.

Environmental Factors make up the physical, social and attitudinal environment in which people live and conduct their lives. The factors are external to individuals and can have a positive or negative influence on the individual's participation as a member of society, on performance of activities of the individual or on the individual's body function or structure.

(1) Environmental Factors are organized in the classification to focus on three different levels:

a. Individual – in immediate personal environment of the individual, including but not limited to settings such as home, workplace and school. Includes the physical and material features of the environment that an individual comes face to face with as well as direct personal contact with others such as family, acquaintances, peers, and strangers.

b. Services – formal and informal social structures and services in the community or local setting, that have an impact on individuals in their specific setting. Includes organizations and services related to the work environment, community activities, government agencies, communication and transportation services, and informal social networks.

c. *Systems* – the overarching approaches and systems established in a culture or subculture that set the pattern for the concrete individual and services levels. Includes laws, regulations and formal rules as well as informal rules and attitudes and ideologies.

(2) Environmental Factors interact with all dimensions of functioning and disability, namely Body Functions and Structure, Activity and Participation. At each level the nature and extent of interaction may be elaborated by future scientific work.

Personal Factors are the individual background of an individual's life and living, composed of features of the individual that are not part of a health condition or functional state. These may include age, race, gender, educational background, experiences, personality and character style, aptitudes, other health conditions, fitness, lifestyle, habits, upbringing, coping styles, social background, profession and past and current experience. Personal factors are not classified in ICIDH-2. However, they are included in Figure 1 to show their contribution, which may have an impact on the outcome of various interventions.