



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – DCH /CAMPUS I**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO DO**  
**CONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL - PGDR**

**MICHEL SANTOS MIRABEAU DANTAS**

**INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM**  
**DEFICIÊNCIA MENTAL:**  
**A APAE-SALVADOR COMO POSSIBILIDADE DE INSERÇÃO**

Salvador  
2009

**MICHEL SANTOS MIRABEAU DANTAS**

**INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM  
DEFICIÊNCIA MENTAL:  
A APAE-SALVADOR COMO POSSIBILIDADE DE INSERÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão do Conhecimento e Desenvolvimento Regional da Uneb em nível de Mestrado Profissional, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Doutora Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti

Coorientadora: Prof<sup>a</sup>. Doutora Sônia Maria Ribeiro Simon Cavalcanti (*in memoriam*)

Salvador  
2009

Dedico este trabalho aos meus filhos Mariana, Gabriel e Felipe: A energia que vem de vocês mantém em mim a eterna força de recomeçar e lutar por um mundo mais justo, onde as diferenças sejam compreendidas e respeitadas.

À professora Sônia Maria Ribeiro Simon Cavalcanti, “in memoriam”, que, mesmo ausente, vai ser sempre um grande estímulo para a minha caminhada.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pela oportunidade de entender, aceitar e conviver com as diferenças das pessoas.

À minha orientadora inicial professora doutora Sônia Maria Ribeiro Simon Cavalcanti. A sua alma foi para a eternidade, mas a sua essência ainda habita entre nós quando temos acesso a cada artigo ou produção científica de sua autoria. Tive o privilégio de agradecer-lhe em vida e também em sua existência, oferecer-lhe flores. Obrigado, minha mestra querida, que inclusive ensinou-me a não deixar nada para o amanhã.

Aos professores doutores Anaci Bispo Paim, Ana Maria Menezes e Paulo Ganen Souto, apostadores responsáveis no potencial dos servidores da Secretaria da Educação do Estado da Bahia e na qualificação político-pedagógica do seu pessoal, representada pela parceria que deu origem a primeira turma deste mestrado.

Aos companheiros do Centro de Formação e Acompanhamento Profissional da APAE-Salvador, representados neste ato pela Sr<sup>a</sup>. Tânia Maria de Freitas Brandão, pelo acolhimento, carinho e compartilhamento de saberes e experiências, elementos essenciais para a viabilização desta investigação.

Às famílias dos educandos que possuem deficiência mental, pela sua cooperação inestimável e pela parceria no processo de construção de uma sociedade igualitária que no futuro saiba aceitar e respeitar a diversidade humana.

Aos educandos que possuem deficiência mental: jamais escreveria algo em que não acreditasse. Um dia, a exclusão de que somos protagonistas, causará a mesma indignação quando lembrarmos que em um passado turvo e sufocante, a mulher não tinha direito ao voto, o negro era escravizado, os índios eram dizimados e os judeus eliminados, dentre outras barbáries advindas de um regime totalitarista. Acredito no sucesso de vocês e aposto nas suas diferenças.

A minha família amada, diversidade encarnada em pessoas, pelo respeito e apoio incondicional nas horas mais difíceis.

A implementação de políticas inclusivas que pretendam ser efetivas e duradouras deve incidir sobre a rede de relações que se materializa através das instituições já que as práticas discriminatórias que elas produzem extrapolam, em muito, os muros e regulamentos dos territórios organizacionais que as evidenciam.

Política Nacional de Educação Especial - Mec/Seesp (BRASIL, 2005, p.8).

## RESUMO

O século atual contempla uma sociedade que procura ter um olhar bastante expressivo para a inclusão social. Ainda não se trata de uma reparação, mas o crescente número de sujeitos e movimentos preocupados em garantir a dignidade da pessoa com deficiência através da conquista e efetividade dos seus direitos, conduz as políticas públicas e governamentais às ações afirmativas que buscam a inclusão e desenvolvimento da pessoa com deficiência mental e conseqüentemente, ao respeito às diferenças. Dentro desta perspectiva, este estudo objetiva a compreensão de particularidades compreendidas na inclusão profissional de pessoas com deficiência mental e as principais ações do Estado que buscam minimizar o impacto da exclusão na vida desses cidadãos. Utilizando-se da proposta da educação profissional, este trabalho, que está inserido na Linha das Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional, busca demonstrar que a pessoa com deficiência mental deve fazer parte de todas as instituições que conhecemos e com apoio de sua família, não se deixar utilizar como estratégia de políticas assistencialistas. O cenário escolhido para a pesquisa de campo foi o Centro de Formação e Acompanhamento Profissional (Cefap), parte integrante da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE – Salvador, onde os educandos, suas famílias, funcionários do Cefap e empresas que acolhem esse aprendiz, constituíram-se objetos desse estudo, fornecendo elementos fundamentais que permitiram a afirmação de que as Políticas Públicas existentes precisam ser reavaliadas, reestruturadas, divulgadas, cumpridas e fiscalizadas. Para que isto aconteça, o poder público há que investir prioritariamente em programas de formação e qualificação de todas as partes envolvidas: professores, educandos, empresários e famílias – com vistas à garantia da sobrevivência e dignidade da pessoa com deficiência mental e instituir uma nova consciência junto a sociedade – que valorize as diferenças e permita que o trabalho seja uma ferramenta de inclusão desse sujeito – cuja deficiência mental não deve ser vista como uma barreira à empregabilidade. Para legitimar essas proposições, foi utilizado na pesquisa o método qualitativo e a metodologia, amparada pelo estudo de caso do Cefap da APAE-Salvador. Os questionários aplicados revelaram que existe credibilidade da instituição pesquisada junto às principais partes interessadas e que a inclusão tem favorecido o desenvolvimento das relações humanas alicerçadas pela ética e responsabilidade social no ambiente laboral. A pesquisa revelou também as perspectivas das famílias, dos aprendizes e seus professores acerca da inclusão.

**Palavras chave:** Inclusão profissional. Políticas públicas. Deficiência mental.

## ABSTRACT

The present century has a society that seeks to take a look expressive enough for inclusion. Although not a repair, but the growing number of individuals and movements concerned with ensuring the dignity of disabled people through the achievement and effectiveness of their rights, conducts public policy and government to affirmative action seeking the inclusion and development of person with mental disability and therefore, respect for differences. Within this perspective, this study aims to understand the features included in the professional inclusion of persons with mental disabilities and the main actions of the state that seek to minimize the impact of exclusion in the lives of citizens. Using the proposed vocational education, this work, which is inserted in the line of Public Policy and Regional Development, seeks to demonstrate that the person with mental disabilities must be part of all institutions that know and support his family, not leave policies as a strategy to use care. The scenario chosen for the field research was the Center for Vocational Training and Monitoring - CEFAP, part of the Association of Parents and Friends of Exceptional - APAE - Salvador, where the learners, their families, officials and companies that host CEFAP this apprentice, becoming objects of study, providing the key elements that led to the assertion that existing public policies need to be reevaluated, restructured, disseminated, implemented and monitored. For this to happen, the government is to invest primarily in programs for training and qualification of all parties involved: teachers, learners, employers and families - to ensure the survival and dignity of persons with mental disabilities and to create a new awareness with the company - which values the differences and allow the work to be a tool for inclusion of this subject - whose mental disability should not be seen as a barrier to employment. To legitimize these propositions was the method used in research and qualitative methodology, supported by case study of the CEFAP APAE-Salvador. The questionnaires used demonstrated that the institution's credibility with the search key stakeholders and that the inclusion has favored the development of human relationships based on ethics and social responsibility in the work environment. The research also revealed the prospects of families, of apprentices and their teachers about the inclusion.

**Keywords:** Inclusion training. Public policy. Mental disabilities.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico I	Acessibilidade em Escolas Regulares	67
Gráfico II	Cooperativa ou benefício?	74

## LISTA DE QUADROS

Quadro I	Principais diferenças entre Inclusão e Integração	14
Quadro II	Identificação dos aprendizes	58
Quadro III	Identificação da família dos aprendizes	70
Quadro IV	Identificação dos trabalhadores do Cefap	83
Quadro V	Elementos dificultadores da acessibilidade sob a ótica dos trabalhadores do Cefap	86
Quadro VI	Identificação dos empresários e trabalhadores que acolhem a pessoa com deficiência mental	90

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Abadef	Associação Baiana de Portadores de Deficiência Física
Aesos	Associação Educacional Sons no Silêncio
APAE	Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais
Cedip	Centro de Diagnóstico e Pesquisa.
Ceduc	Centro Educacional Especializado
CEEBA	Centro de Educação Especial do Estado da Bahia
Cefap	Centro de Formação e Acompanhamento Profissional
Cemed	Centro Médico
Corde	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
IBC	Instituto Benjamim Constant
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INES	Instituto Nacional de Educação dos Surdos
Labac	Laboratório de Análises Clínicas
Libras	Língua Brasileira de Sinais
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
Ldben	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
Mec	Ministério da Educação
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PEI	Programa de Educação Inclusiva
PNE	Plano Nacional de Educação
Planfor	Plano Nacional de Formação Profissional
PPP	Projeto Político Pedagógico

SEC-BA	Secretaria da Educação do Estado da Bahia
Secomp	Secretaria de Combate a Pobreza
Sedes	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social
Seesp	Secretaria de Educação Especial
SETPS	Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros de Salvador
Setre	Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte
Sinebahia	Serviço de Intermediação Para o Trabalho
SMEC	Secretaria Municipal da Educação e Cultura
SUS	Sistema Unificado de Saúde
Uneb	Universidade do Estado da Bahia

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>13</b>
<b>2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA MENTAL: UMA ABORDAGEM HISTÓRICA SOB O FOCO DA EDUCAÇÃO</b>	<b>23</b>
2.1 O TRATAMENTO DISPENSADO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	23
2.2 PROCESSO HISTÓRICO DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA	29
2.3 A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO ESPECIAL NA PERSPECTIVA DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA	37
2.4 A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E A POSSIBILIDADE DE INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL NO MUNDO DO TRABALHO	40
<b>3 O CENTRO DE FORMAÇÃO E ACOMPANHAMENTO PROFISSIONAL (CEFAP) DA APAE/BA</b>	<b>48</b>
3.1 HISTÓRICO E MISSÃO DA APAE-BA	48
3.2 PROPOSTA DO CEFAP: ATENDIMENTO ESPECIALIZADO EM OFICINAS PROFISSIONALIZANTES	51
3.3 A FAMÍLIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA MENTAL COMO PARTE INTEGRANTE DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL	52
<b>4 “NADA SOBRE NÓS SEM NÓS”: VOZES DAS PESSOAS DIRETAMENTE ENVOLVIDAS NO TRABALHO DO CEFAP</b>	<b>56</b>
4.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A PESQUISA DE CAMPO	56
4.2 OS APRENDIZES DAS OFICINAS PROFISSIONALIZANTES DA APAE E SUAS PERSPECTIVAS	58
<b>4.2.1 A visão dos aprendizes em relação à política do emprego e trabalho</b>	<b>60</b>
<b>4.2.2 A visão dos aprendizes em relação à política da educação inclusiva</b>	<b>62</b>
<b>4.2.3 Os aprendizes e a acessibilidade</b>	<b>64</b>
4.3 A FAMÍLIA DOS APRENDIZES DAS OFICINAS PROFISSIONALIZANTES DO CEFAP E SUAS PERSPECTIVAS	70
<b>4.3.1 A família dos aprendizes do Cefap/APAE e a as suas percepções acerca da política de emprego e trabalho</b>	<b>73</b>
<b>4.3.2 A família dos aprendizes do Cefap/APAE e a as suas percepções acerca da qualificação das pessoas</b>	<b>77</b>
<b>4.3.3 A acessibilidade sob a ótica da família dos aprendizes do Cefap/APAE</b>	<b>80</b>
4.4 OS TRABALHADORES DO CEFAP E SUAS CONCEPÇÕES SOBRE A POSSIBILIDADE DE INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA MENTAL NO MUNDO DO TRABALHO	83
<b>4.4.1 A visão crítica dos profissionais que lutam para incluir os aprendizes do Cefap utilizando a política do emprego e trabalho</b>	<b>84</b>
4.5 A CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES E EMPRESÁRIOS QUE ACOLHEM A PESSOA COM DEFICIÊNCIA MENTAL E GARANTEM AS SUAS POSSIBILIDADES DE EMPREGO	90
<b>4.5.1 O olhar dos profissionais e empresários que acolhem os aprendizes do Cefap</b>	<b>91</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>97</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>101</b>

<b>APÊNDICES</b>	<b>107</b>
<b>APÊNDICE A – PESQUISA DE CAMPO: A INSERÇÃO PROFISSIONAL DA PCDM (SEGMENTO APRENDIZES – 2008)</b>	107
<b>APÊNDICE B - PESQUISA E ENTREVISTA DE CAMPO: A INSERÇÃO PROFISSIONAL DA PCDM (SEGMENTO EMPRESÁRIO – 2008)</b>	109
<b>APÊNDICE C - ENTREVISTA E PESQUISA DE CAMPO: A INSERÇÃO PROFISSIONAL DA PCDM (SEGMENTO FAMÍLIA – 2008)</b>	111
<b>APÊNDICE D - PESQUISA DE CAMPO: A INSERÇÃO PROFISSIONAL DA PCDM (SEGMENTO: TRABALHADORES DA APAE/CEFAP – 2008)</b>	113
<b>APÊNDICE E – MEMORIAL</b>	115

## 1 INTRODUÇÃO

A inclusão profissional da pessoa com deficiência mental<sup>1</sup> é um tema divergente. Incluir alguém pressupõe atitudes que vão além da divisão de um mesmo espaço físico, compartilhamento de materiais ou atuação em conjunto em algumas atividades. A inclusão nos dá a ideia da existência de uma interação entre as pessoas e, por conseguinte, mudanças de atitudes diante das diferenças, a começar pela significação do sujeito como ser único, com competências e características que lhe atribuem importância junto ao grupo. Nesse aspecto, Vygotsky (2000, p.33), referendado pelo marxismo, concebe o sujeito como “um agregado de relações sociais encarnadas num indivíduo”. Essa afirmação ratifica a relação existente entre sujeito e sociedade, uma vez que o primeiro só existe quando formado nos diversos contextos sociais, criados a partir de ações coletivas realizadas pelo próprio indivíduo. Somos seres com características peculiares dentro de uma coletividade, justamente para entendermos e convivermos com as diferenças do outro.

Neste aspecto, imagina-se uma sociedade inclusiva, aquela que valoriza a diversidade humana e fortalece a aceitação das diferenças pertinentes ao sujeito. Uma sociedade inclusiva pode ser comparada a uma grande escola, um lugar em que se aprende a conviver, dar nossa contribuição e participar da construção de um mundo onde haja oportunidades reais - não obrigatoriamente iguais - para todos. Este pensamento concorre para a idealização de uma sociedade em que cada indivíduo é diretamente responsável pela qualidade de vida do outro, independente das suas diferenças.

Diante da situação social das pessoas com deficiência, deve-se utilizar o termo “Incluir” ou “Integrar”? A tabela elaborada por Claudia Werneck, contido no primeiro volume do Manual Mídia e Deficiência, sob a coordenação de Vivarta (2003, p.21), faz diferenciações filosóficas sobre inclusão e integração, a saber:

---

<sup>1</sup> A constante mudança em relação às terminologias faz muitas pessoas valerem-se de termos anacrônicos ou preconceituosos como mongolóide, incapacitado, especial, excepcional, etc. comumente empregados até a década de 1980. Com o advento do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, logo em 1981, foi instituída a expressão “pessoa deficiente”, quando o acréscimo do termo pessoa tornou a palavra deficiente um adjetivo. A sociedade ficou surpresa e espantada, talvez por imaginar que o deficiente não pudesse ser uma pessoa. A partir de então, começou-se a utilizar a expressão pessoa portadora de deficiência, reduzida para portadores de deficiência. Entre 1986 e 1996, o uso do termo portador de deficiência (e suas flexões no feminino e no plural) levou os sujeitos à ponderação de que elas não portavam a deficiência e que a deficiência que elas possuíam não era como essas coisas que às vezes portamos e às vezes não, como por exemplo, um documento de identidade ou uma arma. Foi na metade da década de 1990, que entrou em uso a expressão pessoas com deficiência e esta permanece até os dias atuais (SASSAKI, 2003).

<b>Integração e Inclusão: Principais diferenças<sup>2</sup></b>	
<b>Inclusão</b>	<b>Integração</b>
Inserção total e incondicional (crianças com deficiência não precisam “se preparar” para ir à escola regular)	Inserção parcial e condicional (crianças “se preparam” em escolas ou classes especiais para poderem frequentar escolas ou classes regulares)
Exige rupturas nos sistemas	Pede concessões aos sistemas
Mudanças que beneficiam toda e qualquer pessoa (não se sabe quem “ganha” mais; todas ganham)	Mudanças visando prioritariamente as pessoas com deficiência (consolida a idéia de que elas “ganham” mais)
Exige transformações profundas	Contenta-se com transformações superficiais
Sociedade se adapta para atender às necessidades das pessoas com deficiência e, com isso, se torna mais atenta às necessidades de todos	Pessoas com deficiência se adaptam as realidades dos modelos que já existem na sociedade, que faz apenas ajustes
Defende o direito de todas as pessoas, com e sem deficiência	Defende o direito das pessoas com deficiência
Traz para dentro dos sistemas os grupos de “excluídos” e, paralelamente, transforma esses sistemas para que se tornem de qualidade para todos	Inserir nos sistemas os grupos de “excluídos que provarem estar aptos” (sob este aspecto, as cotas podem ser questionadas como promotoras da inclusão)
Valoriza a individualidade das pessoas com deficiência (pessoas com deficiência podem ou não ser bons funcionários; podem ou não ser carinhosos etc.)	Como reflexo de um pensamento integrador citamos a tendência a tratar pessoas com deficiência como um bloco homogêneo (ex: surdos se concentram melhor; cegos são bons massagistas, etc.)
Não quer disfarçar as limitações, porque elas são reais	Tende a disfarçar as limitações para aumentar as chances de inserção
Não se caracteriza apenas pela convivência de pessoas com e sem deficiência em um mesmo ambiente	A simples presença de pessoas com e sem deficiência no mesmo ambiente tende a ser suficiente para o uso do adjetivo integrador
A partir da certeza de que todos somos diferentes, não existem “os especiais”, “os anormais”, “os excepcionais” – o que existe são pessoas com deficiência	Incentiva pessoas com deficiência a seguir modelos, não valorizando, por exemplo, outras formas de comunicação, como a LIBRAS. Seríamos então um bloco majoritário e homogêneo de pessoas sem deficiência, rodeada pelas que apresentam diferenças
O adjetivo inclusivo é usado quando se busca qualidade para <i>todas</i> as pessoas com e sem deficiência (escola inclusiva, trabalho inclusivo, lazer inclusivo etc.)	O adjetivo integrador é usado quando se busca qualidade nas estruturas que atendem apenas às pessoas com deficiência consideradas aptas (escola integradora, empresa integradora etc.)

Quadro I: Principais diferenças entre Inclusão e Integração.

<sup>2</sup> Este quadro foi criado pela Escola de Gente – Comunicação em Inclusão, que o publicou no Manual da Mídia Legal, para detalhar as diferenças entre os conceitos de integração e de inclusão.

Do ponto de vista semântico, incluir e integrar possuem significados parecidos. Em decorrência disto, grande parte das pessoas aproveita de forma indistinta esses dois verbos. Sabe-se, contudo, que os movimentos sociais voltados para a inclusão e para a integração representam filosofias antagônicas, mesmo que se perceba que os seus objetivos sejam aparentemente iguais: a inserção de pessoas com deficiência na sociedade.

Diferente de incluir ou integrar, a palavra inserir é muito utilizada por não possuir nenhuma associação ideológica. A inserção, por exemplo, constitui-se na colocação de um trabalhador com deficiência em uma empresa, mas não garante a sua inclusão.

Em concordância com o modelo filosófico explicitado no quadro, com o objetivo de contribuir para as reflexões acerca da inclusão e tomando-se como referencial a inquietação vivenciada na minha prática profissional como professor do quadro permanente da Secretaria da Educação do Estado e posterior diretor do Centro de Educação Especial da Bahia- CEEBA, é que proponho a investigação da inserção profissional da pessoa com deficiência mental, em uma instituição especializada.

Dessa forma, compartilha-se com o pensamento de outros autores, dentre os quais Mantoan (1989), Sasaki (2003) e Vivarta (2003), que abordam que a pessoa com deficiência mental deve estar incluída em todas as instituições e, como qualquer cidadão, ter direito às diversas oportunidades que visem à sua inserção no mundo do trabalho, como por exemplo, a qualificação adequada desse sujeito.

Quando falamos em mundo do trabalho, lembramos da obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, abordada por Vivarta (2003, p.106), que faz uma breve descrição da Lei Federal 8.213/91, que, entre outras coisas:

Prevê que empresas com mais de 100 empregados devem reservar de 2% a 5% de seus cargos para pessoas com deficiências física, mental, sensorial ou múltipla habilitadas, e também pessoas reabilitadas, na seguinte proporção: a partir de 100 até 200 empregados (2%); de 201 a 500 (3%); de 501 a 1000 (4%); de 1001 em diante (5%). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e ainda sobre as possibilidades de dispensa de um trabalhador reabilitado ou de pessoa com deficiência habilitada.

Apesar do incentivo legal, questiona-se, contudo, a qualificação insatisfatória ou inexistente do trabalhador com deficiência, talvez originada pela falta de formação continuada do professor, pela visão assistencialista da sociedade no que diz respeito à concessão e recebimento de benefícios e a falta de estímulo à autonomia da pessoa com deficiência, por parte da sua família.

Em meio a todos esses entraves que impedem uma qualificação profissional que garanta a inserção responsável e competente deste trabalhador, podemos contar ainda com a falta de efetividade do trabalho realizado em algumas instituições educacionais do poder público, que atuam no trato da inclusão profissional, principalmente das pessoas que têm deficiência mental.

O Estado deve assumir o processo de qualificação e inserção de pessoas com deficiência e a citação de Silva (2000, p.13) em seu trabalho sobre a educação profissional de pessoas com deficiência mental, onde descreve também a história da relação educação especial/trabalho na APAE-SP, ratifica esta afirmativa:

Um dos aspectos contraditórios da educação especial em nosso país está no fato de que a rede privada constitui-se como a responsável pelo maior atendimento às pessoas com deficiências, enquanto que a rede pública não conseguiu desenvolver políticas gerais de atendimento a esses indivíduos, recaindo sobre as instituições privadas a responsabilidade de oferecer um atendimento “supra-racial” e “econômico”.

Diante dessa constatação, surge o questionamento: como a Secretaria da Educação do Estado da Bahia pode contribuir para a transformação do cidadão com deficiência mental em um trabalhador qualificado, que atenda à realidade do mercado e que seja absorvido pelas empresas?

Este trabalho se propõe a investigar (no capítulo 2, intitulado: A pessoa com deficiência: uma abordagem histórica sob o foco da educação) alguns aspectos diretamente ligados à exclusão das pessoas com deficiência e examinar a ausência ou carência no cumprimento das políticas públicas voltadas para os direitos desse cidadão.

Focalizando a educação como o instrumento capaz de desenvolver no ser humano as suas capacidades físicas, intelectuais e morais, serão abordadas questões inerentes à evolução da educação como elemento de inclusão, até mesmo profissional, do sujeito com deficiência, observando-se também nesta caminhada histórica que pouco foi feito para que fosse garantida a educação plena a esses indivíduos.

Referindo-se a séculos anteriores, Mantoan (1989, p.13) descreve:

[...] a grande maioria das propostas pedagógicas para deficientes mentais não recebeu uma contribuição efetiva dos educadores na proposição de suas diretrizes, elaboração de propostas, métodos e processos avaliativos. A retrospectiva histórica mostra que da educação de deficientes mentais ocuparam-se muito mais os médicos, os psicólogos, do que os professores. Com os progressos de nosso século, a situação pouco se alterou e a Pedagogia continuou reafirmando uma posição secundária, numa área de sua inteira e fundamental competência.

Existem no capítulo 2 algumas abordagens que reforçam as preocupações nacionais com a pessoa com deficiência. Para tanto foi utilizada a Política Nacional de Educação Especial<sup>3</sup>, como suporte para este trabalho. A relevância desse documento consiste na sua organização, que apresenta desde aspectos históricos e legais, às orientações dadas aos sistemas de ensino. São explicitados os objetivos e as diretrizes da política da educação especial, respaldando a proposta de inserção da pessoa com deficiência mental no mundo do trabalho.

No capítulo 3 (O Centro de Formação e Acompanhamento Profissional da APAE-Salvador) pretendemos demonstrar a prática da possibilidade de que uma pessoa com deficiência mental pode, a partir de qualificações apropriadas para aprendizes e professores, apoio da família e sensibilidade dos empresários, ter condições de enfrentar e se estabelecer em um mercado de trabalho tão competitivo como conhecemos.

Nesse aspecto, optou-se por uma abordagem metodológica baseada na pesquisa qualitativa definida como estudo de caso, incluindo-se também uma pesquisa histórica sobre o desenvolvimento da APAE<sup>4</sup> e especificamente do seu Centro de Formação e Acompanhamento Profissional, situado em Salvador, quando foram consultadas fontes de autoria da instituição. Foram entrevistadas empresas parceiras, famílias, professores e aprendizes, que reconheceram este centro de qualificação profissional - cuja *expertise* é a inserção de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho - como referência na formação desses trabalhadores que possuem diferenças que não os descaracterizam como cidadãos. O universo geográfico dessa pesquisa limitou-se à cidade do Salvador.

A proposta de estudo de caso do Centro de Formação e Acompanhamento – CEFAP - da APAE – Salvador pode instrumentalizar concepções de que a execução e fiscalização das políticas públicas voltadas para inclusão é dever do Estado, mas a iniciativa privada tem revelado competência administrativa e pedagógica quanto à inserção de pessoas com deficiência mental nas empresas. Neste caso o poder público pode adotar a política do *benchmarking*, ressignificando a sua obrigação neste sentido.

No que diz respeito à formação profissional da pessoa com deficiência, o Estado tem autonomia para assumir esta ação, através do consórcio entre as suas diversas secretarias, entre elas a Secretaria Estadual de Educação, órgão responsável pela implantação de

---

<sup>3</sup> A Política Nacional de Educação Especial é um documento elaborado pela Secretaria de Educação Especial – Seesp do Ministério da Educação - Mec.

<sup>4</sup> APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais. São entidades sociais, de caráter beneficente, sem fins lucrativos, com o objetivo de educar e incluir as pessoas com deficiência mental no meio em que vivem. Constituem uma federação nacional, que reúne todos os centros existentes no Brasil.

programas educacionais e formativos voltados para os cidadãos que possuam alguma deficiência com vistas à sua inserção no mundo do trabalho.

Seguindo a decisão contida no parágrafo 15º da Declaração de Salamanca<sup>5</sup>: “medidas legislativas paralelas e complementares deveriam ser adotadas nos campos da saúde, bem-estar social, treinamento vocacional e trabalho no sentido de promover apoio e gerar total eficácia à legislação educacional”. Nesse aspecto, o Estado é egrégio para tomada de decisões que alteram o paradigma sobre a inclusão e em conformidade com a proposta de Salamanca, tanto educandos quanto educadores, famílias e empresas devem estar devidamente conscientizados e qualificados.

Todas essas assertivas encontram apoio nos tratados, declarações, documentos nacionais e internacionais que repudiam a atribuição de “peso morto” ao sujeito que tem alguma ou múltiplas deficiências.

A Declaração de Salamanca no seu 53º parágrafo orienta que:

Jovens com necessidades educacionais especiais deveriam ser auxiliados no sentido de realizarem uma transição efetiva da escola para o trabalho. Escolas deveriam auxiliá-los a se tornarem economicamente ativos e provê-los com as habilidades necessárias ao cotidiano da vida, oferecendo treinamento em habilidades que correspondam às demandas sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta. Isto implica em tecnologias adequadas de treinamento, incluindo experiências diretas em situações da vida real, fora da escola. O currículo para estudantes mais maduros e com necessidades educacionais especiais deveria incluir programas específicos de transição, apoio de entrada para a educação superior sempre que possível e conseqüente treinamento vocacional que os prepare a funcionar independentemente enquanto membros contribuintes em suas comunidades e após o término da escolarização. Tais atividades deveriam ser levadas a cabo com o envolvimento ativo de aconselhadore vocacionais, oficinas de trabalho, associações de profissionais, autoridades locais e seus respectivos serviços e agências.

Em concordância com a citação, existe uma grande preocupação de todos os envolvidos no trabalho com a pessoa com deficiência: se a inclusão não for uma prática cuidadosa e responsável será apenas uma falácia, um faz de conta. Sabemos que além do processo de escolarização do sujeito com deficiência, a Declaração de Salamanca preocupa-se

---

<sup>5</sup> A Declaração de Salamanca, realizada na Espanha em 1994, confirmou o direito de todas as pessoas à educação, utilizando os princípios da Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948. Esta declaração, que tem servido de referência para muitos movimentos a favor da inclusão, se ocupou em discutir e sugerir normas uniformes sobre a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência. Em consonância com essas normas, o Estado torna-se responsável em garantir que a educação de pessoas com deficiência seja parte integrante do sistema educativo. Um dos principais legados dessa Declaração foi a oficialização do termo “inclusão” no campo da educação.

também com os demais aspectos que representam a sua inserção social, a acessibilidade em todas as instituições.

Nos anos de 2006 e 2007, constatei, como diretor do Centro de Educação Especial da Bahia (CEEBA), que diversas solicitações de encaminhamento de educandos com deficiência mental a postos de trabalhos não puderam ser atendidas por falta de capacitação dessa mão de obra, estimulando a posição de dependência e autoestima rebaixada do sujeito com deficiência mental.

O convívio por quase dois anos com esses jovens e adultos que apresentavam deficiência intelectual<sup>6</sup>, e as dificuldades enfrentadas no sentido de financiamento e repasse de recursos para a efetivação de um trabalho que garantisse a inclusão escolar e profissional desses sujeitos, motivaram o início dessa pesquisa.

Obedecendo a tradição político partidária baiana, que insiste em tratar a educação como uma política governamental ao invés de tratá-la como uma política pública, o governo eleito no ano de 2006 exonerou a grande maioria dos dirigentes escolares para atendimento das solicitações de seus aliados declarados.

Loteados os cargos de diretores dos centros de apoio pedagógico e das escolas de grande porte da capital entre os partidos da ocasião, apesar da solicitação da comunidade escolar e do resultado que indicava uma aprovação apontada em pesquisas internas de 91,4% em relação ao modelo de gestão realizado, fui afastado do cargo de diretor do CEEBA no final de 2007.

A perda do cargo não deformou minha indignação diante dos enormes preconceitos e dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência mental e pelas suas famílias, pelo contrário, a situação comprovou que os interesses partidários estavam acima das políticas sociais. Esta vivência estimulou ainda mais a minha militância; através da empatia

---

<sup>6</sup> Existe uma tendência mundial e (brasileira também) em se utilizar o termo deficiência intelectual, de sorte que algumas vezes essa nomenclatura pode aparecer substituindo a expressão deficiência mental. No Cefap grande parte dos empregados já adota o termo preconizado pela convenção da Guatemala, da qual o Brasil também é signatário (SASSAKI, 2003).

O Autor explica que a tendência à substituição está relacionada ao próprio termo: é mais acertado o termo intelectual por referir-se especificamente ao funcionamento do intelecto e não ao funcionamento da mente como um todo.

De outra forma, podemos diferenciar melhor a deficiência mental da doença mental utilizando o termo deficiência intelectual. A expressão deficiência intelectual foi oficialmente utilizada já em 1995, quando a Organização das Nações Unidas (juntamente com *The National Institute of Child Health and Human Development*, *The Joseph P. Kennedy, Jr. Foundation*, e *The 1995 Special Olympics World Games*) realizou em Nova York o simpósio chamado *INTELLECTUAL DISABILITY: PROGRAMS, POLICIES AND PLANNING FOR THE FUTURE* (Deficiência Intelectual: Programas, Políticas e Planejamento para o Futuro).

experimentei o sentimento de impotência dos aprendizes e suas famílias, diante de forças políticas que não priorizam as pessoas com deficiência, ainda que as causas fossem diferentes.

Diante da impossibilidade de continuar no CEEBA e mesmo figurando no quadro de professor excedente da SEC, providenciamos para que as pesquisas assumissem um segundo estágio, optando pela APAE, por ser uma instituição conhecida nacionalmente, com diversos convênios e alianças entre empresas e secretarias municipais e estaduais, dentre elas, a própria Secretaria da Educação do Estado.

Em suas diversas atuações junto às pessoas com deficiência mental, o Centro de Formação e Acompanhamento Profissional era o que se encaixava perfeitamente nas perspectivas desse trabalho. Procurado o Cefap e com uma carta de recomendação da Uneb, este centro, que possui características de gestão democrática, abriu suas portas para a academia através de uma recepção cordial e afetiva. Foi lembrado que em 2006, o Cefap da APAE-Salvador havia sido utilizado como referencial comparativo pelo CEEBA, quando visitas técnicas buscaram cooperação e troca de experiências entre as oficinas de produção e a padaria.

Em um segundo plano, o capítulo 3 sugere que após o conhecimento do processo de inserção profissional da pessoa com deficiência mental evidenciado pelo funcionamento do Cefap e pelos resultados das pesquisas, e, atentando-se para a peculiaridade de cada instituição, que se proceda à adoção total ou parcial do modelo de gestão administrativa e pedagógica do Cefap da APAE-Salvador, quando da elaboração da proposta de reestruturação e ampliação de escopo de atuação do CEEBA ou outros centros de apoio às pessoas com deficiência, que, pelo fato da sua vinculação direta com o poder público, pode e deve sofrer grande ressignificação enquanto suporte à inclusão do seu público alvo.

Acredita-se que dessa forma vai haver minimização nos impactos de inserção profissional de sujeitos com deficiência mental e o ganho será tripartite: o serviço público ganha uma instituição com administração de vanguarda, os empresários recebem trabalhadores devidamente qualificados e os cidadãos baianos são amparados por estas parcerias que vislumbram a formação integral (intelectual, técnica, cultural e cidadã) dos cidadãos com deficiência mental e da sua família, como forma de inclusão desses sujeitos.

No capítulo 4 (“Nada sobre nós, sem nós”: vozes das pessoas diretamente envolvidas no trabalho do Cefap) temos a interpretação, tratamento dos resultados e as considerações sobre a pesquisa de campo, que demonstra a realidade da inserção da pessoa com deficiência mental, buscando-se uma interface entre as principais leis e ações afirmativas, que apóiam as políticas públicas voltadas para a inclusão e promoção desse

indivíduo, articulando-as com atitudes que visam à qualificação profissional desse cidadão a partir do trabalho desenvolvido por este centro.

Ainda nesse capítulo, de acordo com o termo de consentimento presente nos formulários e explicado para os entrevistados, são relatados, através de suas falas, as barreiras e comportamentos diretamente ligados à inserção profissional de pessoas com deficiência mental e que podem atuar como estímulos ou agentes dificultadores do processo. Nesse contexto, utilizando o Cefap como instituição pesquisada, pretende-se neste capítulo:

1. Demonstrar as principais dificuldades que permeiam o processo de inclusão da pessoa com deficiência mental, por parte dos aprendizes;
2. Conhecer o grau de satisfação do professor e suas concepções sobre a inclusão profissional dos seus educandos;
3. Demonstrar se a família prefere a dificuldade pertinente ao processo de inclusão do seu ente com deficiência mental ou prefere a facilidade da inserção em programas assistenciais ou caritativos propostos pelo Estado; e
4. Relatar a satisfação e a experiência dos empresários que aderem à política da inclusão espontaneamente e dos que atendem à determinação da Lei Federal 8.213/91.

Para desenvolver as considerações pertinentes a este capítulo, algumas estratégias foram criadas em relação às pesquisas: triagem, elegibilidade, sondagem e acompanhamento desses educandos, suas famílias, professores do Cefap e empresas, bem como o estudo de indicadores que caracterizam a sua inserção profissional. Alguns elementos tidos como relevantes foram levantados, como, por exemplo, a origem desses aprendizes e familiares, escolaridade e satisfação dos professores e empresários com o processo, dentre outros.

Reafirma-se, concluindo, que uma política pública que pretenda qualificar pessoas e que deseja se firmar como agente essencial para que seja realizada a inclusão social e de incentivo ao desenvolvimento econômico, com impactos na geração de trabalho e distribuição de renda, deve orientar-se por uma concepção de qualificação profissional entendida como uma construção social, de maneira a se contrapor àquelas que se fundamentam na aquisição de conhecimentos como processos individualizados, que buscam, na maioria das vezes, perpetuar as exigências excludentes dos postos do trabalho formal.

Destarte, vinculada à minha área de conhecimento e atuação profissional, a investigação proposta nesse trabalho pretende oferecer subsídios que podem contribuir para

reflexões e possíveis mudanças na relação do Estado com a instituição educativa, representada neste ato pela Secretaria Estadual da Educação, assim como solicitar a efetiva participação de todos os cidadãos interessados no desenvolvimento de uma educação inclusiva e de uma sociedade mais igualitária e justa, que de fato acolha e respeite a diversidade humana.

## **2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA MENTAL: UMA ABORDAGEM HISTÓRICA SOB O FOCO DA EDUCAÇÃO**

A dívida da educação para com os deficientes mentais acumula-se há tempo. Seu papel se reduz a coadjuvar a participação das demais especialidades envolvidas no atendimento multidisciplinar à deficiência mental. (MANTOAN, 1997, p.13).

A dicotomia que se estabelece até os dias atuais, quando se coloca a doença e deficiência mental no mesmo âmbito, é considerada também como um fator que alija as pessoas com deficiência das escolas e do trabalho. O processo histórico revela que a primeira referência para o estudo independente da condição da deficiência mental ocorreu no início do Século XIX, quando foi estabelecida a diferenciação entre a idiotia e a loucura (MENDES, 1996, p.17).

Neste capítulo aborda-se a deficiência mental de forma histórica e reflexiva, buscando a contribuição de teóricos, tais como Mantoan (1989) e Sasaki (2003), para apoiar o seu entendimento. A evolução do tratamento dispensado à pessoa com deficiência mental vai ser questionada a partir de tópicos históricos, inclusive em relação ao desenvolvimento da educação profissional, culminando com a exposição da Política Nacional de Educação Especial, quando será ratificada a possibilidade de inserção do sujeito que possui deficiência mental apoiado pela política pública educacional.

Pretendemos demonstrar que, mesmo possuindo diversas etapas, o desenvolvimento das relações sociais ainda não alcançou um estágio onde a deficiência mental seja reconhecida apenas como uma diferença. Concentramo-nos na crença de que as políticas educacionais podem transformar o atual paradigma, que tende a inferiorizar e desqualificar profissionalmente o sujeito que tem algum tipo de deficiência. As políticas públicas voltadas para a educação e trabalho, devem buscar o reconhecimento da qualificação profissional como uma edificação uniforme, muito além da dimensão somente pedagógica, favorecendo dessa forma o esboço de um sistema de geração de trabalho e renda que privilegie a todos os cidadãos brasileiros, sem exceções.

### **2.1 O TRATAMENTO DISPENSADO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Pouco se sabe sobre o tratamento dispensado às pessoas com deficiência nas sociedades ocidentais, nos tempos mais remotos. Existe um grande hiato na história em relação à abordagem da trajetória desses sujeitos excluídos da vida política, econômica e social, como

ocorria com as pessoas com deficiência. No Brasil, algumas informações estão disponíveis, nos trabalhos de Amaral (1995, 1997), que descreve uma trajetória histórica sobre as representações da deficiência, e de Mazzota (1993, 1996), que apresenta, por sua vez, de forma concisa, atitudes sociais subjacentes ao tratamento dado às pessoas com deficiência.

No seu trabalho, Amaral admite uma inter-relação entre as representações da deficiência com a visão religiosa, filosófica e científica, contidas em diferentes momentos históricos. É sabido que na Antiguidade a segregação e o abandono das pessoas com deficiência eram institucionalizados; na Grécia, por exemplo, as pessoas com deficiência eram mortas ou abandonadas à própria sorte; na Roma antiga, as leis concediam o direito de o pai extinguir a criança considerada defeituosa, logo após o parto.

Podemos observar que esses hediondos costumes e concepções não foram completamente banidos dos nossos dias, apenas se configuram de forma diferente. Durante nossa pesquisa, confirmamos este pensamento através do depoimento de uma mãe, aqui denominada de 'F1'<sup>7</sup>, acerca do abandono do seu filho pelo próprio pai: “imagine o senhor que tem homem por aí que quando descobre que o menino tem deficiência, ele tem coragem de abandonar o filho recém-nascido. Isso aconteceu comigo”.

Percebe-se, contudo, que a ação de abandonar o filho à própria sorte desde os tempos mais remotos era uma ação predominantemente masculina. Esse fato tende a associar o abandono aos contrastes e paradoxos dentro das relações de gênero, enfatizando a figura feminina como essencialmente a de cuidadora. Coincidentemente, as posições estratégicas no mundo do trabalho são masculinas, o que pode nos levar a crer que a exclusão profissional da pessoa com deficiência mental tenha profundas raízes históricas e culturais, embora o crescente índice de abandono de recém-nascidos pelas mães venha crescendo em todo o mundo.

A abordagem filosófica dos greco-romanos era utilizada para marginalizar as pessoas com deficiência e o próprio Estado defendia o direito de não permitir que cidadãos disformes ou monstruosos sobrevivessem. Dessa forma, a ordem de exterminar o recém-nascido nestas condições era explícita. Isto nos leva à observação de que mesmo os movimentos totalitários antecessores ao nazismo já invocavam o falso mundo de coerências, isolando as massas do mundo real. De acordo com Hannah Arendt (1976, p. 399), o extermínio vira processo histórico no qual o homem apenas faz ou sofre aquilo que, de acordo com leis imutáveis, sucederia de qualquer modo.

---

<sup>7</sup> Siglas utilizadas para nomear os familiares entrevistados e preservar a confidencialidade. Ver capítulo 4 onde são analisadas as falas desses sujeitos.

Esta forma hostil de tratar as pessoas com deficiência foi socialmente aceita em todas as regiões até o surgimento do Cristianismo na Europa. A partir de então, esses sujeitos ganharam alma. Por volta do século IV, as pessoas com deficiência começaram a receber abrigo, proteção e tolerância, sem que isso significasse, contudo, o reconhecimento da sua cidadania.

No período medieval, o Cristianismo relacionava a situação da deficiência à culpa, ao pecado ou à qualquer transgressão nos campos ético, moral ou social. A deficiência era a marca indelével que representava este pecado, não importando se era física, sensorial ou mental. A deficiência impedia, então, o contato com a divindade.

A primeira instituição com a finalidade de abrigar as pessoas com deficiência que se tem notícia existiu no século XIII, na Bélgica. Algum tempo depois, ainda que movida por interesses financeiros, surge uma lei que defende o direito à sobrevivência dessas pessoas, desde que fossem capazes de contribuir financeiramente com a Coroa. Nesse período surge a diferenciação jurídica entre deficientes mentais e doentes mentais.

A primeira tentativa científica de estudo das pessoas com deficiência que se tem notícia aconteceu no século XVI, sendo responsáveis Paracelso e Cardano<sup>8</sup>, médicos que acreditavam na possibilidade de tratamento clínico da pessoa com deficiência mental.

Conforme relata Pessotti (1984, p.7), surge em 1534 uma lei que define loucura e idiotia como enfermidades, com a finalidade de garantir o direito à herança e uma boa administração do espólio dessas pessoas. Dessa forma definiu-se o idiota e o louco:

Esse chamará bobo ou idiota de nascimento à pessoa que não pode contar até vinte moedas nem dizer-nos quem era seu pai ou mãe, quantos anos tem, etc.... de forma que parece não haver possuído conhecimento de qualquer razão da qual se pudesse beneficiar ou que pudesse perder. Mas se tem um conhecimento tal que conhece e compreende suas letras e lê mediante ensino ou informação de outro homem, então não se deve considerar-se bobo ou idiota natural.

Por volta de 1690, John Locke<sup>9</sup> protagoniza uma grande revolução, ao desenvolver uma teoria pedagógica voltada para o atendimento do deficiente - considerado até então como um sujeito incapaz. Locke considerou a pessoa com deficiência mental como um indivíduo desprovido de experiências sensoriais e/ou reflexões sobre as ideias geradas pelas sensações.

---

<sup>8</sup> Enquanto que Paracelso (1493-1541) era médico e alquimista, Cardano (1501-1576) era filósofo e médico. Esses dois cientistas manifestaram-se acerca das implicações da demência e da deficiência mental apresentando-as sob uma concepção médica, embora ainda houvesse alguns traços de superstição em seus trabalhos.

<sup>9</sup> O filósofo inglês John Locke (1632-1704) autor de “Ensaio sobre o entendimento humano”, não aceitava as ideias inatas e colocava a experiência e a sensação como fontes dos nossos conhecimentos.

Em sua concepção, a pessoa com deficiência mental assemelhava-se a um recém-nascido - associado a uma tábula rasa – partindo para a defesa de uma didática especial para o atendimento das deficiências.

Em sua teoria, analisa a capacidade cognitiva de aprendizagem do homem, que, segundo ele, nasce vazio e desenvolve-se na medida em que tem contato com as informações. Locke foi revolucionário no sentido de admitir o caráter cognitivo da pessoa com deficiência mental, algo nunca antes considerado. Houve uma sensível melhora no tratamento dessas pessoas, antes mantidas em abrigos isolados, livrando a família e o poder público de suas presenças consideradas incômodas e da responsabilidade de educá-las.

Dando continuidade à investigação do processo histórico, que diz respeito à evolução e tratamento dado às pessoas com deficiência mental, Mantoan (1997, p.13) relata:

Na metade do Século XVIII, sob o clima ideológico dos enciclopedistas franceses, do pensamento de Rousseau e de Locke e, sobretudo, da reação à Inquisição e à Reforma, o homem passou a ser visto como sendo naturalmente bom, puro e generoso. Essas novas idéias deram à deficiência mental a tão esperada oportunidade de ser encarada do ângulo educacional, apesar de ainda fortemente influenciada pela visão médica e com vistas a confirmar as máximas do ideal naturalista. Foi então que os meninos selvagens passaram a exemplificar esse ideal e Victor de Aveyron, capturado em 1797, na floresta de La Cauve, na França, foi entregue ao doutor Itard para que fosse educado.

Chama-se de meninos selvagens os seres humanos que foram privados desde sua infância de qualquer educação, por terem vivido inteiramente separados dos indivíduos de sua espécie. Esses meninos, segundo a teoria do “bom selvagem” de Rousseau, eram naturalmente bondosos e inteligentes e denunciavam as distorções impostas pela educação ao desenvolvimento da natureza e espírito humanos. Vitor de Aveyron foi entregue ao doutor Itard para que este pudesse confirmar as teorias educacionais do “bom selvagem”, de Rousseau, e outras.

Em concordância com Mantoan (1997), acrescentamos que a experiência de Itard<sup>10</sup> pautava-se na educação de crianças surdas até que lhe foi conferida a missão de educar o menino selvagem de Aveyron, constituindo-se no seu grande ensaio no campo da educação especial para deficientes mentais. Discordando da opinião de um psiquiatra, que considerou o garoto como um retardado incurável, Itard elabora meios para educar o menino, considerando a doutrina da tábula rasa, da estátua e também do bom selvagem, preconizada por Rousseau<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> O médico e pedagogo francês Jean Itard (1774-1833) realizou relevantes trabalhos e estudos, parte integrante do *Mémoire*, com publicação iniciada em 1801. Neste tratado sobre a deficiência mental do ponto de vista médico-educacional, é descrita a evolução de Victor de Aveyron e a confirmada as teorias educacionais que doutor Itard desejava conhecer.

<sup>11</sup> Jean-Jacques Rousseau (1712-1778), filósofo e escritor francês, publicou a obra “Da Educação”, revolucionando a pedagogia da época, sendo muito combatido. Rousseau perseguiu ideais naturalistas na educação.

Segundo o doutor Itard, a deficiência mental é um processo cumulativo, no qual as ações têm relação com aquisições preliminares. Baseado em suas convicções, desenvolve um modelo de educação que possa atender ao deficiente. Realiza a leitura labial e expressão oral, utilizadas na época para a educação de pessoas surdas. Enquanto observa a evolução do garoto de Aveyron, amplia os aspectos da educação especial, adequando sua experiência anterior, com educação de surdos à educação dos deficientes mentais.

Em Roma, no ano de 1895, Maria Montessori estuda com afincos processos pedagógicos científicos com a finalidade de educar algumas crianças com diagnóstico de idiotia. Montessori correlaciona os seus trabalhos à defesa do potencial criativo da criança, tomando por base os estudos de Itard em busca da comprovação da sua concepção acerca da melhor forma de tratar essas crianças. Segundo Montessori, o processo deveria ser muito mais voltado para o pedagógico do que médico. O fracasso escolar alcançado pelas crianças observadas – que não conseguiram acompanhar os seus colegas de turma - demonstrou a existência de uma incapacidade intelectual. Este acontecimento balizou a criação das classes especiais.

Destacado o trabalho desses precursores e apesar da caminhada para uma visão cada vez menos preconceituosa em relação à deficiência, a humanidade não avançou o quanto deveria no que diz respeito à aceitação das diferenças; a prova disso encontra-se no fato de que o regime totalitarista instituído pelo nazismo na primeira metade do século XX provocou a eliminação bárbara de pessoas com deficiência.

Diante desses avanços e retrocessos é que a evolução do homem no campo da inclusão de pessoas com deficiência mental é considerado um tema subjetivo. Na sociedade contemporânea verificamos progressos tecnológicos fascinantes, como a medicina por imagem que permite o mapeamento de tumores minúsculos, diagnosticando graves doenças ainda no seu estágio inicial, aumentando possibilidades de cura e contraditoriamente, quando nos referimos à evolução da aceitação das diferenças peculiares aos seres humanos, é possível vivenciar a discriminação e exclusão de pessoas com deficiência - cena comum na Idade Média - e participar como elemento passivo deste fato quando se aceita esta atitude infame com desinteresse ou aparente naturalidade.

No que diz respeito às pessoas com deficiência, observa-se que - paralelo à consolidação de uma concepção científica a respeito da deficiência enquanto uma limitação comum a qualquer pessoa - é muito comum nos dias de hoje a ocorrência de atitudes sociais de marginalização desses sujeitos, semelhantes àsquelas vividas na Antiguidade Clássica. Durante a pesquisa realizada na APAE, 'F2', uma das mães entrevistadas, depõe: "... ninguém

toma conhecimento, ninguém é sensível. Fecham os olhos, como se nada estivesse acontecendo, como se não existisse pessoas com deficiência.”.

Esse comportamento de omissão das massas também integrou as explicações feitas por Arendt (1976), ao conferir maior especificidade a este conceito, tratando o movimento totalitário como aquele capaz de organizar as massas, isto é, este conjunto de indivíduos desprovidos de opinião e interesses quanto ao universo público.

Segundo a autora, a Modernidade trouxe fenômenos típicos, como o desinteresse ou indiferença para com o domínio público, frutos do comportamento individualista e da competitividade característica à ordem burguesa. O desinteresse ou indiferença são elementos ativos da exclusão social, que possui um largo espectro.

Qualquer indivíduo pode ser excluído de um grupo devido a uma deficiência, diferença ou até mesmo uma doença. Nesse contexto, diagnosticar um caso de deficiência mental pode significar a imposição de um rótulo de incapacidade sobre uma pessoa.

Foucault (1991) revela que no instante exato em que a sociedade diagnostica a doença, exclui o doente. Os avanços tecnológicos comprovam que não são suficientes para alterar concepções e comportamentos das pessoas quando se trata de excluir pessoas.

Na atualidade, encontramos três tipos de comportamento no trato da pessoa com deficiência, que são explicados pelos estudos realizados por Mazzota (2005), ao considerar três atitudes sociais que distinguem o tratamento dado às pessoas com deficiência: marginalização, assistencialismo e educação/reabilitação.

A marginalização se caracteriza pelo ceticismo diante da possibilidade de mudança das pessoas com deficiência. Isto leva a uma completa omissão da sociedade em relação à organização de serviços para essa população, ocorrência explícita nas sociedades antigas e dissimulada na sociedade contemporânea. A falta ou a baixa acessibilidade em quase todos os setores demonstram que mesmo em pleno Século XXI ainda não se atingiu o patamar desejável de acesso das pessoas com deficiência, que vai desde as barreiras arquitetônicas às da empregabilidade, confirmando a antiga tendência da não aceitação das diferenças inerentes às pessoas.

O assistencialismo é uma maquiagem social caracterizada por um sentimento filantrópico, paternalista e humanitário. Tal como na marginalização, existe a descrença na capacidade de mudança do indivíduo, quase sempre acompanhada pelo princípio cristão de solidariedade humana, que busca fazer caridades, dar esmolas e proteção às pessoas com deficiência. A deficiência se configura como uma característica digna de piedade.

A educação revela-se como atitude de crença na possibilidade de inclusão das pessoas com deficiência. Para tanto, precisa-se entender a deficiência como uma diferença, um desafio peculiar a todos, visto que o ser humano não é absoluto em todas as áreas de conhecimentos ou detém a supremacia em todas as habilidades.

Nesse aspecto, o posicionamento de Vayer e Roncin (1989, p.25) ressalta essa concepção quando afirmam que:

O sujeito deficiente é, portanto, aquele que deve suportar uma desvantagem em sua relação com o mundo circundante. Nesse sentido, cada ser humano, de acordo com sua história genética e pessoal, está sempre com maior ou menor desvantagem em certas situações ou circunstâncias, mas o fato tem apenas uma importância relativa já que a desvantagem num campo da relação pode ser compensada por facilidades em outros. De qualquer modo, é sempre o sujeito que suporta, ele é obrigado a ser e a atuar com as suas competências pessoais.

Geralmente, os resultados dessas concepções voltam-se para a organização de serviços educacionais que dão apoio ao processo de qualificação de uma pessoa e buscam a sua inserção no mundo do trabalho como fator essencial para o fortalecimento das suas relações sociais.

## 2.2 PROCESSO HISTÓRICO DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA

A classe dominante sempre declarou sua admiração pela educação escolástica e, neste contexto, os jesuítas representaram na educação brasileira a educação bancária, onde em algumas escolas os conteúdos eram valorizados acima até mesmo da formação ética do sujeito. Como herdeiros deste questionável modelo educacional, nasceram profissionais com conhecimentos técnicos brilhantes, mas que não resistem à corrupção; tampouco possuem compaixão pelo próximo e buscam a qualquer preço perpetuar os interesses de uma elite pouco interessada na inclusão daqueles que não são membros da sua confraria.

O ato de não aceitar as pessoas devido às suas diferenças parte de uma errônea concepção acerca de perfeição intelectual e estética nas quais insistimos em enquadrar os seres humanos. Isto reforça a eugenia, parte da ciência que se mantém firme em seu propósito de “melhorar” as qualidades físicas e mentais das futuras gerações.

O preconceito que alimenta a resistência à inclusão dificulta sobremaneira o avanço da educação inclusiva, que por sua vez solicita a formação de sujeitos para a construção e atuação em uma sociedade onde haja igualdade e justiça.

Neste aspecto, Mantoan (1996, p.82) nos mostra alguns motivos dessa resistência:

[...] resistimos à inclusão escolar porque ela nos faz lembrar que temos uma dívida a saldar em relação aos alunos que excluímos, por motivos muitas vezes banais e inconsistentes, apoiados por uma organização pedagógica escolar que se destina a alunos ideais, padronizados por uma concepção de normalidade e de deficiência arbitrariamente definida.

Na tentativa de minimizar esta resistência, o atual cenário brasileiro aponta para a construção de uma educação inclusiva sistematizada e apoiada por leis e diretrizes.

Em princípio, a história brasileira não registra nenhuma política inclusiva efetiva, mas, em 1854 aconteceu a criação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos, hoje Instituto Benjamim Constant (IBC), um grande avanço para a época.

Em 1857 foi a vez da criação do Instituto dos Surdos Mudos, que mais tarde se transformaria em referência nacional no atendimento de pessoas surdas, o Instituto Nacional de Educação dos Surdos – INES.

Somente vinte anos depois dessa primeira ação pública é que foi inaugurado em Salvador, no ano de 1874, o Hospital Juliano Moreira, instituição destinada às pessoas que tinham deficiência ou doença mental. O atendimento era em sistema de internato e a segregação era a característica marcante. Não havia evidência de cunho educativo em suas ações.

De acordo com estudos realizados pelo Mec, as pessoas com deficiência mental somente puderam experimentar um atendimento especializado institucionalizado quase 80 anos depois, com a criação do Instituto Pestalozzi. A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) surgiu quase cem anos depois da criação do IBC.

Neste período, confirma-se a confusão que persiste até aos dias atuais, onde as pessoas com deficiência mental eram tratadas como doentes mentais. Junto com muitos mitos, associando a pessoa com deficiência à improdutividade, este episódio eleva os preconceitos e reduz as possibilidades de oferta de emprego para a pessoa com deficiência mental.

Na Bahia, o Estado criou o Instituto Pestalozzi em 24 de maio de 1954 e após um grande intervalo de tempo, o CEEBA, em 03 de junho de 1992, através da portaria nº. 3065, 36 anos depois da instalação da APAE–Salvador, no final do ano de 1968, que preencheu o espaço entre a criação dessas duas iniciativas públicas.

O atendimento educacional da pessoa com deficiência era lastreado pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº. 4.024/61, “que apontava o ‘direito dos excepcionais’ à educação, preferencialmente dentro do sistema geral de ensino”. O Centro

Nacional de Educação Especial (Cenesp), criado em 1970, pode ser considerado como uma tentativa de integração da pessoa com deficiência mental, pois gerenciava ações educacionais especiais voltadas para as pessoas com deficiência e com superdotação.

Nessa época, o avanço é remoto. De acordo com a Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva, Secretaria de Educação Especial – Seesp/Ministério da Educação (BRASIL, 2007, p.5):

As iniciativas de atendimento às pessoas com deficiência marcadas por uma concepção assistencialista não efetivaram políticas públicas de acesso universal à educação e promoção da autonomia e independência. As chamadas políticas especiais constituíram uma hierarquia de pertencimento, onde alunos com deficiência eram pensados como meros receptores de ações isoladas do Estado.

As pessoas com deficiência e suas famílias sempre desejaram ser parte integrante da sociedade como está assegurado em nossa Carta Magna. As pesquisas realizadas neste trabalho ratificaram reivindicações do passado: deseja-se uma política que inclua de fato este sujeito em todos os âmbitos sociais. Em lugar de esmolas ou vantagens, a defesa dos seus direitos e a garantia das suas dignidades - anseios que somente uma política educacional que vise a inclusão pode proporcionar aos indivíduos, tenham ou não deficiência.

A Educação Especial como modalidade paralela à educação formal constitui-se em uma falha de concepção criada pela Lei de Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, nº. 5.692/71. A lei solicita tratamento especial para os alunos com “deficiências físicas, mentais, os que se encontrem em atraso considerável quanto à idade regular de matrícula e os superdotados”. A partir disso, os sujeitos que apresentavam distorção série/idade era vistos como deficientes mentais treináveis, ignorando-se todo o processo social e as particularidades do indivíduo.

As escolas especiais tornaram-se ilhas de excelência e proteção, criando guetos vitalícios para as pessoas que possuíam deficiência. Esta segregação possuía um lado perverso, como se constata no depoimento de ‘F5’: “Como é que meu filho vai ser incluído em algum lugar, se ele só anda em escolas especiais, se ele pouco vai aos lugares frequentados pelos ‘ditos normais’”<sup>12</sup>?

---

<sup>12</sup> A expressão “ditos normais” é condenada por Sasaki (2003). Segundo este autor, o termo correto seria pessoas sem deficiência ou pessoas não deficientes. Especificamente neste caso, o termo “ditos” é utilizado para contestar a normalidade das pessoas, o que se torna redundante nos dias de hoje.

Sabe-se que um cidadão, de acordo com a sua deficiência, pode trabalhar, ter seu próprio negócio e apesar das suas limitações - também pertinentes a qualquer pessoa - fazer parte das diversas instituições que farão parte da nossa vida. Segundo Fonseca (2005, p.21):

Praticamente, desde o nascimento, as instituições estão presentes de uma forma ou de outra em nossa vida: adotamos certas convenções sociais, estudamos, constituímos famílias, estamos submetidos a regulamentações trabalhistas, realizamos transações de mercados, utilizamos dinheiro. Ou seja, as instituições afetam todos os âmbitos da existência social, pois vivemos sob atividades institucionalizadas, sejam elas políticas, econômicas, sociais, territoriais e culturais.

A negação da participação do cidadão no campo institucional em virtude da sua deficiência gera um processo de exclusão cada vez mais difícil de ser reparado. No que diz respeito à educação, ao término do ciclo escolar ou quando se afastava dessas ilhas de proteção ou guetos, representadas muitas vezes pelas famílias, escolas especiais ou organizações não governamentais, a pessoa com deficiência ficava praticamente sem perspectivas. Raramente se pensava em profissionalização, não se falava de autonomia. De forma específica, a pessoa com deficiência mental era vista e tratada como um doente, um ser incapaz.

O Brasil inaugura um grande progresso na Constituição Federal de 1988, que proclama a igualdade de direitos e abomina todo o tipo de preconceitos. Em seu artigo 205, define a educação como direito de todos. Nesse aspecto, nossa Carta Magna garante o desenvolvimento integral do sujeito em todos os aspectos da cidadania, defendendo inclusive a qualificação de todos para o trabalho.

De fato, existem as leis, mas a fragilidade no cumprimento de muitas evita ou dificultam relações individuais. Doravante, a conscientização dos indivíduos e a instituição de novos paradigmas acerca da inclusão pode nos distanciar deste cenário atual, onde situações inaceitáveis estão se tornando mais constantes.

Alguns estatutos reforçam a necessidade da educação na vida das pessoas e responsabilizam a família pela matrícula e frequência das crianças na rede regular de ensino. A Lei nº. 8069/90 - Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) - propõe claramente a importância dos pais no processo educativo. Infelizmente não há divulgação dos processos formativos em que os pais sejam conscientizados, alertados e apoiados nessa missão.

A década de 1990 foi muito produtiva em termos de políticas públicas, ações afirmativas, tratados, declarações e recomendações internacionais. O Brasil sabiamente se

deixa influenciar por documentos tais como a Declaração Mundial de Educação para Todos (1990), Declaração de Salamanca (1994) e Convenção da Guatemala (1999).

Surge a Política Nacional de Educação Especial, cujo objetivo principal centrava-se no processo de integração instrucional, permitindo o acesso de alunos com deficiência às classes comuns do ensino regular desde que acompanhassem a rotina dos colegas conforme orientação do Seesp/Mec (BRASIL, 1994, p.19).

O artigo 58 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº. 9.394/96 trata a “educação especial como modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino para os alunos com necessidades especiais”. Adiante, no artigo 59, deixa claro que as instituições de ensino deverão atender às necessidades dos alunos através de adequações nos seus currículos, metodologia, avaliações e demais organizações.

Deste modo, a LDB responsabiliza o poder público pela realização da matrícula e oferta de serviços de apoio especializados. Especialistas observaram, contudo, que a tendência à segregação continuava: as escolas especializadas foram mantidas e as classes especiais dentro de escolas regulares não integravam e tampouco incluíam os alunos. Os surdos sofriam por possuir sua própria identidade linguística, os cegos ficavam de fora do modelo essencialmente visual preconizado nas escolas, os deficientes físicos amargavam terríveis barreiras arquitetônicas e as pessoas com deficiência mental, sempre confundidas com seres incapazes, eram condenados ao isolamento. Apesar de alguns avanços, esta era a realidade das escolas públicas brasileiras.

O esquema apresentado a seguir foi utilizado no III Seminário Nacional de Formação de Gestores e Educadores – Educação Inclusiva ou Integração Escolar? As implicações pedagógicas dos conceitos como rupturas paradigmáticas, trazidas por Beyer (2005 p.87), foram sintetizadas considerando-se:



Figura 1 – Educação Inclusiva ou Integração Escolar?

Quando o tema é inclusão, deve-se cuidar para que os conceitos de integração e inclusão fiquem bem claros. A Figura 1 acima nos remete ao ano de 1999, quando o Decreto 3.298 regulamentou a Lei 7.853/89.

Ao dispor sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, a educação especial é entendida como modalidade transversal aos níveis e modalidades de ensino e, de forma incongruente, no seu artigo 24, determina o acesso à rede regular de ensino às pessoas com deficiência consideradas “capazes de se integrar”.

Revedo os conceitos de inclusão e na tentativa de mudar os paradigmas educacionais vigentes, as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica determina, através da Resolução CNE/CEB 2/2001, no seu artigo 2º que: “Os sistemas de ensino devem matricular todos os alunos, cabendo às escolas organizar-se para o atendimento aos alunos com necessidades educacionais especiais, assegurando as condições necessárias para uma educação de qualidade para todos”.

Notadamente, o termo “capazes de se integrar” foi substituído por “todos os alunos”, significando a correção da contradição observada no artigo 24 da Lei 7.853/89. A redação atual busca conformidade com a Constituição Federal de 1988 e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) nº. 9394/96, que estabelecem a educação como direito de todo o cidadão, deficiente ou não.

Se por um lado a LDB atribui e valida à educação especial o atendimento suplementar e complementar à escolarização do sujeito, do outro lado, não incentiva a aceitação e fortalecimento de uma política de educação inclusiva voltada para o enfrentamento dos desafios inerentes à aceitação das diferenças. Ainda comete-se o equívoco, ilustrado pela Figura 1 acima quando a educação especial figura como modalidade substitutiva à educação formal.

O Plano Nacional de Educação (PNE) preconiza que o maior avanço da década que se poderia alcançar em termos educacionais, seria a construção de uma escola inclusiva com vistas à garantia da aceitação das nossas diferenças. Mais uma vez, verifica-se incongruência entre discurso e prática ao se constatar, segundo o PNE (2001, p.205), que “[...] a análise das metas estabelecidas para a educação especial denota contradições ainda vigentes no sistema escolar ao enfatizar o incremento das classes especiais e o modelo de integração”.

O início do século XXI traz importantes momentos para a sociedade brasileira como a promulgação da Convenção de Guatemala<sup>13</sup> (1999) através do Decreto nº. 3.956/2001. Este ato confirma a igualdade entre as pessoas, com ou sem deficiência.

Este Decreto causa grande impacto na educação na medida em que solicitou uma nova leitura da educação especial, no sentido de se possibilitar o acesso da pessoa com deficiência às classes regulares. Na verdade, o impedimento ou anulação do direito da pessoa com deficiência frequentar essas classes já se configura discriminação com base na deficiência, ferindo a Convenção de Guatemala e conseqüentemente o Decreto nº. 3.956/2001.

Um avanço que merece registro é a Resolução CNE/CP nº. 1/2002, que estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação de Professores da Educação Básica. Durante a pesquisa de campo, uma professora identificada como 'T8' questiona: “[...] O professor da classe regular está preparado para ter um aluno com deficiência? Claro que não”.

Mas, afinal, quem está preparado para aceitar a complexa diversidade humana? Raríssimos habitantes desse planeta admitiriam de forma sincera este preparo. Dessa forma, concordamos que os pais não estão preparados para ter um filho com deficiência, a vizinha não está preparada para a convivência com uma pessoa com deficiência, o patrão não está preparado para ter um empregado com deficiência e assim por diante. Porém, isto não significa que devemos cruzar os braços e agir como nos antigos tempos, negando a acessibilidade e a condição de cidadania aos nossos semelhantes.

No que diz respeito à formação do professor, Existe na Resolução CNE/CP nº. 1/2002 a determinação de que “as instituições de nível superior devem prever em sua organização curricular formação docente voltada para o acolhimento e o trato da diversidade, que contemple conhecimentos sobre as especificidades dos alunos com necessidades educacionais especiais” (BRASIL, 2006 p.291).

Uma das ações mais expressivas do conceito da diferença peculiar a cada indivíduo e da importância da formação do professor como agente transformador foi o reconhecimento da Língua Brasileira de Sinais como meio legal de comunicação e expressão, através da Lei

---

<sup>13</sup> Vivarta (2003) refere-se à Convenção da Guatemala ou Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência como um evento de grande relevância, ocorrido em 28 de maio de 1999, acabando por definir discriminação como sendo toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, ou em seus antecedentes, conseqüências ou percepções, que possam impedir ou anular o reconhecimento ou exercício, por parte das pessoas com deficiência, dos seus direitos humanos e das suas liberdades fundamentais.

10.436/02 e regulamentado pelo Decreto 5.626/05 que dispõe entre outras coisas, sobre a inclusão da LIBRAS nos cursos de formação de professores e parte integrante do currículo.

Sabe-se que a quantidade de leis existentes não garante a inclusão, mas a pessoa com deficiência tem garantidos, de forma sistemática, os seus direitos fundamentais. Paralelo à legislação, o Ministério da Educação, através da sua Secretaria de Educação Especial, implantou, em 2003, o Programa de Educação Inclusiva (PEI) com a finalidade de transformar os sistemas de ensino vigentes em sistemas educacionais inclusivos. Neste contexto, foi promovida a sensibilização e formação de equipe pedagógica para que fosse garantido o acesso de todos à escolarização, a promoção das condições de acessibilidade e a organização do atendimento educacional especializado.

Utilizando-se do relato do Mec em sua Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva, registra-se a publicação pelo Ministério Público Federal do documento intitulado como “O acesso de alunos com deficiência às escolas e classes comuns da rede regular”, ocorrido em 2004, sendo lastreado pelo Decreto nº. 3.956/2001. Esse documento divulga os conceitos e diretrizes internacionais da inclusão das pessoas com deficiência na área educacional, reforçando o direito e os benefícios da escolarização de alunos com e sem deficiência na escola regular.

Legalmente, o estabelecimento de condições para a implementação de uma Política Nacional de Acessibilidade aconteceu através do Decreto nº. 5.296/04, que regulamentou as Leis 10.048/00 e 10.098/00. Houve uma perceptível alteração nas considerações sobre o acesso da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. A sociedade foi sensibilizada, rampas em escolas foram construídas, ônibus adaptados foram colocados em alguns trajetos e algumas empresas abriram suas portas, oferecendo algum posto de trabalho.

Sabe-se, contudo, que estas ações pontuais estão longe do verdadeiro significado do conceito de acessibilidade para uma pessoa que tem deficiência, que vive severas restrições no seu direito de ir e vir, de frequentar escolas regulares, empregar-se e conseqüentemente se tornar elemento constitutivo às instituições comuns a todos os cidadãos brasileiros.

Os últimos anos têm sido considerados muito produtivos para a pessoa com deficiência. O Brasil é signatário de grandes eventos, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU, em 2006, determinando no seu artigo 1º que “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”. A versão preliminar da

Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, atenta para o deslocamento da ideia de limitação presente na pessoa para a sua interação com o ambiente.

As conquistas avançam, mas o respeito a esses direitos arduamente adquiridos são muitas vezes ignorados. A historicidade do tratamento dado à pessoa com deficiência e os aspectos da educação foram inseridos neste trabalho para solidificar a sua intenção: mostrar que é possível a inserção da pessoa com deficiência mental no mundo do trabalho a partir de ações educativas vinculadas a projetos pedagógicos que acreditem no desenvolvimento desse cidadão. Para tanto, a formação dos professores e a educação profissional contribuem significativamente para a consecução deste objetivo.

### 2.3 A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO ESPECIAL NA PERSPECTIVA DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA

A certeza de que a educação se configura como principal política pública para a inclusão das pessoas move, no planeta inteiro, profissionais, empresários, famílias e sujeitos que acreditam que a deficiência não deva ser um detalhe capaz de inferiorizar alguém.

A versão preliminar da Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, organizada em setembro de 2007 pela Secretaria de Educação Especial (Seesp), apoiada pelo Ministério da Educação, reflete em sua apresentação a seguinte escrita:

O movimento mundial pela inclusão, como uma ação política, cultural, social e pedagógica desencadeou a defesa do direito de todos os alunos pertencerem a uma mesma escola, de estarem juntos aprendendo e participando sem nenhum tipo de discriminação. A educação inclusiva constitui um paradigma educacional fundamentado na concepção de direitos humanos, que conjuga igualdade e diferença como valores indissociáveis (p.3).

Ocorre entre a escola, família e comunidade a fundamentação das relações que darão origem às interações profissionais do sujeito. Especificamente no ambiente escolar encontra-se a possibilidade de transformação de concepções.

A concepção dos Direitos Humanos, baseada no princípio de equidade e reforçada por nossa Carta Magna, abastecer os pilares da educação inclusiva, atribuindo à escola a responsabilidade de formação intelectual de todos os alunos, da educação propedêutica à educação superior, passando por suas diversas modalidades, sem perder o seu foco: melhoria contínua do homem enquanto elemento transformador da sociedade, sendo reconhecido e valorizado pelas suas diferenças.

Construção coletiva de educadores brasileiros de diversas áreas de atuação, o documento que contém a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva busca a definição de políticas educacionais que promovam ações de impacto nos diferentes níveis de ensino, inclusive no profissionalizante, com vistas ao acompanhamento dessa luta pela inclusão, constituindo e fortalecendo políticas públicas que promovam o amplo acesso à escolarização do indivíduo. Tem sido um processo de construção trabalhoso e corajoso se admitirmos a educação de qualidade como privilégio de poucos.

Sim, a educação é um direito de todos como é estabelecido no artigo 205 da Constituição Federal do Brasil de 1988. A nossa Carta Magna fundamenta-se no princípio da igualdade, visando ao bem de todos os cidadãos, independente de origem, etnia, sexo, cor ou qualquer outro tipo de particularidade. De acordo com o artigo 205, o principal objetivo da educação é garantir o total desenvolvimento do sujeito, o seu exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho.

No artigo 206 encontramos uma proposta consistente em relação às escolas brasileiras: um dos princípios para o ensino é a igualdade de condições de acesso e permanência na escola. Contudo, é justamente no ambiente escolar que família e aprendizes pesquisados encontram muitas barreiras que favorecem a exclusão, demonstrando a ineficácia do discurso inclusivo nas escolas. Para Melero (2002, p.63), o pensamento pedagógico de alguns profissionais:

As crianças com necessidades educativas específicas são os únicos responsáveis (culpados) por seus problemas de aprendizagem (às vezes esse sentimento se estende aos pais), mas raras vezes questionam o sistema escolar e a sociedade. O fracasso na aprendizagem deve-se às próprias crianças com deficiência e não ao sistema, pensa-se que são eles e não a escola quem tem que mudar.

O artigo 208 da Constituição Federal deixa clara a responsabilidade do Estado pelo acesso aos níveis mais elevados do ensino e o atendimento educacional especializado, se necessário for. O preconceito nas escolas pode ter como uma das causas a falta de qualificação do professor. A ausência de trabalhos específicos com famílias e estudantes das escolas formais no que diz respeito à aceitação das diferenças também é reforçado pelo depoimento de uma professora do Cefap. Segundo 'T7':

*'T7' – Para que a política de inclusão seja verdadeira, precisamos fazer um grande trabalho de conscientização social, envolvendo as escolas, a família, os donos de empresa. Isto deve partir do Estado, que tem o poder de alterar para melhor o currículo dos cursos. Afinal, não é o MEC que avalia, que dá a nota? Pois é... tem muito professor que não acredita, não aceita e nem quer aceitar alunos com deficiência e isso precisa ser mudado.*

A proposta curricular de todas as graduações poderia se reformular para dirimir as dúvidas que todos os profissionais têm ao lidar com cidadãos que possuem deficiência - como, por exemplo, professores, médicos e dentistas - e qualificar nas empresas seus profissionais de atendimento ao público, como motoristas, vendedores, recepcionistas e outros. Nesse ponto, uma das mães entrevistadas relata:

*‘F4’ – Uma vez o menino de uma colega passou mal no ponto e tivemos que levar ele para a emergência. Ele tem múltipla, sabe como é? Além de ter a deficiência mental leve ele ainda é surdo, mas fala a Libras. Quem disse que o médico entendia o que o menino estava sentindo? Ainda bem que ela tava comigo, para poder traduzir a fala do filho, senão ele tava perdido, porque nem eu sei falar a língua dos surdos também.*

O relato de ‘F4’ nos faz lembrar que não existe em hospitais, delegacias ou outros serviços de emergência ou essenciais intérprete da Língua de Sinais. Arquitetos e engenheiros também devem ser cobrados em relação aos seus projetos na questão da acessibilidade. Não se deve aceitar uma construção que não anteveja o acesso de idosos e pessoas com deficiência.

Neste campo, muitas escolas se constituem barreiras para um estudante com deficiência. Um educando que possui paralisia cerebral, além de vencer toda a perspectiva pedagógica elaborada para um colega que não possui deficiência, deve superar diariamente, grandes barreiras arquitetônicas.

Esta é uma escola que exclui: começa por seu Projeto Político Pedagógico (PPP), que não contempla a formação de toda a comunidade escolar no que diz respeito à aceitação das diferenças e conclui com o seu projeto arquitetônico, limitando o acesso para apenas pessoas que não possuem dificuldades de locomoção.

É necessário admitir que além de estudantes vão existir sempre professores, pais e funcionários que um dia vão experimentar qualquer tipo de deficiência.

O sistema de avaliação escolar também precisa ser revisto, os conteúdos devem se adequar à realidade do sujeito e o professor deve incorporar a cultura da diversidade como elemento de desenvolvimento humano.

Atualmente, assistimos à massificação de aprendizes nas salas de aula: pessoas com diferentes habilidades sendo avaliadas de forma igual através de instrumentos anacrônicos que não fornecem subsídios que garantam a visão de possibilidades desse educando. A avaliação aponta apenas para o sucesso ou para o fracasso através do sistema de notas, como se fosse simples medir o nível do intelecto de um ser. Ao observar o desempenho que temos tido nas

provas do ENEM e outros testes de qualificação do ensino, certamente mudaríamos o nosso conceito sobre deficiência intelectual, vislumbrando outras possibilidades de expansão da mente bem distante das que conhecemos.

#### 2.4 A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E A POSSIBILIDADE DE INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL NO MUNDO DO TRABALHO

No Brasil, as tentativas de inserção de pessoas no mercado de trabalho através da proposta contida na educação profissional<sup>14</sup> sofrem transformações desde a época da constituição da força de trabalho no período colonial, onde o modelo econômico vigente classificava os ofícios atentando-se para duas classes trabalhadoras da época: a dos escravos e dos homens livres.

Até hoje nos deparamos com a supervalorização do trabalho mental, onde as pessoas consideradas muito inteligentes são muitas vezes reconhecidas como profissionais brilhantes, essenciais para a produção de bens e serviços e logo são promovidas a posições de chefia ou outros cargos gerenciais.

A contrapartida existe na desvalorização do trabalho manual e outros serviços que demandem a força física. Neste caso, as pessoas com deficiência ficam no meio de um fogo cruzado: se o trabalhador tiver deficiência mental talvez lhe seja dada uma oportunidade de exploração da sua capacidade física.

Por outro lado, se o sujeito tiver deficiência física, sua capacidade intelectual será muito cobrada para que sobreviva profissionalmente.

Estudos específicos, neste sentido, revelam que pouca coisa foi mudada quando o panorama é o século XXI, que ainda apresenta uma proposta de educação profissional confusa e deficitária para um mercado de trabalho excludente. As instituições que lidam diretamente com as deficiências precisam atuar com firmeza no intuito de qualificar as pessoas com deficiência para atuarem nas empresas. Essa idéia é reforçada por Batista et al. (1998 p.17) ao revelarem que:

Diante das tendências mundiais no trato da pessoa portadora de deficiência, torna-se inadiável que as instituições de educação especial e reabilitação de todo o Brasil assumam uma postura mais decisiva em relação à sua missão de prover educação profissional aos seus milhares de aprendizes, para que os mesmos possam competir no mercado de trabalho.

---

<sup>14</sup> O termo educação profissional é recente na educação brasileira. Ele foi introduzido com a nova LDB (Lei n.º 9.394/96, Cap. III, Art. 39): “A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva”.

Tenha ou não deficiência, a falta de qualificação do trabalhador torna-se uma grande lacuna, dificultando a empregabilidade do indivíduo. Em relação ao trabalhador com deficiência, temos uma grande dívida, visto que o processo de exclusão desses sujeitos da vida social e econômica é histórico.

Durante muitos séculos, a educação se constituiu apenas em um discurso, presente nas principais leis e decretos. Não havia uma política norteadora que buscasse efetivar as ações propostas. Recentemente, quando surgiu alguma preocupação em relação à formação profissional das pessoas com deficiência, Oliveira et al. (2003 p.58) expõem que:

No Brasil, a educação profissional para pessoas com deficiência foi oferecida em grande parte pelas organizações da sociedade civil especializadas no atendimento desse grupo de pessoas. Os programas de profissionalização foram assumidos por essas organizações devido à exclusão das pessoas com deficiência dos demais programas desenvolvidos pelas organizações públicas e/ou privadas. Na verdade, essa foi uma realidade presente na implantação das organizações da sociedade civil em geral, ou seja, a criação de organizações para desenvolver programas que não eram ofertados pelo Estado ou pelo mercado.

O Estado se eximiu da questão da qualificação profissional da pessoa com deficiência e, conforme os autores acima, esses programas foram assumidos por outras instituições.

Como já existia uma dificuldade natural na inserção de pessoas sem deficiência no mundo do trabalho, o pouco progresso registrado no avanço da qualificação do trabalhador, passava longe das pessoas que apresentavam alguma deficiência.

No Brasil Império existia alguma discussão de como seria feita a inserção das chamadas “classes inferiores” nos processos formais de instrução. Os principais fóruns de discussões eram as Assembleias Provinciais. Em 1827 tem-se o registro da primeira ação concreta voltada para a educação no Brasil: tratava-se do Projeto de Lei sobre a Instrução Pública, que consistia em uma organização da aprendizagem de ofícios com vistas ao estabelecimento de uma lei que formatasse o ensino público em todo o país, em seus diferentes níveis.

Este projeto aprovado há mais de 180 anos regulou desde a educação propedêutica até a superior, com a inclusão e obrigatoriedade da aprendizagem do corte e costura para as mulheres e desenho para os homens. A exemplo da pessoa com deficiência, a mulher também era objeto de discriminação, sendo-lhes consentido apenas coadjuvar na sociedade, ocupando cargos simbólicos, enquanto que às pessoas com deficiência, especificamente as que tinham deficiência mental, nem isso se permitia.

Evidente que todo este movimento de estruturação favoreceu a intensificação do aparelhamento das sociedades civis, comandadas pela elite dominante da época, que eram a nobreza, fazendeiros, comerciantes e funcionários da burocracia estatal, que solicitavam para seus descendentes os cursos mais nobres.

Os processos de profissionalização considerados menos importantes eram assumidos através da oferta de aprendizagem das artes e ofícios, voltada para órfãos e indivíduos menos favorecidos. Neste aspecto, a pessoa com deficiência mental sequer era mencionada enquanto elemento capaz de participar de qualquer etapa desse processo, apesar do cunho assistencialista, característica principal das ações dos projetos.

Ainda nesta época, merece registro a criação dos Liceus de Artes e Ofícios, instituições sabidamente não estatais, que ofereciam a possibilidade de formação de mão de obra para atuação em diversos setores do mercado de trabalho. Apesar da utilização de verbas públicas para a sua manutenção, desde este período, o Estado insiste em passar às mãos da sociedade civil o cumprimento de uma missão que seria sua.

Esta realidade não é diferente nos dias atuais, principalmente em relação às diversas instituições que realizam o atendimento das pessoas com deficiência. Para compartilhar este pensamento, concordamos com a afirmação de Oliveira et al. (2003 p.58), ao considerarem que:

O fator agravante é que as organizações especializadas foram criadas não só para substituir o Estado, mas também para substituir a própria sociedade, com o propósito de proteger as pessoas com deficiência de uma sociedade considerada nociva, e por outro lado, atender o desejo da sociedade de se ver livre do incômodo convívio com a deficiência. Desse modo, essas organizações foram criadas para proteger e segregar as pessoas com deficiência e não com o objetivo de defender seus direitos. Os termos 'associação' e 'sociedade civil' evocam até hoje uma idéia de altruísmo e boa vontade, além da própria questão da deficiência que, no senso comum, estimula sentimentos de comisseração e práticas protecionistas. Os programas de educação profissional foram implantados e desenvolvidos nesse contexto, contendo tanto características das políticas sociais brasileiras (o assistencialismo e o protecionismo) como características do modelo de atendimento às pessoas com deficiência (a adaptação e a normalização).

Mesmo referendando os tempos atuais, os autores supracitados nos lembram que a segregação, o assistencialismo e o protecionismo provêm de datas muito antigas, época em que não se admitiam questionamentos e evocação do direito dos cidadãos.

Com esta finalidade, o ensino era voltado para ofícios e era orientado na época de acordo com o modelo europeu, que tentava a todo o custo evitar as interações entre os trabalhadores aos possíveis questionamentos acerca das relações entre capital e trabalho, configuradas a partir da Revolução Industrial.

Um episódio define a estruturação do ensino profissionalizante: a Proclamação da República. Apesar de possuir um modelo econômico agroexportador o Brasil cedeu às pressões que ansiavam ao processo de industrialização no país, que, transformado em ideologia, começou a dominar as principais rodas de debate acerca do desenvolvimento nacional.

As intenções se converteram no Decreto 7.566 de 23 de setembro de 1909. Tratava-se de medidas educacionais e criava as Escolas de Aprendizes e Artífices. Notadamente, essa Política Pública voltada para a formação do indivíduo foi pioneira no que diz respeito à responsabilização do Estado em relação à educação profissional.

Era então um sistema incipiente, mantido pelo Ministério da Agricultura, Comércio e Indústria e ofertava à população carente o ensino profissional primário. Nesta época de pouco desenvolvimento industrial, as escolas tinham a função precípua de retirar os indivíduos das ruas através do trabalho, em atendimento ao critério de admissão preferencial, isto é, sujeitos desfavorecidos de fortuna. Mais uma vez reforçamos a citação de Oliveira (2003), ao revelar práticas assistencialistas e protecionistas em nossas políticas sociais.

Em semelhança à nossa época, a tentativa de inclusão era feita tão somente vislumbrando-se a classe socioeconômica do indivíduo. Também nessa época, não havia registro de preocupação profissional com as pessoas que tinham qualquer tipo de deficiência e nenhuma ação de combate ao preconceito ou mesmo de inserção desse cidadão em qualquer programa de educação profissional.

As elites não se inscreviam ou se identificavam com esta modalidade de ensino que visava ao aperfeiçoamento da classe trabalhadora. Seguiam os passos da educação formal, complementado pelo ensino superior, com vistas ao alcance das profissões consideradas ilustres.

As pessoas com deficiência mental ficavam de fora, como de costume. Kassar (1998 p.3) relata o período compreendido entre os anos 1930 e 1960:

A preocupação direta de forma abrangente do Estado brasileiro com a educação do deficiente mental ocorre posteriormente em nossa história, mais especificamente, no início dos anos 60. Durante todo o século XX, a tensão entre as forças de elite e as forças populares intensificam-se num movimento crescente, graças à configuração que vai tomando o país em sua organização "urbana". A partir da década de 1930, como decorrência da solicitação da sociedade industrial, verificamos um aumento na quantidade de escolas públicas em relação ao número de habitantes e o acesso de parte da população economicamente menos favorecida à escolarização. Na década de 1950 e início de 1960 temos, então, um contexto de mobilização social, com o surgimento e o fortalecimento de algumas organizações e de movimentos educativos (como o trabalho desenvolvido por Paulo Freire).

Historicamente, as pessoas com deficiência não puderam esperar muito de uma sociedade que possuía, dentro das oportunidades profissionais, uma dicotomia evidente, um processo iniciado ainda na forma de educar os sujeitos que iriam desempenhar funções intelectuais ou instrumentais.

A Lei Orgânica do Ensino Secundário de 1942, que foi promulgada durante o Estado Novo, ratificava as características do ensino tradicional e excludente. Houve permissão para que a formação profissional dada aos chamados trabalhadores instrumentais fizesse opções em nível médio do 2º ciclo e como não poderia deixar de ser, sem acesso ao curso superior. Este estudante poderia inscrever-se em curso agrotécnico, comercial técnico, industrial técnico e ensino normal.

Doravante, uma articulação entre os cursos científico, clássico e profissionalizante solicitava que os alunos desse último prestassem exames de adaptação, que lhes garantiam direitos para participação na seleção para o ensino superior. As dificuldades encontradas nesta etapa reforçavam o princípio de que o ensino superior era destinado às elites.

No avanço do tempo, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 4.024/1961), quando permitiu o ingresso do sujeito em qualquer curso do ensino superior, tentou mudar a dualidade estrutural na constituição do ensino médio e profissional do Brasil, legitimados pela existência das duas vertentes definidas pela posição que o sujeito ocupava no mundo da produção econômica: enquanto uns eram preparados pela escola para exercer funções gerenciais, outros, com pouca escolaridade, eram encaminhados para o mundo do trabalho através de cursos específicos de formação profissional, na rede pública ou privada. Essa lei não conseguiu superar estas concepções: persistia na sociedade a tendência de desvalorização das funções ligadas ao trabalho manual.

Entravado o desenrolar da formação profissional inclusive em relação à educação especial, contava-se apenas com algumas ações pontuais. Uma década após esta ocorrência, o governo militar, vislumbrando o desenvolvimento industrial e na tentativa de barrar a crescente demanda dos estudantes secundaristas pelo ensino superior, substituiu a equivalência entre os ramos secundário e propedêutico pela habilitação profissional compulsória através da Lei 5.692/71, que não produziu profissionalização, tampouco o ensino propedêutico. E é justamente Kassar (1998 p.2) que discorre sobre o assunto, quando admite que:

A concomitância dos setores público e privado no campo educacional pode ser vista desde o início da história da educação brasileira. Portanto, no desenrolar da consolidação da educação especial, podemos visualizar uma tênue linha dos limites e dos papéis, entre os serviços de atendimento "público" e "privado", resultante, entre outros fatores, da dinâmica na luta de interesses dos segmentos sociais, que implica a constituição das diferentes equipes que assumem o Ministério de Educação e as Secretarias de Educação dos estados e elaboram e implementam as diferentes "políticas" educacionais.

Com vistas à perpetuação da classe dominante, foram utilizadas inclusive as escolas técnicas federais - que limitava o acesso da maior parte dos estudantes - através de seleções altamente exigentes e conteudistas. Assim, transformaram-se em um trampolim para que a burguesia alcançasse de forma mais veloz as universidades federais.

As escolas públicas de 2º grau perderam completamente a qualidade, em virtude das suas precárias condições de funcionamento. Os raros casos de inclusão de pessoas com deficiência eram restritos às pessoas com dificuldades de acesso, gerados pela deficiência física, alguns surdos, poucos cegos. As pessoas com deficiência mental não possuíam um olhar que proporcionasse a inclusão por parte dos responsáveis pela formulação das políticas públicas e, quando não eram confinadas em casa, frequentavam os guetos que na época eram uma das principais características das escolas e instituições especializadas.

Neste sentido, a APAE foi lutando calma e silenciosamente para que o cidadão com deficiência mental encontrasse nesta sociedade - tão valorizadora do estético e intelectualmente perfeito - condições de inserção e participação reais.

Semelhante a um campo de pouso e decolagem, educadores de vanguarda enxergavam nestas instituições a transitoriedade necessária ao crescimento do sujeito. A inclusão deveria ser em toda a sociedade e não apenas em uma parte dela. Os aprendizes deveriam ter um tempo na instituição e posteriormente ser encaminhados para escolas regulares e mercado de trabalho.

O não favorecimento da prática do estacionamento e depósito de pessoas com deficiência mental foi uma ação gradual. A inserção, do ponto de vista da história, não é um processo instantâneo, fácil. Há que se capacitar pessoas, profissionais e aprendizes, e isso demanda tempo, mudança de paradigmas e recursos financeiros.

Atualmente, o ensino profissional está atrelado à escolarização formal, e o Decreto 5.124 de 23 de julho de 2004 regulamenta as cinco formas dessa articulação entre a educação profissional de nível médio: integrada; subsequente; concomitante na mesma instituição; concomitante em instituições distintas; e concomitante em instituições distintas com convênio

de intercomplementariedade. Continuam não existindo especificidades ligadas às formas de acolhimento e permanência das pessoas com deficiência mental neste ciclo.

Mas, o Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado pela Lei 10.172/01 e validado por 10 anos, em sua Meta 17, sugere:

Articular as ações da educação especial e estabelecer mecanismos de cooperação com a política de educação para o trabalho, em parceria com organizações governamental e não governamental para o desenvolvimento de programas de qualificação profissional para alunos especiais, promovendo sua colocação no mercado de trabalho. Definir condições para a terminalidade para alunos que não puderem atingir níveis superiores de ensino.

Surge dessa forma a necessidade de se estabelecer um referencial comparativo entre a APAE, instituição que vem sendo cada vez mais reconhecida pelas empresas pela excelência dos serviços prestados e o CEEBA, que, embora incipiente no trato da qualificação profissional da pessoa com deficiência mental, representa o próprio Estado, visto que é parte integrante da Secretaria Estadual de Educação.

Apesar do entendimento de que o objetivo maior desse centro de educação especial do Estado é incluir a pessoa com deficiência mental em escolas formais, cabe uma reavaliação em sua missão, afinal, depois de cumprido o ciclo escolar deve-se atentar para as questões de sobrevivência deste cidadão que possui a deficiência mental. Aranha (2003 p.19) enfatiza que “No contexto da construção de uma sociedade inclusiva, a sociedade se depara, então, com a seguinte questão: de que forma se deve atuar para promover o ingresso, a participação e a permanência da pessoa com deficiência no emprego?”.

Uma das propostas desse trabalho é que o Estado e outras instituições ofertem, ampliem e reconheçam cursos técnicos ou programas de qualificação para as pessoas com deficiência com cargas horárias diferenciadas, integradas ou não ao curso médio, que, reconhecidas pelos empregadores, garantam reais possibilidades de inserção a todos os cidadãos, em especial os que possuem deficiência.

Nesta concepção, existe a necessidade de se transformar a exigência da escolaridade avançada para admissão de pessoas com deficiência mental em considerações acerca do seu grau de maturidade, experiência e contribuição que este sujeito pode dar às empresas de uma forma geral. Ações como estas sinalizariam uma grande mudança de paradigma de inserção profissional de pessoas com deficiência.

O Decreto nº. 3298 de 20 de dezembro de 1999, que trata do trabalho da pessoa que tem deficiência, “[...] veio ratificar e estender os direitos sociais a todos aqueles que até bem

pouco tempo eram tratados socialmente como incapazes, improdutivos e até dependentes da caridade alheia”.

São reconhecidas formas alternativas de labor que dão suporte à diversidade dos seres humanos em todos os seus níveis: tanto àqueles que apresentam comprometimento mais leve desenvolvem-se suas atividades até àqueles “que necessitam de apoio permanente no trabalho, ou atividades que lhes permitam envolvimento biopsicológico, minimizador do quadro da deficiência”.

### **3 O CENTRO DE FORMAÇÃO E ACOMPANHAMENTO PROFISSIONAL (CEFAF) DA APAE/BA**

Este capítulo caracteriza-se pela descrição institucional do Centro de Formação e Acompanhamento (Cefap), parte integrante da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), Salvador. São explicitados a missão, visão e valores da APAE-Salvador que norteiam o Cefap, instituição tida como referência na inclusão de pessoas com deficiência mental no Estado da Bahia. O trabalho desenvolvido no Cefap atrai organizações de todo porte, que buscam neste referencial comparativo novas ideias para seus modelos de gestão administrativa e pedagógica.

As visitas de outros centros fortalecem sobremaneira a razão de ser do Cefap, que agenda e registra de forma específica todo contato com pessoas e empresas interessadas em conhecer o trabalho, muitas vezes com a finalidade de estabelecer um *benchmarking* na educação profissional de pessoas com deficiência mental, ou seja, a busca pelas melhores práticas pedagógicas que levam a um desempenho superior. Esse processo é considerado positivo e pró-ativo já que procura os melhores processos, as ideias inovadoras e os procedimentos de operação mais eficazes, que conduzam a um desempenho superior e consiste na instituição visitante ao examinar o CEFAP a fim de obter melhoras na realização de um trabalho semelhante (BOGAN, 1997).

#### **3.1 HISTÓRICO E MISSÃO DA APAE-BA**

A família foi a pedra angular na construção da APAE-Salvador quando um grupo de pais, incomodados com a situação de exclusão das crianças com deficiência mental, reuniu-se no final da década de 1960. Registros internos datam de 3 de outubro de 1968. O grupo era eclético do ponto de vista de formação profissional. Dessa forma, o engenheiro Genes de Almeida Barbosa assumiu a liderança desse grupo que se denominou APAE-Salvador.

Durante dois anos, a APAE-Salvador funcionou em uma sede provisória, dividindo no bairro de Nazaré o mesmo espaço com o Instituto Pedagógico da Bahia. A primeira diretoria era constituída pelo médico Luiz Fernando Pinto, que contribuiu formalmente para a solidificação deste que viria a ser um dos ícones de atendimento à pessoa com deficiência mental no Estado da Bahia. Surgia a APAE-Salvador sustentada pelas políticas públicas formuladas na época, que apesar de assistencialistas, não retratavam a criança com deficiência

mental como vítima, mas como um cidadão que devia ser integrado no espaço social e incluído em todas as concepções institucionais.

Com desafios crescentes e proporcionais às dificuldades, somente no ano de 1970 foi alugada a sua primeira sede, na Cidade Baixa de Salvador. Ainda incipiente, no final desse mesmo ano firmaram-se seus primeiros passos na educação: uma assistente social e uma professora tornaram-se precursoras neste atendimento especializado, destinado a vinte alunos. Foi notório o desenvolvimento da APAE, sem, contudo desvirtuar a sua missão, de servir àquele cidadão com deficiência mental.

No final da década de 1970, precisamente no ano de 1978 foi inaugurado o centro de profissionalização, referência para esta pesquisa. A falta de recursos contou com uma ajuda valiosa: a Secretaria do Trabalho investiu na ideia daquele que seria um espaço dirigido a adolescentes, com a finalidade de formar profissionais. A Cidade Baixa, especificamente o bairro da Ribeira foi escolhido para acolher o centro que inicialmente ofereceu aos jovens o aprendizado de marcenaria.

Muitas personalidades políticas e grandes lideranças abraçaram a causa da APAE, sensibilizados pela ideia de inclusão. Os escassos recursos eram complementados com eventos patrocinados pelo Lions Club de Salvador e pelo Rotary. Buscando sempre o crescimento responsável para ampliação dos atendimentos que já causava uma demanda reprimida, a instituição registra, nos anos 1980, grandes avanços, quando foi conseguida a sede na Avenida Frederico Pontes, próximo à feira de São Joaquim. Nesta época, destacaram-se para a consecução desse objetivo o General Gustavo Rego Reis e Antonio Carlos Magalhães, respectivamente comandante da 6ª Região Militar e governador do Estado da Bahia. Registros mostram que a APAE-Salvador atendia em média 90 crianças.

Continuando as suas conquistas em prol dos cidadãos com deficiência mental, surge a sede da APAE no bairro da Pituba, que tem a sua história iniciada em 1987, em um terreno doado pelo prefeito Fernando Wilson Magalhães. A construção desse espaço foi um dos maiores desafios vividos pela instituição, com nítida demonstração do poder da união da sociedade civil para a consolidação de uma política pública. Em 20 de outubro de 1989 foram inauguradas as instalações prediais, com atendimento às modernas concepções arquitetônicas e de segurança vigentes.

De acordo com registros eletrônicos consultados, essa nova sede permitiu melhor estruturação na oferta dos seus serviços, dividindo-os entre as duas unidades em virtude da não desativação da sede da Jequitaia/São Joaquim. Foram concentradas nas instalações da Pituba o Centro Educacional Especializado (Ceduc), destinado a alunos de 2 a 16 anos, o

Centro de Estudos e Difusão de Tecnologia (Cedit), o Centro de Diagnóstico e Pesquisa (Cedip), o Laboratório de Análises Clínicas (Labac), o Centro Médico (Cemed) e a administração central.

Encontra-se no prédio da Jequitaia o Centro de Formação e Acompanhamento Profissional (Cefap), com o objetivo de atender aprendizes a partir dos 16 anos. Por conta do aumento contínuo de suas atividades, a APAE mantém três casas alugadas, onde funciona o Cedip, a Central de Captação de Recursos, o anexo onde são mantidos os serviços de Fisioterapia (estimulação precoce, RPG, terapia ocupacional e psicologia), uma área de lazer destinada aos alunos do Ceduc, o Núcleo de Apoio às Mães do Ceduc e o Núcleo de Apoio às Mães do Cedip.

Desde então a APAE não pára de se desenvolver, sempre atenta à sua missão de “Promover saúde, educação, capacitação para o trabalho e a inclusão social das pessoas com deficiência mental”, em atendimento ao Decreto nº. 914 de 6 de Setembro de 1993, que solicita:

#### Capítulo III -

##### Das Diretrizes:

Art. 5º. São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

III - incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas, as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, saúde, trabalho, à edificação pública, seguridade social, transporte, habitação, cultura, esporte e lazer;  
VIII - proporcionar ao portador de deficiência qualificação profissional e incorporação ao mercado de trabalho.

#### Capítulo IV -

##### Dos Objetivos:

Art. 6º. São objetivos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

[...] integração das ações dos órgãos públicos e entidades privadas nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte e assistência social, visando a prevenção das deficiências e à eliminação de suas múltiplas causas.

Nos seus quarenta anos de trabalho, o objetivo principal dessa instituição, que se mantém fiel à sua missão inicial, é o de atender ao sujeito com deficiência mental através dos seus produtos: saúde e educação, buscando sempre a excelência na qualidade nos serviços prestados com o propósito de reconhecer a cidadania desse sujeito importante e produtivo na sociedade em que está inserido, informando e respeitando seus direitos e deveres.

O termo mudança possui concepção positiva para os empregados da APAE, por permitir a adequação das concepções pedagógicas e administrativas de vanguarda ao seu trabalho. Os pontos fortes da APAE residem na proposta voltada para uma educação inclusiva, que neste aspecto não é um faz de conta, mas um entendimento real e arrojado de

que todos são iguais perante a lei, no seu modelo de gestão, que apesar da filantropia presente em seu negócio determina uma instituição organizada por processos e na busca de melhoria contínua dos produtos ofertados pela área de saúde. O exemplo disso decorre da utilização do planejamento estratégico como ferramenta principal da gestão.

### 3.2 PROPOSTA DO CEFAP: ATENDIMENTO ESPECIALIZADO EM OFICINAS PROFISSIONALIZANTES

O atendimento aos alunos com deficiência mental ocorre nas oficinas profissionalizantes do Centro de Formação e Acompanhamento Profissional (Cefap), localizado próximo à feira de São Joaquim, em Salvador.

Sua proposta é voltada para o desenvolvimento profissional da pessoa com deficiência mental, com vistas à sua inserção no mundo produtivo, caracterizado nesta era pelo mundo do trabalho.

A divulgação do trabalho do Cefap acontece nos principais ambientes e instituições que acolhem o indivíduo com deficiência mental. Encaminhado a este centro de formação, esse sujeito passa, em um primeiro momento, por avaliações diagnósticas realizadas por uma equipe multidisciplinar constituída por assistentes sociais, psicólogos, terapeutas ocupacionais e pedagogos. Após esta investigação cognitiva e social, esses aprendizes são encaminhados para as atividades que compõem o Cefap.

O programa de Educação Profissional é dividido em três etapas: iniciação para o trabalho; qualificação profissional; e colocação no trabalho.

A primeira etapa, conhecida por iniciação para o trabalho busca identificar através de métodos específicos as competências, habilidades e potencialidades dos aprendizes. Uma oficina para sondagem de aptidões favorece a identificação e o desenvolvimento do seu nível desejante em relação à sua atuação no mundo do trabalho. Como em todo processo educativo, não existe um tempo estimado para permanência nesta etapa, podendo variar de um indivíduo para outro, não superando, porém, a marca dos dois anos. A média verificada nos alunos pesquisados foi de 18 meses.

Na etapa da qualificação profissional é onde ocorre propriamente dito o processo de qualificação da pessoa com deficiência mental. A escolha da capacitação não é aleatória, mas pesquisada cuidadosamente, observando-se a demanda do mercado. O Cefap entende que não adianta perder tempo em qualificar profissionais em áreas anacrônicas ou de difícil absorção pelas empresas.

Esta diretriz é ratificada pela proposta de Aranha (2003, p.19):

Para que se assegure uma crescente inserção da pessoa com deficiência no mundo produtivo, há que se explorar, primeiramente, as alternativas de emprego existentes na comunidade. Para isso, faz-se necessário que o profissional especializado na capacitação profissional da pessoa com deficiência desenvolva um conhecimento amplo e detalhado sobre a realidade do mercado de trabalho local, de suas tendências e particularidades.

O passo inicial para a construção desse conhecimento é realizar o levantamento dos postos de trabalho existentes, os tipos de empresa e de negócios presentes nas áreas industrial, comercial, rural e urbana. É importante que se identifique e analise as funções ocupacionais existentes, quais os critérios adotados pelas diferentes empresas para contratação, bem como os requisitos necessários para o desempenho nas funções ocupacionais.

Esta concepção técnico-pedagógica faz parte dos objetivos do Cefap, que busca a preparação dos cidadãos com deficiência mental para o enfrentamento dos desafios num mundo em constante transformação.

Os cursos oferecidos são ecléticos: serviços gerais; jardinagem e paisagismo; estuqueiro; pedreiro; panificação e confeitaria; e lanches comerciais. Uma característica inovadora é a flexibilidade da programação que abre vagas para instituições que necessitam de uma mão de obra direcionada para determinada solicitação do mercado.

Depois de devidamente qualificado e avaliado, o aprendiz parte para a etapa da colocação no trabalho. A Lei 8213/91 - conhecida também como Lei de Cotas - respalda o ingresso do cursista no mundo do trabalho, e valida a sua inclusão profissional. O acesso ao trabalho acontece sob a forma das mais variadas funções, todas com acompanhamento sistematizado.

Indicadores demonstram o sucesso dos programas de colocação do Cefap no mercado de trabalho. Em busca da excelência na prestação dos serviços oferecidos, este centro de capacitação de pessoas com deficiência mental garante que as empresas que procuram a APAE-Salvador “sabem que as pessoas com deficiência desempenham as atividades com muita responsabilidade e competência. Portanto, toda a empresa que tem em seu quadro uma pessoa com deficiência, tem uma marca de qualidade”, a APAE.

### 3.3 A FAMÍLIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA MENTAL COMO PARTE INTEGRANTE DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Evidencia-se em todo o momento no Cefap a preocupação com a pessoa com deficiência em todas as suas dimensões sociais. Sabe-se que a formação do sujeito deve ir além das escolas

que conhecemos; há que se considerar a sua sobrevivência como forma de validação do sistema de educação ao qual ele pertence.

Neste aspecto, a família é acolhida no Cefap como elemento fundamental para o bom desenvolvimento do trabalho, onde cada responsável pelo aprendiz representa um multiplicador de informações acerca da inclusão, dos direitos e deveres da pessoa com deficiência mental.

Naturalmente incluída em processos de qualificações, a família, junto com corpo funcional do Cefap, garante a defesa da dignidade da pessoa com deficiência mental, atentado para os excessos de “zelos”, comentados por Vivarta (2003, p.89):

Merece especial atenção, nesse cenário, o fato de que no caso de crianças e jovens com deficiência intelectual, que raramente foram e são estimulados para falar por si, o papel de pais, mães, irmãos e demais parentes adquire ainda maior importância. Frequentemente essas famílias se deparam com veredictos extremamente rigorosos por parte da área médica ou de instituições de ensino, o que leva a reações de desespero ou conformismo. Mas se estão informadas e buscam a orientação técnica hoje disponível nas entidades de defesa dos direitos das pessoas com deficiência, elas descobrem-se com condições de conter os excessos de zelo dos pediatras e diretores de escolas – ao vetarem compulsoriamente o ingresso de crianças e adolescentes com deficiência na sala de aula regular, os profissionais estão na verdade incorrendo no erro de desconsiderar que esses meninos e meninas têm direitos plenamente assegurados pela Constituição.

Atento às questões que garantem a dignidade da pessoa com deficiência mental, o Cefap procura implantar projetos e ações afirmativas que aliem a sua prática ao seu discurso. Em atendimento a situação da família do aprendiz com deficiência mental, que muitas vezes tem que abrir mão do seu emprego formal para cuidar dos seus filhos, o Centro de Formação e Aperfeiçoamento Profissional implantou o “Projeto mães na massa”, realizado em 2006 em parceria com a Secretaria de Combate a Pobreza (Secomp), órgão público responsável pela administração do fundo estadual de combate e erradicação da pobreza. Este trabalho destacou-se pelo caráter formativo e incentivador de geração de renda para a família dos aprendizes das oficinas profissionalizantes.

Selecionadas as mães, esse projeto passou pelas etapas formais de operacionalização previstas, inclusive esclarecendo-se para essas senhoras quem estava patrocinando “o que” e “por que”. Assim, as mulheres tiveram acesso a informações sobre mais uma ação afirmativa, ligada à possibilidade do desenvolvimento regional, mesmo que de pequena magnitude.

Entendendo-se a Secomp como parceira, teve-se que explicar que o dinheiro para lastrear as atividades do projeto era proveniente do fundo estadual de combate e erradicação

da pobreza. Grande parte das famílias sequer sabia da existência desse fundo, “que tem como principal fonte de arrecadação os 2% adicionais do ICMS incidentes sobre produtos como joias, perfumes, embarcações esportivas, armas, munições, ultraleves e bebidas, entre outros” (“Projeto mães na massa” – Texto 1, p.4). O Cefap não se ocupa tão somente em qualificar, mas esclarecer ao cursista questões básicas ligadas às políticas públicas. Este processo de qualificação requer entendimento, pesquisa e participação nas decisões sobre os direitos e deveres que acompanham o processo de cidadania.

Explicada a origem do recurso, a etapa seguinte era a exposição da finalidade de aplicação deste. Assim, foi dito e registrado em texto adaptado ao curso que “os recursos do fundo são aplicados em ações complementares de nutrição, habitação, educação, saúde, reforço da família e outros programas de relevante interesse social voltados para a melhoria da qualidade de vida” (“Projeto mães na massa” – Texto 1, p.4). Um dos aspectos mais positivos da cultura organizacional da APAE e muito presente no Cefap é o reforço do conhecimento acerca das políticas públicas aplicadas em suas ações e a preocupação de que o sujeito beneficiado imagine que “o dinheiro caiu do céu”. Este mesmo texto do projeto, em sua página 11, científica as mães sobre o trabalho da pessoa com deficiência mental, através da informação: “[...] A lei nº. 7853/89, que dispõe sobre a política nacional para a integração da Pessoa Com Deficiência, nela são previstos, de forma particularizada, todos ou quase todos os direitos capazes de promover a integração/inclusão dessas pessoas, marginalizadas historicamente do acesso aos direitos sociais.” Acerca deste projeto, recolhemos o depoimento de uma mãe:

*‘F10’ – Enquanto a gente espera nossos filhos, fazemos muitas coisas. Esse projeto que o senhor falou, eu participei. Foi muito bom. Não tinha somente trabalho prático. A gente aprendia essas coisas do governo, como ele gasta o imposto que nós mesmos pagamos. Em tudo havia lei e política. Como tenho pouco estudo, senti alguma dificuldade no início, mas os professores foram maravilhosos. Acabei entendendo as coisas, sai do curso querendo até montar uma empresa com as outras colegas, mas ficamos perdidas. Não temos experiência nem orientação. Fica difícil abrir um comércio somente pelo que a gente sabe fazer. Precisa dessa parte dos papéis, que é muito importante também.*

Esse depoimento tende a reforçar o desejo dos familiares de formar uma cooperativa junto com seus filhos, a partir das oficinas ofertadas pelo Cefap. Outra mãe entrevistada, conclui:

*‘F7’ – Seria interessante o sistema de cooperativa. Poderíamos oferecer às empresas muitas coisas, talvez até uma terceirizada de auxiliar de manutenção e limpeza, se uma padaria ou pronta entrega saísse muito caro. As máquinas estão muito caras e dizem que o negócio do momento é serviço. Mas o apoio da APAE é fundamental.*

O desejo da criação do sistema de cooperativas reforça mais uma vez a convicção de que grande parte das mulheres entrevistadas abandona seus empregos e vida escolar para dedicar-se exclusivamente ao filho com deficiência. Uma das realizações de algumas dessas mães seria poder trabalhar ao lado do filho, tornando-se também elemento produtivo na sociedade.

#### 4 “NADA SOBRE NÓS SEM NÓS”: VOZES DAS PESSOAS DIRETAMENTE ENVOLVIDAS NO TRABALHO DO CEFAP

É no núcleo familiar que se forma a base de auto-estima e dignidade necessária para enfrentar os desafios do mundo social. Antes de pessoas com deficiência, temos seres humanos, temos crianças e adolescentes com direito a afeto, a brincar, a se incorporar no dia a dia da casa, a freqüentar a escola com outros companheiros da mesma geração, a serem respeitados em sua singularidade, a participar da vida social, a ter acesso ao trabalho em empresas, a cumprir tarefas e metas compatíveis com as suas possibilidades. Mesmo as crianças e adolescentes com comprometimentos mais graves continuam sendo sujeitos de direitos. (VIVARTA, 2003, p.86).

Neste capítulo, serão feitas considerações sobre os procedimentos metodológicos desta pesquisa, especificamente aos critérios de escolha do ambiente observado, das famílias, dos empresários e dos aprendizes com deficiência, bem como a caracterização da sua escolaridade, profissão ou meio de sustento, sexo e bairro onde residem. Procurou-se empregar na abordagem a defesa do tema proposto, juntamente com a definição dos principais eixos deste trabalho.

Durante a organização dos dados da pesquisa, observamos que os resultados da investigação sobre a inclusão profissional das pessoas com deficiência mental, analisados sob a ótica das principais partes interessadas, ficaram centrados em duas vertentes: a inclusão social em sua prática educacional e a possibilidade de inserção desse sujeito no mundo do trabalho através da educação profissional, à luz das políticas públicas existentes.

##### 4.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A PESQUISA DE CAMPO

Diante da sua mudança de concepção, que evoluiu do modelo das oficinas protegidas para um centro de apoio à inclusão profissional de aprendizes com deficiência mental através da qualificação do sujeito, utilizando como suporte as principais políticas públicas voltadas para esta questão, o Centro de Formação e Acompanhamento Profissional (Cefap), da APAE-Salvador foi escolhido para ser o *locus* da investigação por possuir um conjunto expressivo de dados e vivências de educandos, pais, professores, empresários e demais integrantes da comunidade escolar, que estão diretamente envolvidos no tema central deste projeto e que permite a formulação das seguintes questões:

- a) Os empresários atendem à política de inclusão espontaneamente?
- b) Quais as principais dificuldades encontradas no processo de inclusão da pessoa com deficiência mental no mundo do trabalho?
- c) Quais as principais dificuldades ou barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência mental em seu ambiente de trabalho?
- d) Os pais preferem acompanhar a evolução e posterior autonomia do seu filho com deficiência mental ou receber benefícios e tornar-se parte integrante de programas assistenciais ou caritativos?

Para que se obtivesse resposta às questões propostas, foram adotados os seguintes procedimentos metodológicos:

1º) O levantamento de instituições que trabalham diretamente com a deficiência mental, focalizando a sua atuação junto à administração pública estadual e a sua ligação com a Sec e o Mec; sendo eleito o Cefap como instituição mais adequada à proposta desta pesquisa por ser, conforme descrito no seu histórico, um centro de apoio à qualificação, especializado no trato do sujeito com deficiência mental; incentivado pelo Estado, organização não governamental parceira das secretarias estadual e municipal da educação e articuladora prática e teórica das diretrizes da educação inclusiva advindas do Mec e das orientações de inclusão no mundo do trabalho provenientes do Ministério do Trabalho através das suas oficinas profissionalizantes.

Uma característica que chama atenção no Cefap é a possibilidade de interação com as principais políticas públicas nacionais e internacionais voltadas para a acessibilidade, através da educação, sua *expertise*. Durante o convívio indispensável à execução da pesquisa realizada na instituição supracitada, foi percebida a interface com a saúde, transportes e segurança pública, evidenciada na prática laboral dos seus empregados, no sentido de garantir atendimento aos alunos com necessidades específicas, que, além do atendimento educacional, precisavam também de atendimento clínico.

A equipe multidisciplinar da APAE favorece este atendimento através de uma equipe formada por professores, médicos, psicólogos, assistentes sociais, fonoaudiólogos, fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais.

2º) Foi realizada pesquisas de campo envolvendo as principais partes interessadas no processo de inclusão profissional da pessoa com deficiência mental, que somaram 40

entrevistados, distribuídos equitativamente: o próprio educando<sup>15</sup>, sua família, empregadores ou empresários e professores do Cefap.

De forma específica, em relação ao levantamento de dados primários, foram elaborados quatro questionários de pesquisa em atendimento à posição dos perfis dos respondentes.

3º) Foram empregadas três técnicas para a coleta de dados, de acordo com a preferência e facilidade de acesso aos respondentes: o preenchimento do questionário via internet; pessoalmente – através da visita do entrevistador em hora previamente determinada; e entrevista por telefone. A resposta pessoalmente foi escolhida por 98,2% dos entrevistados.

4º) Foram entrevistados 10 aprendizes do Cefap, 10 pais ou responsáveis pelos alunos da instituição, 10 professores e 10 funcionários de empresas ou empresários que são empregadores ou já ofereceram empregos para o aprendiz que tem deficiência mental.

Para que haja uma melhor identificação, serão apresentados a seguir quadros contendo dados sobre os alunos, sua família, empregadores, empresários e professores, acompanhados da respectiva caracterização dos sujeitos.

#### 4.2 OS APRENDIZES DAS OFICINAS PROFISSIONALIZANTES DA APAE E SUAS PERSPECTIVAS

O quadro a seguir busca organizar os respondentes das entrevistas e questionários em aspectos gerais, porém considerados relevantes para auxiliar em sua inserção no mundo do trabalho:

Aprendiz	Idade	Sexo	Escolaridade <sup>16</sup>	Ocupação	Tempo APAE	Recebe Benefício
A1	28	M	Ensino médio	Ajudante cozinha	2 anos	Não
A2	27	M	5º ano	Aux. Serv. Gerais	3 anos	Sim
A3	26	F	3º ano	Aux. Serv. Gerais	2 anos	Sim
A4	26	M	Não Alfabetizado	Aux. Padaria	2 anos	Não
A5	24	F	3º ano	Aux. Adm	3 anos	Não
A6	23	M	2º ano	Aux. Serv. Gerais	3 anos	Sim
A7	22	F	4º ano	Aux. Serv. Gerais	2 anos	Sim
A8	20	M	3º ano	Aux. Serv. Gerais	2 anos	Sim
A9	20	F	2º ano	Aux. Serv. Gerais	1 ano	Sim
A10	19	M	1º ano	Aux. Serv. Gerais	2 anos	Sim

Quadro 2 – Identificação dos aprendizes.

Fonte: entrevistas e questionários, 2008.

<sup>15</sup> O educando que possui deficiência mental respondendo a pesquisas e entrevistas, deve ser um procedimento que deve ser cada vez mais frequente. Durante muitos anos, as pessoas com deficiência mental não eram consultadas sobre mudanças que afetam diretamente os seus destinos, como por exemplo, o processo de formulação de uma política pública que garanta os seus direitos profissionais: Dessa forma, “Nada sobre nós sem nós” conforme o Estatuto da Pessoa Com Deficiência, Projeto de Lei nº. 7.699/06.

<sup>16</sup> Foi considerada a organização em níveis e etapas como definido na LDB 9394/96 que institui o ensino fundamental obrigatório com duração de 9 anos, conforme a Lei 11.274/2006.

De acordo com o quadro demonstrado, alunos apresentam as seguintes características: a média de idade dos entrevistados é de 23,5 anos; seis são do sexo masculino; 82,3% ainda não estão no ensino médio.

Sobre a escolaridade das pessoas com deficiência mental, torna-se comum os empregadores atrelarem avanços escolares a competências profissionais, o que é uma incongruência. O modelo escolar adotado no Brasil ainda é excludente, privilegiando os alunos que possuem no currículo notas brilhantes, como se fosse absoluta a relação entre o que se aprende na teoria e a prática verificada no ambiente de trabalho.

Outro fator que deve ser observado: apenas um educando encontra-se no ensino médio, enquanto que a maioria cursa o ensino fundamental. Neste aspecto, a parceria entre as esferas estaduais e municipais de educação deve se fortalecer, em virtude da oferta da matrícula na rede regular de ensino, onde o Estado é responsável pelo ensino médio e superior e o Município pela educação básica.

Como questionamento sobre a baixa escolaridade das pessoas com deficiência mental, analisamos o resultado desse item à luz de Castro (2006 p.206), que sugere uma reestruturação no modelo da escola. Concordamos com a autora quando expressa, dentre outras coisas, o desejo de que:

[...] tanto as escolas regulares, quanto os espaços especializados possam no futuro próximo, apresentar uma outra postura de atendimento educacional para a pessoa com deficiência mental, para isso é necessário que o processo ensino/aprendizagem possa priorizar a adequação dos conteúdos escolares, buscando a emancipação dos sujeitos, desenvolvendo, nos professores e alunos a consciência da auto-regulação da aprendizagem; eliminando o caráter hegemônico da aprendizagem; priorizando o trabalho e a cooperação de uma equipe multidisciplinar e principalmente, compreendendo que o ato de aprender é ação humana e individual, já o ato de ensinar deve ser ação coletiva, disponibilizada para todos não apenas para as pessoas com deficiência.

Isso, porém só acontecerá quando os espaços educacionais entenderem que a aprendizagem acontece em diferentes ritmos e que as atividades devem extrapolar o treino para buscar a emancipação do sujeito, por meio de vivências de situações em que as pessoas com deficiência mental busquem o visível/invisível e tenham acesso a tudo que é próprio do conhecer, tendo a possibilidade da observação, do registro, da construção de uma aprendizagem significativa para que saiam da passividade para atividade digna de vida humana.

Enquanto esta mudança não acontece, a forma de avaliar os alunos segue de acordo com o tradicional modelo homogêneo, que trata todos os sujeitos como se fossem iguais. Os moldes atuais da avaliação escolar são erroneamente utilizados para indicar o desenvolvimento ou não de certa competência, a aquisição ou não de um determinado conhecimento, constituindo-se quase sempre em um instrumento único e suficiente para

rotular uma pessoa como “incapaz”, “sem perfil”, de “fraco desempenho” ou coisa que o valha, alijando-a, na maioria das vezes, das oportunidades de trabalho.

De acordo com Aranha (2003, p.27), tal procedimento fere a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, regulamentada pelo Decreto nº. 3.298 de 20 de dezembro de 1999, que, no Artigo 28, parágrafo 2º, admite a dicotomia escolaridade/capacidade laboral. Contudo, valida a proposta do Cefap quando assegura que “As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa portadora de deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade”.

Correlacionando o nível de escolaridade desses aprendizes às respectivas ocupações, constata-se que todos os entrevistados, inclusive o educando que possui ensino médio, estão no patamar de funções auxiliares nas empresas, o que valida a desvalorização do trabalho manual.

O tempo médio de permanência no Cefap é de 2,2 anos, dentro da faixa previsível pela instituição.

O depoimento de uma das funcionárias deste centro de formação e aperfeiçoamento profissional revela:

*‘T10’ – Bom, existe um tempo para tudo, inclusive para se estar aqui, se não a gente se transforma em uma coisa permanente, um asilo, uma ilha, não é mesmo? E a gente não quer isto. Queremos ver este aluno bem autônomo, lutador, competente... Mas o tempo de um é diferente do outro. Alguns com 2 anos aqui na APAE estão prontos para a experiência no mundo do trabalho, outros precisam de mais tempo. Agora, quanto tempo é preciso, isso é impossível dizer. A única coisa que sei que não podemos ter é ansiedade. Devemos aceitar o tempo certo das pessoas e claro, ajustar isto ao tempo da instituição, para que a gente não se acomode, junto com os alunos.*

Esse depoimento sobre o tempo de permanência do aprendiz no Cefap ressalta um aspecto delicado na inclusão de pessoas, afinal, existem sujeitos que têm idade biológica muito diferente da idade mental e isso precisa também ser levado em conta nas empresas, nas escolas e nos diversos ambientes institucionais que vamos conviver ao longo de nossas vidas.

#### **4.2.1 A visão dos aprendizes em relação à política do emprego e trabalho**

Constata-se nos questionários que mesmo os 70% dos aprendizes que recebem benefícios do Estado desejam, através dos cursos ofertados, buscar uma forma digna e não assistencialista

para se manter. Tal percentual ratifica a essencialidade do trabalho na vida de uma pessoa. Todos os aprendizes entrevistados residiam em Salvador e, durante a pesquisa realizada na secretaria do Cefap, pode-se observar que 90% dos aprendizes residem em zonas periféricas da cidade, onde se localizam bairros com alta densidade populacional e diversas carências infraestruturais, como saneamento básico, segurança, postos de saúde, lazer e educação de qualidade.

Sob a ótica dos aprendizes do Cefap quanto à facilidade de colocação de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho, alguns entrevistados relataram a dificuldade de suas experiências:

*‘A1’ – Ficam enrolando a gente, marcam... e... nada! Muitas pessoas discriminam os deficientes mentais. Dizem que tem vaga e na hora não dá o emprego. Jogam a gente pro canto. Estou aqui esperando a boa vontade deles.*

*‘A3’ – As empresas entram em contato com a APAE. Assim fica mais fácil, porque se a gente procurar, nunca vão dar emprego. Mas se tiver a APAE na frente, dão.*

O único aprendiz entrevistado que afirmou não acreditar na dificuldade de conseguir emprego demonstra uma noção razoável sobre a política de inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

No seu depoimento, o aprendiz ‘A2’ fala de lei, de multa para os empregadores e da necessidade da qualificação.

*‘A2’ – Se tiver 20 vagas no emprego, alguma vai ser para o menino que tem problema. Eles dão emprego lá no Sine<sup>17</sup>. É lei. Se eles não dão emprego para nós, pagam multa. Se agente estiver bem preparado, fica muito mais fácil. As empresas pensam que somos bobos, algumas querem até explorar a gente. Um contratam pessoas especiais para não pagar transporte, outras querem que a gente lave até os carros dos filhos deles.*

A fala do aprendiz ‘A2’ explicita a consciência sobre a exploração sofrida por alguns trabalhadores em empresas que os integram, e nesse sentido o Cefap mostra-se atento a estas questões através de acompanhamentos e visitas às empresas.

Formar um cidadão crítico diante dessa realidade é uma das propostas contidas no planejamento pedagógico deste Centro de Formação e Acompanhamento Profissional da APAE-Salvador, mostrando que existe forma produtiva e digna para o desenvolvimento pessoal e profissional da pessoa com deficiência mental, amparada por leis federais.

---

<sup>17</sup> O Sine ou Sinebahia é o Serviço de Intermediação para o Trabalho. Ligado à Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte, promove a inserção dos trabalhadores no mercado e apresenta alguns serviços distintos, como por exemplo: qualificação profissional, psicologia e atendimento a microempresas.

Quando o questionário gira em torno da proposta de qualificação ofertada pelo Cefap, tornado viável o enfrentamento do mercado de trabalho, todos os aprendizes consideram que foram devidamente treinados e relatam detalhes sobre o processo de qualificação. As entrevistas mostram que 80% dos aprendizes estão satisfeitos com o modelo proposto e dois não quiseram responder, justificando que quem deveria achá-los bem qualificados - ou não - era o patrão e não eles mesmos.

Alguns aprendizes associam a qualificação à política do trabalho e emprego:

*'A1' – Aqui, as pessoas dão trabalhos para a gente fazer. Tem cursos bons e ainda dão um auxílio de R\$ 80,00 por mês. Dá educação, postura, exige farda limpa, não pode brincar no ambiente de trabalho, respeitar os chefes, etc. Eu acho que se a gente não aprender isto no curso, não acha emprego não.*

*'A5' – Eles ensinam, pegam no pé, pedem para a gente cumprir horário e diz que o funcionário tem que ser exemplar e fazer as coisas direito. Se a gente não fizer um curso não vai conseguir trabalho. Ninguém vai dar trabalho para quem não sabe nada.*

*'A8' – Me sinto muito qualificado. Eles ensinam tudo direitinho e não largam a gente á toa. Fazem visitas... eu acho que é a assistente social ou a professora. Eu mesmo trabalhei no Hospital São Rafael de carteira assinada, ganhava bem. Sai no corte.*

A intenção da pergunta contida na pesquisa com os alunos era justamente avaliar a qualidade do trabalho do Cefap pela ótica dos aprendizes, em atendimento ao Decreto nº. 3.298 de 20 de dezembro de 1999, que regulamentou a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que no Artigo 28, parágrafo 3º, deixa clara a preocupação com a qualidade referendada, relatando que “Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados à determinada profissão ou ocupação”.

#### **4.2.2 A visão dos aprendizes em relação à política da educação inclusiva**

Em uma das suas propostas pedagógicas, o Cefap procura favorecer a criação de um ambiente empresa/escola, que busca valorizar além dos conteúdos, imprescindíveis ao processo de qualificação, a postura profissional e ética do aprendiz.

Neste aspecto, a formação do professor tem papel decisivo para a inserção desses aprendizes no mundo do trabalho. Segundo Ferreira (2006 p.127), os professores devem conhecer as necessidades dos alunos, ao mesmo tempo em que cabe à escola providenciar a sua formação, considerando-se que:

No âmbito da escola e do processo de escolarização, portanto, a diversidade humana representa as diferenças nos estilos, ritmos, necessidades, interesses, histórias de vida e motivações de cada aluno. Essas diferenças devem ser (re)conhecidas, compreendidas e valorizadas pelos docentes como um recurso importante para ensinar a todos os estudantes na classe.

As escolas orientadas pelo *princípio da inclusão* são instituições educacionais que reconhecem e celebram tal diversidade humana, desenvolvem e cultivam a cultura de acolhimento de todos de forma igualitária e de valorização das diferenças (SALAMANCA, 1994). As atividades escolares e as práticas pedagógicas, em particular, têm papel fundamental na construção da cultura e da política inclusivas.

A construção de escolas de boa qualidade e inclusivas para todos deve, dessa forma, necessariamente envolver o desenvolvimento de políticas escolares de aprimoramento profissional docente, com vistas a prepará-los pedagogicamente para trabalhar com a pluralidade sociocognitiva e experimental dos estudantes, por meio de enriquecimento de conteúdos curriculares que promovam a igualdade, a convivência pacífica, a aprendizagem mútua, a tolerância e a justiça social.

Em relação aos professores e instrutores da APAE, grande parte dos respondentes, o que corresponde a 80% dos aprendizes entrevistados, os consideram devidamente qualificados para a atuação na função, além de prestarem um atendimento pedagógico condizente à realidade do aprendiz com deficiência mental.

Alguns descrevem processos, outros elogiam, como segue:

*‘A2’ – Os professores recebem ordens como preparar os cursos e prepara bem para o mercado de trabalho. Os professores sabem fazer o seu trabalho, organizando as coisas. Muitos nem parecem professores. São como amigos. Eles me entendem muito, tem paciência comigo quando não quero jogar ou escrever muita coisa.*

*‘A5’ – Eles não brincam, qualificam os alunos. Quando o aluno está pronto, o professor pega e manda para as empresas.*

*‘A9’ – Os professores preparam e ensinam a gente para trabalhar. Eu mesmo não tomo remédio, me ensinaram a falar sobre mim na entrevista. Aí me deram uma chance.*

Os aprendizes ‘A4’ e ‘A10’ não compartilharam da opinião dos seus colegas. Um apontou a rigidez no trato com o educando, e o outro acredita que o professor deve ser mais preparado. De acordo com as suas entrevistas:

*‘A4’ – Tem professor que é frio, devia ser mais amigo, amoroso. A gente não pode fazer nada, eles pegam muito no pé. Eles deviam fazer mais cursos para aprender a tratar melhor os alunos... eu sei que no fundo, eles só querem mesmo é o bem da gente, mas poderia ser melhor.*

*‘A10’ – Os professores têm que fazer mais cursos lá fora para passar novidades para a gente. Se eles não forem, vai ficar tudo no mesmo, com o tempo fica sem graça. É o governo que tem que mandar os professores fazer curso para depois ensinar a profissão aos alunos.*

Quando perguntados se havia materiais pedagógicos e de apoio para a realização do processo de qualificação, 70% dos aprendizes responderam positivamente, contra 30% que

responderam negativamente. Tal resultado ratifica a importância da participação da pessoa com deficiência mental no seu próprio processo de aprendizagem, o que demonstra interesse e senso crítico, fator bastante expressivo e que legitima a crença da inserção desses aprendizes em todos os segmentos institucionais.

Depois da explicação do que eram os materiais pedagógicos e de apoio para a realização do processo de qualificação, opinaram:

*‘A2’ – Não é sempre, mas faltam livros, vídeos, instruções de trabalhos para cozinha e padaria. Às vezes faltam materiais como luvas, máscaras, touca, avental, etc. Quando esses materiais não chegam, usamos a nossa roupa e pode nos sujar.*

*‘A6’ – Tem vassoura, saco de lixo, tem. Tudo o que a gente precisa tem aqui. Já assisti vídeo falando sobre o trabalho, como se trabalha em hotel e outras empresas, fala da segurança no trabalho. Eu vi isso no curso de pedreiro que fiz aqui.*

*‘A8’ – Aquele monte de papéis no classificador da professora é material de apoio? Se for então estamos bem servidos. A professora [...] escreve sobre o respeito no trabalho, horário de chegar no trabalho e como é a vida lá fora. Ela faz estes materiais e passa para a gente, tudo organizadinho. Ainda não fiz o curso, mas vejo que não falta farinha de trigo na padaria, e eles fazem muita encomenda gostosa. É para vender, o senhor sabia? Não é para dar de graça não.*

#### **4.2.3 Os aprendizes e a acessibilidade**

A construção contínua e disciplinada do Estatuto da Pessoa com Deficiência é um dos exercícios democráticos mais complexos, que requer amplo debate com entidades, classes, órgãos públicos, especialistas, familiares, empresários e, principalmente, a própria pessoa com deficiência.

Na minuta do substitutivo ao Projeto de Lei n 06/2003, que institui o estatuto supracitado, encontra-se no título III, capítulo I, art. 67 que:

O direito à acessibilidade das pessoas com deficiência será assegurado, na forma da legislação específica, em atendimento às seguintes diretrizes gerais:

I – elaboração de planos de acessibilidade como parte integrante dos planos diretores e dos planos de transporte urbano integrado;

II – planejamento e urbanização de espaços de uso público, inclusive vias, parques e praças, de forma a torná-los acessíveis para as pessoas com deficiência;

III – construção, ampliação, reforma e adequação das edificações de uso público, coletivo e comercial inclusive os equipamentos esportivos e de lazer, de forma a que se tornem acessíveis para as pessoas com deficiência;

IV – atendimento aos princípios do desenho universal na concepção e implantação de projetos arquitetônicos, urbanísticos e de comunicação;

V – reserva de espaços e lugares específicos para pessoas com deficiência, considerando as especificidades das deficiências de natureza sensorial e física em teatros, cinemas, auditórios, salas de conferência, museus, bibliotecas e ambientes de natureza similar;

VI – reserva de vagas específicas, devidamente sinalizadas, para veículos que transportem pessoas com deficiência, em garagens e estacionamentos nas edificações e demais espaços urbanos de uso público, coletivo e comercial;

VII – adequação dos veículos e de sua infra-estrutura de transporte coletivo de embarque aos requisitos de acessibilidade estabelecidos na legislação e nas normas técnicas;

VIII – implantação de sinalização visual e tátil para orientação de pessoas com deficiência nas edificações de uso público, coletivo e comercial;

IX – atendimento prioritário e adequado às pessoas com deficiência, prestado pelos Órgãos da administração pública, bem como pelas empresas e instituições privadas, com base nos instrumentos normativos editados pela União, pelos estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios;

X – adoção de medidas, nas políticas e programas habitacionais de interesse social, que assegurem a acessibilidade das pessoas com deficiência;

XI – utilização de instrumentos e técnicas adequadas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas com deficiência sensorial no sentido de assegurar-lhes o acesso à informação, comunicação, trabalho, educação, transporte, cultura e lazer;

XII – implementação de mecanismos que assegurem a acessibilidade das pessoas com deficiência visual nos portais e sítios eletrônicos da administração pública na rede mundial de computadores (internet).

No texto destacado, acessibilidade é a palavra de ordem para quem deseja praticar uma inclusão efetiva.

De fato, o seu conceito vai além de construções arquitetônicas que permitam o trânsito de um cidadão com deficiência física. Segundo Prado e Duran (2006 p.137):

A luta pela acessibilidade teve início há mais de 20 anos, em 1981, quando foi declarado pelas Nações Unidas o Ano Internacional dos Portadores de Deficiência. Em 3 de dezembro de 1982, pela resolução 37/52 da assembléia Geral das Nações Unidas, foi aprovado o Programa de Ação Mundial para Pessoas Portadoras de Deficiência, que ressaltou o direito de as pessoas com deficiência terem as mesmas oportunidades que os demais cidadãos e de desfrutarem, em condições de igualdade, das melhorias nas condições de vida resultantes do desenvolvimento econômico e social.

Observa-se que poucas pessoas têm consciência deste direito, e durante a pesquisa nos restringimos ao estudo da acessibilidade em ambientes empresariais, educacionais e transporte público por parte da pessoa com deficiência mental, matriculada no Cefap. O aprendiz ‘A4’ questiona: “Se a lei diz que gente é tudo igual, porque estudamos em escolas diferentes? Não tinha que ser todas iguais?”

Durante a preparação dos aprendizes para a entrevista, ratificamos a ideia de que o grande problema da falta de acessibilidade não está centrado nas pessoas que possuem deficiência, mas nas instituições das quais fazemos parte.

Neste aspecto, Prado e Duran (2006 p.137) continuam:

Quando se define que o impedimento está em função da relação entre as pessoas incapacitadas e seu ambiente, destaca-se que o impedimento não está na pessoa, mas sim na sua relação com o ambiente. Portanto, é o meio que é deficiente, não possibilitando acesso a todas as pessoas, não lhes proporcionando a equiparação de oportunidades, o que é definido como o processo mediante o qual o sistema geral da sociedade – como o meio físico e cultural, moradia e transporte, serviços sociais e de saúde, oportunidades de educação e de trabalho, vida cultural e social, incluindo instalações desportivas e de lazer – torna-se acessível a todos.

Os aprendizes entrevistados mudam o tom animado das respostas e ficam mais sérios quando questionados sobre a acessibilidade, se já haviam sido vítimas de preconceito ou se já haviam sido discriminados pelo fato de serem cidadãos com deficiência mental, e como foi o seu acesso em diversas instituições e serviços públicos, como por exemplo, empresas, escolas e transportes.

A grande maioria, ou seja, 90%, afirmaram já ter experimentado alguma barreira em relação à acessibilidade. Seus relatos demonstram total consciência e sentimento em relação às discriminações que sofreram.

*‘A1’ – Em 2006 o pessoal ficava falando que eu não era deficiente. Ficam olhando atravessado e falam: ih rapaz... lá vem eles de novo!*

*‘A5’ – Fui discriminado pelas meninas e segurança lá da empresa. Eu ouvi quando eles conversavam: Ah, esses malucos da APAE já chegam atacados, esses doidos. Me chamaram de cabeção e de maluco. Evitam olhar na cara da gente.*

*‘A8’ – Todos na rua gostam de mim. Dizem que sou ótimo. Vou a banco sozinho, faço pagamentos, depósitos. Tem um vizinho que sempre me manda ir para o banco e eu faço tudo, mas eles sabem que sou especial.*

*‘A9’ – Esse negócio aí que o senhor explicou, do acesso, é ruim mesmo. Se o pessoal pudesse, os deficientes nem entravam em parque, para não ficar junto com os filhos dos normais. Se eles pudessem, a gente ficava de fora era de tudo...*

Sob a ótica dos aprendizes matriculados no Cefap, o acesso às empresas apresenta várias dificuldades. Eles afirmam que alguns funcionários preferem não se preparar para conviver com as diferenças dos colegas e na hora de oportunizar um trabalho à pessoa com deficiência mental não é diferente: 90% dos respondentes garantem que a acessibilidade nas empresas é complexa, mesmo que o candidato à vaga tenha experiência.

*‘A1’ – As empresas não querem dar oportunidades ao especial. Por que... (pausa)... eles acreditam que não somos capazes de fazer nada.*

*‘A7’ – Quando se trabalha, tem que segurar o emprego. Tem empresas que tratam bem, dão atenção, pergunta seu nome, onde você mora. Em outras, as pessoas fingem que não é com ela, virava o rosto. O pessoal da APAE é muito discriminado aí fora. Eu sinto que eles nem queriam que a gente entrasse lá.*

'A8' – Contratar pessoa com deficiência mental é lei e tem empresa que só contrata porque tem medo de pagar multa. Nas festas não chama nós.

'A9' – Esse negócio que o senhor fala é entrar na empresa? Ah, isso não é fácil, eles exigem muita coisa de propósito, só para a gente ficar de fora. Quer que a gente seja formado, entenda de computador e não tome remédio. Então eles só fazem dificultar, porque nem quem é normal sabe tudo de início.

Reconhecido o acesso ao binômio empresa/escola como fator de sucesso para a inclusão, somente o ato da matrícula em escolas regulares não garante a inclusão da pessoa com deficiência mental, de sorte que precisamos de outros indicadores, como, por exemplo, permanência e avanço do aprendiz nas escolas e a sua inclusão e permanência nas empresas, para validar o avanço da educação inclusiva e formação profissional nos casos estudados.

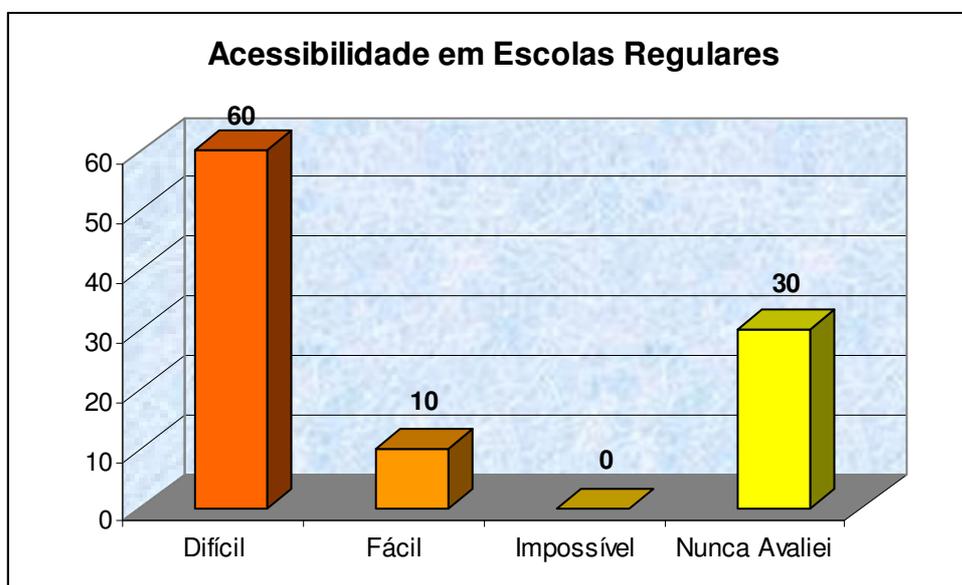


Gráfico I – Acessibilidade em escolas regulares.

Fonte: Entrevistas e questionários – Formulário 'A' – elaborado para aprendizes (2008).

Na impossibilidade de investigação *in loco* da escola citada pelos estudantes entrevistados, estes foram consultados sobre o acesso, utilizando-se o processo de matrícula como referência e considerados fatores como permanência e conclusão de curso.

De acordo com o Gráfico I: 60% dos entrevistados afirmam que o acesso às escolas ainda é difícil; 10% admitem o acesso como fácil; e 30%, não avaliaram este grau de dificuldade. Porém, nenhum dos entrevistados considerou impossível estudar em estabelecimentos de ensino regular, relataram suas dificuldades e expuseram as suas dúvidas.

*'A1' – Nas escolas comuns tem professores que falam mal de nós, que a gente tem problemas, dão indiretas, diz que se a gente não quiser estudar que fique em casa. Eu sei que eles têm obrigação de aceitar a nós, mas a má vontade é tão grande que eu nem digo mais nada. Na hora da matrícula todo mundo é bonzinho, mas no diário ficamos sozinhos.*

*'A5' – Estudei na Escola Estadual [...], à noite. Fiz o Ensino Médio. Para mim, foi fácil: levei toda a documentação exigida. Os colegas eram brincalhões, mas havia brigas. O assunto é que era mais difícil, principalmente a matemática. Perdi muitos anos. Em matemática eu não entendia nada, mas meus colegas também não entendiam. Será que eles também tinham problemas?*

*'A6' – Estudei na Escola Municipal [...], e foi bom, muito bom. Foi a única escola que me aceitou porque leio pouco e não assino meu nome. Esqueço tudo que aprendo na escola, mas no trabalho não consigo esquecer de nada.*

No item de acessibilidade aos transportes públicos, foi avaliado o passe livre concedido à pessoa com deficiência mental, considerado insatisfatório por 70% dos respondentes. Apenas 10% do total de entrevistados consideraram satisfatório o uso desse direito e 30% não souberam responder. A falta de qualificação de alguns motoristas foi registrada em muitas pesquisas, como podemos perceber:

*'A1' – Temos a oportunidade de ter a carteira de passe. Têm motoristas que tratam bem, outros não. Muitos não querem receber a carteira, param fora do ponto. Aí a gente liga para a garagem para reclamar. Eu já liguei duas vezes porque eles não param no ponto.*

*'A5' – Disseram que eu não tinha direito, então minha mãe falou que vamos lutar para conseguir. Meu passe estava descarregado e tive que entrar pela frente. O motorista reclamou e então eu disse para ele ligar para o SETPS que eles iriam explicar.*

*'A8' – Acho um inferno andar de ônibus, se pudesse só andava de carro. Primeiro os motoristas, muito mal educados, não sabem nada sobre nós, os especiais. Mas fazer o que? Sou obrigado a sair... Tem passageiro que fica olhando quando a gente entra pela frente e pensa que eu sou maluca, surda ou cega. Eu vejo eles se cutucando e entortando a boca para nós e alguns dão risada. Ouço elas falar que eu sou doida e isso eu não sou.*

*'A10' – Nunca me barraram. Quando vou renovar é tudo tranquilo.*

A qualificação dos motoristas, cobradores dos ônibus e trabalhadores, que atendem a pessoa com deficiência, é uma ação importante para a minimização das barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência que utilizam os transportes urbanos. Trata-se de uma ação a ser desenvolvida na base e em todos os níveis da sociedade brasileira.

Entretanto, para que isto aconteça, precisamos reconhecer e aceitar as diferenças como elementos essenciais ao desenvolvimento da sociedade contemporânea.

O Brasil ainda é incipiente nesse processo onde o reconhecimento da diversidade humana atua como fator de motivação dos sujeitos que idealizam uma sociedade edificada em bases igualitárias.

Uma histórica conferência intergovernamental sobre Políticas para Pessoas Idosas e Pessoas com Deficiência, entre os dias 27 e 30 de outubro de 1992, deu origem à Declaração de Cartágena de Índias<sup>18</sup> sobre Políticas Integrais para Pessoas com Deficiências na Região Iberoamericana. Cunha (1996, p.63) traduz o princípio diretivo para a formulação das Políticas Integrais para Pessoas com Deficiência na área Iberoamericana, em consonância com o eixo norteador desse trabalho quando afirma que:

*A democratização significa tornar acessível a todos os cidadãos o direito de gozar de uma vida plena e de participar no desenvolvimento econômico, social e cultural de sua comunidade, mediante a concepção de políticas, estratégias e meios que promovam a ampliação e a qualidade das oportunidades de educação, saúde e trabalho. Enquanto, em muitos países da Região subsistirem obstáculos que impeçam ou limitem esse direito e que afastem dos processos de desenvolvimento amplas camadas da população, entre as quais se encontram as pessoas com deficiência, torna-se indispensável uma ação decisiva com vista à disponibilidade de uma ampla e diversificada cobertura de serviços e possibilidades de participação que façam que pessoas com deficiência tomem parte nas decisões, no planejamento, na execução e no controle das ações que lhes digam respeito.*

Em consonância com o autor, as assertivas registradas validam o sentimento dos aprendizes do Cefap. De acordo com todos os aprendizes entrevistados, não existe nenhum incentivo por parte da educação formal ou do empresário para o seu ingresso no mundo do trabalho. Suas vozes demonstram o fato:

*‘A3’ – Nas escolas, os colegas fazem gozação ou ficam com medo de nós. Nunca me incentivaram a procurar um emprego. Os empresários só dão emprego por causa da cota. Eu sei disso porque não sou besta.*

*‘A5’ – Tem uma empresa que até dá emprego, mas somente se a APAE se responsabilizar pela a gente. No colégio há discriminação. Uma colega disse que eu conseguir estudar já era um milagre e que os empregos era para os normais, a gente já tinha o benefício. Se tem vagas de empregos, as escolas nunca sabem, não divulgam.*

*‘A10’ – Recebo somente da APAE o incentivo para ir para o trabalho. Meu patrão diz que cumpre a lei quando me dá serviço e ele tem medo de andar errado. Quem me incentiva mesmo é a APAE e minha mãe. Somente eles. Mais ninguém.*

Acreditamos que as respostas desses aprendizes validam a hipótese de que a maioria dos empresários não atende à política de inclusão espontaneamente e esta conjectura carece ser trabalhada sob a forma de conscientização dos empregadores para que haja o atendimento, conforme traduz Cunha (1996 p.63), quando ressalta: “o direito de toda pessoa com deficiência à *participação e igualdade plenas*, o que significa oportunidades iguais para

<sup>18</sup> Cartágena de Índias é a cidade situada na Colômbia onde ocorreu essa Declaração, das quais fizeram parte os representantes dos governos da Argentina, Bolívia, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Chile, Equador, El Salvador, Espanha, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

toda a população e uma equitativa participação na melhoria das condições de vida resultantes do desenvolvimento social e econômico”.

Por outro lado, o modelo de escola ainda excludente é reconhecido pela falta de incentivo ao educando que possui deficiência, se configurando como uma das principais dificuldades encontradas no processo de inclusão da pessoa com deficiência mental no mundo do trabalho, e neste aspecto é dever da escola incentivar seus discentes.

[...] a escola não pode continuar ignorando o que acontece ao seu redor nem anulando e marginalizando as diferenças nos processos pelos quais forma e instrui os alunos . E muito menos desconhecer que aprender implica ser capaz de expressar, dos mais variados modos, o que sabemos, o que implica representar o mundo a partir de nossas origens, de nossos valores e sentimentos. (MANTOAN, 2006, p.17).

A educação brasileira converge para uma nova era. É necessário ter coragem para transformar pensamentos e ações de exclusões já cristalizadas em conscientização do papel fundamental que a escola tem para a sobrevivência de todos, através do seu apoio incondicional às ideias que validam o ser humano como integral e responsável pela edificação de um mundo que garanta os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que estabelece a paz, a justiça e a liberdade como reconhecimento da dignidade intrínseca e dos direitos iguais e inalienáveis de todo os sujeitos.

#### 4.3 A FAMÍLIA DOS APRENDIZES DAS OFICINAS PROFISSIONALIZANTES DO CEFAP E SUAS PERSPECTIVAS

O quadro abaixo busca a construção do perfil socioeconômico das famílias dos aprendizes do Cefap, ao mesmo tempo em que organiza aspectos considerados relevantes para esta pesquisa.

Família	Grau de parentesco	Idade	Sexo	Estado Civil	Escolaridade <sup>19</sup>	Ocupação
F1	mãe	50	F	Solteira	7º ano	Desempregada
F2	mãe	55	F	Separada	Não Alfabetizada	Doméstica
F3	mãe	26	F	Solteira	3º ano	Doméstica
F4	mãe	26	F	Solteira	Ensino médio	Desempregada
F5	mãe	42	F	Divorciada	Superior	Professora
F6	mãe	48	F	Separada	2º ano	Doméstica
F7	mãe	62	F	Casada	Superior	Professora
F8	pai	39	M	Casado	8º ano	Desempregado
F9	mãe	45	F	Solteira	2º ano	Doméstica
F10	mãe	47	F	Separada	1º ano	Doméstica

Quadro III – Identificação da família dos aprendizes.

Fonte: Entrevistas e questionários.

<sup>19</sup> Foi considerada a organização em níveis e etapas como definido na LDB 9394/96, que institui o ensino fundamental obrigatório com duração de nove anos, conforme a Lei 11.274/2006.

Foram entrevistadas nove mães, e um pai. O quadro demonstra que a média de idade de entrevistados é de 44 anos, predominância do sexo feminino, sete dessas pessoas atingiram o ensino fundamental, uma mãe possui curso médio e duas mães possuem curso superior.

Observamos avanços muito pequenos na escolarização dos familiares entrevistados, porém o universo pesquisado não foi suficiente para afirmar se existe uma relação direta entre a causa da interrupção dos estudos e a deficiência do filho que a possui.

O questionamento sobre o progresso escolar dessas pessoas que lidam diariamente com o ente que tem deficiência mental depara-se com análises feitas no item 3.2, ainda de acordo com Castro (2006, p.206), que sugere uma reestruturação no modelo da escola, atentando para que também os familiares ou cuidadores das pessoas com deficiência precisam de espaços educacionais, que entendam que o processo de aprendizagem acontece em diferentes formas e ritmos.

Outro fato que merece registro é o contingente do gênero das pessoas entrevistadas: nove eram mulheres e o único homem entrevistado citou a impossibilidade da esposa trazer a filha para o Cefap, e centralizou a responsabilidade da educação e do acompanhamento na companheira.

No depoimento de 'F8' o pai atribui exclusivamente a criação da filha com deficiência mental à companheira:

*'F8' – O senhor deu sorte hoje, quem ia trazer era uma vizinha. Não é nada de mais em trazer a menina para escola, mas isto é mais tarefa da patroa do que minha; Tenho que dar essa ajuda porque eu estou desempregado e não posso ficar aqui a manhã toda esperando que a aula acabe. Tenho que correr atrás... A menina já acostumou com a mãe, é tudo com ela. Não tem sossego. [...] Ela é faxineira, trabalha de meio dia para tarde e quando chega de noite a filha ainda cola nela. Ela entende tudo o que a menina quer e quando estou trabalhando ela é quem traz a filha todos os dias, é quem leva para o médico, dentista, essas coisas.*

Em seu depoimento, 'F8' afirma o papel que é cobrado da mulher brasileira, em uma sociedade estruturalmente machista/patriarcal, como se cuidar da prole fosse dever unicamente da mulher e a obrigação de sustentá-la fosse somente do homem.

É sabido que mesmo sustentando financeiramente a casa (provedor), ainda são cobradas das mulheres muitas atribuições domésticas, mesmo estando desempregado o companheiro/marido/pai. Em decorrência disto, as mulheres assumem quase que integralmente a educação dos seus filhos com deficiência mental, muitas vezes abrindo mão do seu emprego, da sua escolarização e de toda a vida social, para acompanhá-los.

O universo pesquisado, mesmo não possuindo espectro necessário para uma avaliação científica profunda, nos permite conjecturar que um filho com deficiência mental causa impactos em todos os membros de uma família, principalmente na mulher. Apenas duas mães entrevistadas admitiram ter uma profissão. Em seu depoimento, 'F7' descreve o seu desafio.

*'F7' – Passei a pesquisar sobre a Síndrome de Down, fui entender o que se passava. Há 30 anos era tudo muito difícil. Eu como professora nunca tinha vivenciado isto. Tenho gêmeos: um down e outro normal. Fui privilegiada neste sentido. Abracei a causa assim que meu filho nasceu. Não foi fácil cuidar de tudo, tive que estudar mais ainda, sentia que a evolução do meu filho dependia da minha... eu venci!*

A grande maioria dos sujeitos entrevistados declarou não ter ocupação formal ou estar desempregado. Dos respondentes, dois assumiram o desemprego como falta de ocupação sem vínculo empregatício: uma pessoa entrevistada atuava como agente de reciclagem autônoma sem vínculo com nenhuma cooperativa; uma entrevistada fazia doces para uma lanchonete que fechou; e somente uma pessoa entrevistada assumiu vínculo empregatício no mercado formal, com carteira de trabalho assinada - “trabalhava na construção civil e a obra havia terminado, esperando um chamado ainda por estes dias”, declarou 'F8'.

Foi encontrado o índice de 30% de desemprego entre os entrevistados com base em suas declarações; 50% das mulheres entrevistadas, que declararam ser domésticas, admitiram que nunca trabalharam (fora de casa) a partir da descoberta da deficiência de seus filhos: todas alegaram que não havia condições de cuidar do filho, trabalhar e estudar, reforçando o depoimento colhido por 'F10':

*'F10' – O chão abriu para mim quando tive a notícia que meu filho ia ser especial. Era novinha e estava parida. Chorei dia e noite e me senti muito sozinha. Depois que eu me acostumei com a idéia, até pensei em trabalhar ou estudar, mas não deu. Ficava na rua com o pensamento em casa. Sabe, eles não pedem comida como os outros, quando estão com fome... Me sentia culpada. Disse não às festas, disse não aos estudos, disse não ao emprego... e o meu companheiro disse não a mim!*

No universo pesquisado, apenas 20% dos entrevistados declararam que estavam legalmente casados, convivendo com seus cônjuges; 10%, o que corresponde a apenas uma mãe, declarou ter seu estado civil legalmente definido, como divorciada; 40% declararam que eram solteiras; e 30% se consideraram separadas. Segundo elas, não havia um casamento de “papel passado” referindo-se à união jurídica formal, mas houve separação, como relata 'F6':

*'F6' – Casada, casada, eu não era. A gente morava junto. Depois que a filha da gente nasceu, a convivência nunca mais foi a mesma. Tive que me virar em duas para cuidar de marido, filha especial e dois meninos normais. Não consegui dar conta. Ele arranhou outra e foi embora de casa. Não queria dar despesa em casa. Disse que eu já ganhava o benefício de minha filha. Falei que era o dinheiro era dela e não era meu. Ele não ligou. Coloquei ele na justiça e ganhei. O senhor acredita que ele nunca veio ver a filha?*

#### **4.3.1 A família dos aprendizes do Cefap/APAE e a as suas percepções acerca da política de emprego e trabalho**

Quando partimos para a pesquisa de campo, havia questões estruturais pré-estabelecidas e formalizadas no próprio formulário de pesquisa. O convívio com os aprendizes, familiares e funcionários do Cefap imputaram uma flexibilidade ponderada ao trabalho, imaginamos como sendo valiosa a contribuição de todos até mesmo no arcabouço da pesquisa. Durante as conversas informais, percebemos que sempre havia entre as pessoas da família uma demanda acerca da sua sobrevivência como trabalhadores não aderentes aos empregos formais. O sistema de cooperativas foi aventado e passou a ser recorrente nas conversas, motivo pelo qual foi incluído no questionário após análise de que uma cooperativa de familiares de pessoas com deficiência também era uma forma de inserção profissional de trabalhadores com deficiência mental, tema central deste trabalho.

Quando perguntado aos entrevistados se eles acreditavam na viabilidade de uma cooperativa de trabalho que envolvesse o aprendiz do Cefap e os seus familiares, 80% das pessoas entrevistadas responderam afirmativamente. Suas justificativas foram diversas:

*'F1' – Mesmo que o ganho seja pouco, o que importa mesmo é a profissão. E a APAE capacita as mães. Só não organiza a cooperativa. Uma vez eu até perguntei por que, então eles me disseram que a missão da APAE não é esta. Fiquei muito triste, queria uma cooperativa porque todos respeitam muito a gerente daqui. Se ela botar a mão nisso, dá certo.*

*'F2' - Eu acredito no sucesso da cooperativa porque acredito no esforço de todos. Mas estas perguntas não é para tirar o benefício de meu filho, é? Pelo amor de Deus, viu moço... no momento só temos isto!*

*'F4' – Nós mães precisamos de uma cooperativa para nós, para nos ajudar umas às outras. Seria independente da APAE. Sempre falo que precisa de uma cooperativa e uma vez quase cheguei lá. Daria certo porque depende da união. Se houver união, as coisas vão á frente.*

*'F6' – Acredito na cooperativa porque nos somos capazes. Mesmo sendo a deficiência um obstáculo, se nos unirmos, venceremos. Mas precisamos ter paciência, pois fácil não é. Existe uma mãe que foi daqui e se associou ao filho em uma padaria e os dois trabalham juntos. Há muitos meninos aqui que são inteligentes.*

*'F7' – Essa cooperativa tem que existir. O benefício que meu filho recebe não pode ser considerado minha fonte de renda. Existe um caso de uma mãe que passou muitas necessidades porque perdeu o filho, o benefício cessou e ela ficou na mão, morando aqui e ali de favor, porque no INSS disse que quem tinha deficiência era o morto, ela precisava trabalhar para contribuir... só que ela estava nova para se aposentar e velha para o primeiro emprego. A mulher quase que enlouqueceu. Se tivesse essa cooperativa, não seria melhor?*

De fato, diante de um mundo de crescentes incertezas quanto à nossa sobrevivência, muitas pessoas preferem o certo ao duvidoso. O benefício recebido pelas pessoas com deficiência e que em geral são administrados pelos seus curadores, gera, sem dúvida, uma zona de conforto. Abandoná-lo é um ato de coragem. Quando perguntada se seria capaz de abrir mão de um benefício para ingressar junto com seu filho, 60% das famílias entrevistadas responderam sim; 10% responderam não; e 30% não souberam responder. Entre as diversas justificativas, citamos:

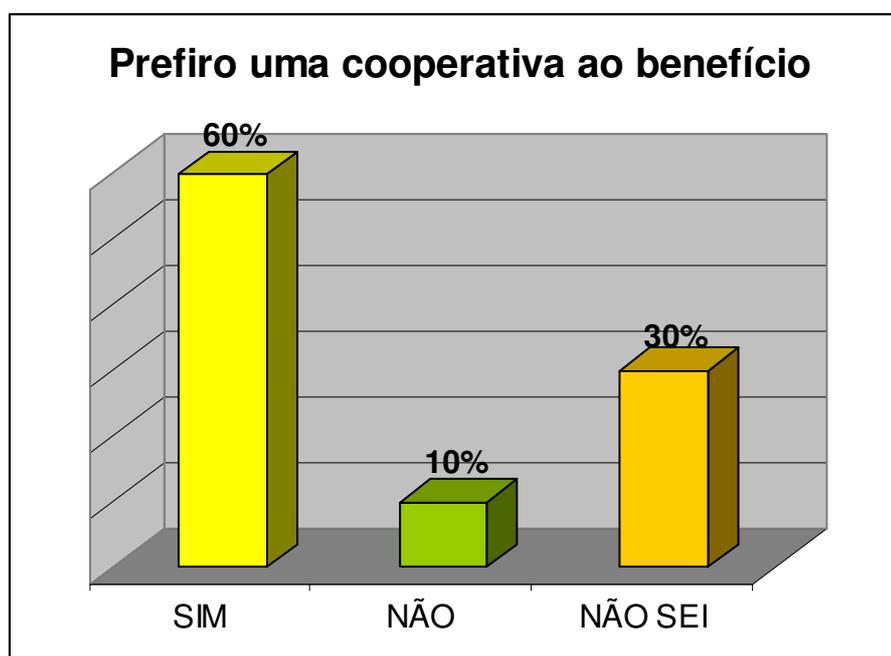


Gráfico II – Prefiro uma cooperativa ao benefício.

Fonte: Entrevistas e questionários – Formulário ‘F’ – elaborado para familiares (2008).

‘F1’ – *Se fosse o caso, se desse certo a empresa, eu abriria mão. Mas de qualquer forma tenho que proteger minha filha: Se a cooperativa não desse certo eu deveria ter o benefício de volta. Nesse caso, eu iria para uma cooperativa.*

‘F2’ – *Não sei... é que pode dar certo e pode não dar. Fico em dúvida. E se não der certo? Tenho medo de perder o benefício. Ele é que nos sustenta e dessa idade, vai ser difícil para mim arranjar um trabalho. Tem tanta gente aí atrás de trabalho e não consegue.*

‘F3’ – *Eu abriria mão sim, eu acho que o dinheiro do governo não tem que ser definitivo, é para ajudar. Claro que a cooperativa seria melhor, iríamos ganhar mais, quem sabe? Acho válido também o dinheiro do governo, pois toda ajuda é bem vinda. Está tudo difícil.*

‘F4’ – *Nesse caso eu abriria mão. A minha filha estaria trabalhando e recebendo o salário dela. Não tem porque receber o benefício se a pessoa pode trabalhar. Deixa para quem não pode, porque tem deficiência aí que não permite que a pessoa trabalhe, como quem é cego, surdo e ainda tem deficiência mental.*

‘F5’ – *Não abriria mão. Lutei muito para conseguir o benefício. Minha pensão de um salário junto com o benefício dela, também de um salário, sustenta a casa toda, tem gente desempregada lá. Tenho medo de abrir mão do benefício, entrar na cooperativa e não dar certo. E aí? Como fica?*

*‘F6’ – Se fosse para dar certo, eu abriria mão do benefício. Eu acho que a gente deveria abrir a cooperativa e continuar com o benefício. Se desse certo, com o tempo, tiraria o benefício. Para abriremos uma cooperativa precisamos ter pé no chão.*

*‘F7’ – Acho que sou suspeita para falar, sempre tive minha renda de emprego, nunca vivi em função do benefício de meu filho... Então é fácil para mim chegar e falar que largaria tudo e iria para a cooperativa. Pelo que me conheço, eu era mais de largar e ir mesmo, se não desse certo eu faria um escândalo até ter o benefício de meu filho de volta. Mas esta cooperativa inviabilizaria o recebimento do benefício da pessoa especial? Acho que não.*

Em relação ao emprego formal, notamos a família mais céptica quando perguntada se seria capaz de abrir mão do benefício para que seu filho ingressasse em empresas privadas: 40% responderam sim; 30% responderam não; e 30% responderam talvez. Entre as diversas justificativas:

*‘F1’ – Não abriria mão. Uma vez uma psicóloga disse que a minha filha não poderia trabalhar. Queriam até tirar ela daqui. Eu chorei muito porque a vida da minha filha foi toda aqui. Ainda bem que tudo está mudando.*

*‘F2’ – Se acontecesse dar certo o emprego, sim, eu abriria mão, desde que o benefício não fosse cancelado. Se o emprego não desse certo, meu filho teria o benefício, não ficaria desamparado.*

*‘F3’ – Eu abriria mão sim, embora saiba que o governo não dá condições de enviar ninguém para o mercado de trabalho. Mas tem mães que preferem receber o dinheiro do governo. Eu quero um emprego para o meu filho, para melhorar a auto-estima dele. Hoje ele é atleta, ganhou medalhas, faz teatro... Isso me emociona.*

*‘F4’ – Se ela se adaptasse ao emprego eu abriria mão sim. Mas se depois da experiência eles dispensassem ela? Como minha filha especial sobreviveria sem benefício e sem emprego? Gente normal já não está conseguindo nada...*

*‘F5’ – Não. Para minha filha ir trabalhar, eu teria que levá-la todo dia. Ela não iria só. Se alguém olha para ela, ela ri. Tenho medo que alguém engane ela.*

*‘F6’ – Olhe, eu não sei... Na cooperativa eu estaria com ela. Mas numa empresa, não. Minha filha tem um comportamento variável, tem que ser trabalhada. Hoje, acho que ela não estaria apta para esse emprego normal.*

*‘F7’ – Olhe, eu reafirmo o que eu disse ao senhor na pergunta anterior, minha situação é cômoda, sempre tive o meu. Ainda não parei para analisar, mas gosto mais do sistema de cooperativa porque ia depender mais das mães e dos meninos, da nossa união. Nas empresas comuns, existe coisas que fogem do nosso controle e então fica tudo muito imprevisível. Aí eu não sei, mas só sairia do benefício se as regras do jogo mudassem e tivesse a garantia de que meu filho iria ficar com o benefício, se a empresa o demitisse.*

Todo pai ou a mãe gostaria de ver o seu filho fazendo parte da sociedade produtiva, bem como toda a sociedade e 90% responderam que se pudessem optar, prefeririam seus filhos trabalhando, mesmo sob a perspectiva de um desemprego – do que recebendo o que eles consideram “migalhas” assistencialistas, provenientes de programas governamentais.

Fica evidenciada na pesquisa que as políticas públicas voltadas para o emprego e geração de renda através do modelo de qualificação profissional voltado para as pessoas com deficiência mental tem que sofrer um incremento. Segundo o relato de ‘F7’: “As leis até que

existem, mas muitas pessoas nem sabem da existência delas. Quando se sabe da existência das leis e dos direitos, aí entra uma etapa mais difícil no Brasil, que é o cumprimento delas”.

A qualificação de pessoas - tenham ou não deficiência - é dever do Estado e, nesse âmbito, Aranha (2003, p.32) mais uma vez se refere à formação profissional do sujeito com deficiência, transcrevendo os artigos do Decreto nº. 3.298 de 20 de dezembro de 1999, que regulamentou a Lei nº. 7.853 de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Em sua Seção IV – Do Acesso ao Trabalho, a Política Pública, encontramos as seguintes recomendações:

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

Parágrafo único. Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa portadora de deficiência terão como objetivos:

I – criar condições que garanta a toda pessoa portadora de deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada;

II - organizar meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para inserção competitiva no mercado laboral; e

III - ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica.

As pesquisas demonstraram que as famílias dos aprendizes do Cefap vislumbram no trabalho a forma de remuneração mais digna e o reconhecimento do trabalhador como instrumento de sucesso. Assim, temos os seguintes relatos:

*‘F1’ – Minha filha trabalhando ela iria aprender muita coisa: O que ela estava fazendo, porque estava recebendo aquele dinheiro. Em condições de trabalhar, ela daria a vez a outro deficiente que não tivesse jeito de entrar no mercado de trabalho, para que usasse o benefício.*

*‘F2’ – Meu filho trabalhando com carteira assinada vai se desenvolver mais, isso ia ser melhor para ele e muito bom para mim. Mas desempregado e sem benefício é que não dá, porque ele tem deficiência. É com o benefício dele que eu pago água, luz, compro as coisas para dentro de casa. Se fosse diferente, seria bom. Queria mesmo é que tivesse um trabalho.*

*‘F3’ – Ah, eu preferia que ele trabalhasse e deixasse o benefício para outras pessoas que tem uma deficiência mais severa. O que somos nós, sem uma ocupação? Tem gente que morre logo depois de cuidar de doentes que ficaram anos em cima de uma cama. Até este tipo de trabalho faz falta.*

*‘F4’ – Olhe, trabalhando ela poderia ganhar até mais do que o governo oferece. Ainda teria a responsabilidade, iria ter uma ocupação. Não teria a mente vazia.*

*‘F5’ – Se pudesse, a minha seria trabalhadora. Tem muita pessoa com deficiência que não se deixam enganar. Seria bom se a minha filha tivesse uma atividade. Ela limpa a casa direitinho. Foi a APAE que deixou ela mais autônoma.*

*‘F6’ – Claro que a gente gostaria que ela trabalhasse, tivesse a vida dela. Ela depende mim até para se distrair. Ela não anda só. Nós pulamos até carnaval juntas. Eu só faço isso por causa dela.*

As famílias acreditam que a pessoa com deficiência mental é capaz de atender ao perfil exigido pelas empresas desde que haja qualificação e acreditam que o Cefap pode facilitar essa inserção.

Dos entrevistados, 80% evidenciaram essa crença.

*'F1' – Sim, eu acredito porque tem muitos meninos que estão nas empresas a partir de experiências que muitos trazem de casa.*

*'F2' – É de Lei. Tem tanto especial aí que é melhor que certas pessoas que não tem deficiência. Eles lutam pelo que quer, correm atrás.*

*'F4' – Depende: Se a gente trabalhar o mental, tiver paciência, a depender do caso, sim. Mas tem empresa que de propósito inventa um monte de coisas para dizer que eles não têm esse negócio aí que o senhor falou, o perfil.*

*'F5' – Sim eles têm facilidade de aprender as coisas. Vi um menino que se alfabetizava à noite e disse os nomes de todos os itens do supermercado que ele trabalhava. Também não aceitava gorjeta, ele dizia que estava trabalhando, ganhando salário e não precisava gorjeta. .*

*'F6' – Se eles forem devidamente trabalhados, como os alunos daqui, acredito que atendem. A APAE é uma instituição que prepara muito os alunos.*

*'F7' – Às vezes, depende da deficiência e da aptidão de cada um. O meu que tem Síndrome de Dow tem aptidão que o irmão que é normal não tem, por exemplo, ele sobe num palco e o outro não tem coragem.*

#### **4.3.2 A família dos aprendizes do Cefap/APAE e a as suas percepções acerca da qualificação das pessoas**

Das famílias entrevistadas, 80% acreditam que os professores instrutores e demais funcionários da APAE estão devidamente qualificados para atender às necessidades educacionais dos seus filhos ou parentes; 10% responderam negativamente; e 10% não soube responder.

*'F1' – Sim, eu acredito nesses cursos que os professores fazem. A minha filha quando entrou aqui nem andava. Ela aprendeu tudo aqui, até andar. Lembro que tinha uma escadinha que ajudou muito ela. Ela nem falava direito.*

*'F2' – O atendimento é muito bom. Eles atendem e tratam todos muito bem. Meu filho é bem tratado. Por isso, não gosta de faltar aula. E somente quando o empregado está preparado é que age assim. Veja o exemplo das escolas do governo. Não dá curso para o professor, não tem aula, tem greve... uma bagunça.*

*'F3' – Os professores da APAE são pessoas que se esforçam, estão sempre em cursos, seminários palestras e intercâmbios. Sou feliz por ele (o meu filho) estar aqui.*

*'F4' – Bom, quem julga são as empresas e os alunos e eles falam bem da APAE e dos professores. Então os cursos vêm em boa hora.*

*'F5' – Os professores tratam o aluno direitinho, dão atenção a eles. É difícil, mas dentro do possível preparam os meninos muito bem. Eu mesma vejo o resultado do preparo de alguns professores refletir no meu filho: O meu já viajou para São Paulo, Santa Catarina e já se apresentou até no programa do Raul Gil.*

*'F6' – Digo que eles são preparados porque sou voluntária, trabalho em sala de aula e vejo o trato dos professores com os meninos. Os professores daqui sempre estão fazendo curso. O chato é quando a gente não participa ou tem que suspender aula. É chato, mas a causa é justa.*

Neste aspecto, Vivarta (2003) atenta que sobre o processo de qualificação podemos citar um dos objetivos do Decreto nº. 3.298 o qual estabelece, entre outras coisas, diretrizes nas áreas de saúde, educação, habilitação, reabilitação profissional, trabalho, cultura, desporto, turismo, lazer, capacitação de profissionais especializados e acessibilidade.

Constitui-se também como empenho de quem oferta serviços à pessoa com deficiência mental a qualificação dos profissionais que trabalham com a pessoa com deficiência. Durante as pesquisas realizadas com as partes interessadas, constatamos que o programa de qualificação ofertado pelo Centro de Formação e Aperfeiçoamento Profissional da APAE-Salvador foi considerado apropriado e eficaz pela grande maioria dos entrevistados.

Nesse ponto, refletimos se os centros de apoio à inclusão - diretamente ligados à Secretaria da Educação Estadual e Municipal da Educação - adotam um plano de qualificação para professores e funcionários diretamente envolvidos no trato com as pessoas com deficiência em consonância com a instituição conveniada pesquisada, que neste âmbito busca a atuação direta de acordo com a Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva - Seesp/Mec (BRASIL, 2007, p. 17), quando pratica e entende que:

As atividades do atendimento educacional especializado devem ser realizadas mediante a atuação de professor com formação para o atendimento educacional especializado que o habilite para o ensino da língua brasileira de sinais, da língua portuguesa na modalidade escrita como segunda língua, do sistema Braille, do soroban, da orientação e mobilidade, das atividades de vida autônoma, da comunicação aumentativa e alternativa, o desenvolvimento dos processos mentais superiores, dos programas de enriquecimento curricular, adequação e produção de materiais didáticos e pedagógicos, a utilização de recursos ópticos e não óticos, tecnologia assistiva e outros recursos.

Especialistas, mestres e doutores de todas as áreas são convidados pela APAE para qualificar a sua força de trabalho, as famílias e a comunidade através de seminários, simpósios, debates, reuniões e congressos.

Em relação aos trabalhadores, todos são inseridos no processo de qualificação, apesar da APAE possuir uma força de trabalho mista: empregados efetivos e empregados públicos das esferas estadual e municipal. Segundo avaliação do trabalhador 'T5', "Nesse momento, somos todos iguais, somos todos APAE, respeitando-se o vínculo profissional e o estatuto a que pertença cada trabalhador. Para cobrar um bom trabalho tem que dar boa qualificação".

As famílias entrevistadas acreditam que a qualificação ofertada pela APAE atue como uma das ferramentas mais eficazes no desenvolvimento satisfatório do aprendiz que tem deficiência mental, conforme os relatos a seguir, mas o depoimento de um familiar 'F7', nos

chama atenção para o fato que “[...] existem ações que não dependem de nós, mas de ações que vêm do governo. Nas faculdades, fico indignada por que ninguém privilegia a formação do educador inclusivo e o currículo é muito pobre”.

Ao analisarmos tal afirmativa, nos deparamos mais uma vez com a Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva - Seesp/Mec (BRASIL, 2007, p. 17), ao preconizar que:

Ao longo de todo processo de escolarização, esse atendimento deve estar articulado com as atividades desenvolvidas no ensino comum, exigindo a reorganização dos sistemas. As instituições de ensino superior, enquanto agências formadoras, assumem o papel central na proposta de educação inclusiva uma vez que a formação inicial e continuada impõe-se como meta a ser alcançada na concretização do sistema educacional inclusivo.

Em relação à quantidade de materiais e recursos pedagógicos para a realização do processo de qualificação da pessoa com deficiência mental, 80% entrevistado acredita que a quantidade desses materiais é satisfatória, mas deve melhorar cada vez mais para atender às necessidades crescentes: segundo ‘F7’ “cada vez mais aumenta a quantidade de alunos”. Nesse aspecto, foram colhidos os seguintes depoimentos:

*‘F1’ – Devia ter mais. Quanto mais, melhor. É uma instituição que vive de doação.*  
*‘F2’ – Nunca nem observei isso, mas eu acho que tinha que ter mais, pois são muitas crianças e jovens.*  
*‘F3’ – Material nunca é demais. As coisas evoluem, tem cada vez mais alunos e os recursos sempre serão bem vindos.*  
*‘F4’ – Sim. Visitei as oficinas e vi os meninos. Eles mesmos que fazem as coisas. Em muitas escolas para os normais você não vê isso. É claro que para ser assim, precisa de mais materiais.*  
*‘F5’ – Tem material suficiente, mas precisamos de um médico. Quando precisamos temos que ir na Pituba.*  
*‘F6’ – Nas outras instituições acho tudo mais precário, não tem tantos materiais quanto aqui. Isso dificulta o desenvolvimento dos alunos. Minha filha foi para três instituições: SESI, Instituto Guanabara e APAE. Mas ela começou a se desenvolver mesmo, foi aqui. Sou voluntária do setor de artes e vejo o desenvolvimento dos alunos.*

O trabalho realizado pelo CEFAP foi validado por 90% dos respondentes, que entendem como essencial essa qualificação profissional ofertada, não só para o ingresso nas empresas, mas para a própria vida. Os seguintes depoimentos validam a pontuação neste item da pesquisa:

*'F1' – Quando eles saem daqui, muitos deles ficam preparados. No Iguatemi tem muitos colegas de minha filha. Tem muito tempo que eles estão lá. Tem muito empacotador também.*

*'F2' – Sem o ingresso na APAE é difícil o mental conseguir um emprego. É que a APAE forma os meninos para o mercado de trabalho.*

*'F3' – A prova é que tem muitos meninos trabalhando na empresa e a perspectiva é que muitos mais vão estar lá. Isso era um sonho, hoje é realidade.*

*'F4' – Acredito no aprendizado que eles passam nos cursos daqui. É interessante. Aqui eles aprendem pelo trabalho. Via alunos daqui limpando a escola e pensava que era uma ajuda, mas não. Eles estavam treinando para a oficina de auxiliar serviços gerais.*

*'F5' – Eu acho que por causa dos treinamentos que os professores são submetidos, a qualidade do trabalho da APAE é excelente. Muitos alunos aprendem a fazer pão; vão até fazer uma cozinha melhor.*

*'F6' – Sim, porque o número de alunos daqui que estão no mercado de trabalho está crescendo muito. Por isso que a APAE é reconhecida por todo mundo.*

### **4.3.3 A acessibilidade sob a ótica da família dos aprendizes do Cefap/APAE**

A convicção que lastreia a presente pesquisa encontra-se no Artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sancionada pela ONU e recursivo em todo este trabalho. O direito ao trabalho, no que se quer trabalhar, as condições equitativas e adequadas do labor, bem como a proteção contra o desemprego, são estabelecidos internacionalmente e estão intrinsecamente ligados à dignidade da pessoa humana. O acesso e permanência ao emprego é a garantia fundamental do respeito a esse direito.

Aranha (2003, p.19) reforça esse acesso, utilizando a educação profissional e o sistema de cotas por parte das pessoas com deficiência, mas reconhece que o mundo do trabalho ainda é excludente.

Constata-se, entretanto, que embora o número de postos de trabalho tenha estado em curva ascendente, no Brasil, de 1999 a 2001 \* (Ministério do Trabalho e Emprego, 2002), e a legislação brasileira, em seu Decreto nº. 3.298 preveja o acesso da pessoa com deficiência à educação profissional, “a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho” (Art.28), “a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou a sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido” (Art.34), a contratação de dois a cinco por cento dos cargos de uma empresa com mais de 100 empregados, com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência (Art. 36), a pessoa com deficiência continua sendo excluída do mercado formal de trabalho.

Apesar da existência da Lei de quotas, e de 80% das famílias entrevistadas acreditarem na existência de vagas disponíveis no mercado de trabalho, 'F6' não se pronunciou, declarando “Não sei falar sobre isso...”. Apenas um dos entrevistados acha que não existem vagas suficientes. Apesar do alto índice de otimismo alcançado entre os entrevistados, que acreditam na colocação de seus filhos no mercado de trabalho, essas

famílias assumem uma postura crítica revelada nas entrevistas, fato que confirma que a inclusão desse sujeito no trabalho está relacionada ao cumprimento da Lei e não propriamente à responsabilidade social. Em sua fala, ‘F7’ revela que o compromisso do empresário com contratação da pessoa com deficiência mental acontece a partir do receio de sofrer uma sanção por parte da Delegacia Regional do Trabalho do Estado da Bahia - DRT/BA.

*‘F1’ – Os empresários pensam no deficiente da mesma forma como pensam em uma pessoa de 40 ou 50 anos. Eles acham que essas pessoas não têm mais condições de trabalhar. Teve um programa de televisão que eu assisti, onde um empresário de São Paulo contratou um monte pessoas com deficiência, nem se incomodou com a lei de quotas, cumpriu mais do que Lei manda. O senhor precisa ver como a empresa dele é linda: Só tem pessoas com deficiência. Ele falou que as pessoas com deficiência eram os melhores funcionários dele.*

*‘F2’ – Pode até existir vagas, mas nem todos querem dar emprego a um jovem com deficiência mental. Nem todos acreditam na capacidade deles.*

*‘F3’ – Hoje as portas começaram a se abrir e a tendência é que se abram cada vez mais.*

*‘F4’ – Creio que tem muitas oportunidades, mas os empresários não querem que existam vagas, isso é diferente. Eu trabalhei num banco e eles só cumpriam as cotas por causa da lei. Só por isso.*

*‘F5’ – Eu creio que sim, vejo muitos trabalhando. Sábado mesmo vi um no supermercado. Já vi até cobrador de ônibus com deficiência.*

*‘F7’ – Acesso para se trabalhar nas empresas? Bem, existe a Lei... e as pessoas são obrigadas a cumprir. É muito ruim você ser obrigado a incluir. Isso deveria ser um ato espontâneo. Mas tem que ser dessa forma mesmo. O senhor já viu empresa pequena com alguma pessoa que tenha deficiência trabalhando? É difícil. Então entra a Lei de quotas e somente as empresas grandes são obrigadas e ainda são espertas, pois todo o mundo pensa que elas são empresas boazinhas. Na verdade, eles não querem é ser multados pela fiscalização do Ministério do Trabalho.*

Todas as famílias entrevistadas afirmaram já terem presenciado cenas de preconceito em relação aos seus parentes, ou a alguma pessoa com deficiência mental e apontam o transporte coletivo e as escolas como lugares mais susceptíveis dessa ocorrência. Tais afirmações reforçam que o preconceito ainda é uma forte barreira no processo de inclusão.

Como os aprendizes do Cefap declararam que encontram mais preconceito no ambiente do trabalho, ou seja, nas empresas, pode-se observar claramente que a rejeição à pessoa com deficiência mental ocorre em todos os quadrantes da sociedade.

O relato de alguns familiares demonstra o a ocorrência supracitada:

*‘F1’ – Já foi pior, mas ainda existe muito preconceito. Um dia, no setor de passe: eu vi uma pessoa com deficiência cair da cadeira e o funcionário ironizou, perguntando se ele tinha bebido cachaça. Sou mãe e sei que quando isso ocorre pode ser pela falta ou erro na dose do remédio que às vezes eles precisam tomar. Outra vez, no ônibus, observei que as pessoas não ficaram satisfeitas quando vagou lugar e minha filha sentou. Eles devem ter imaginado: Aquela menina grande, sentada! Mas o que eles querem? Que a gente grite que eles são doentes? Outro dia*

*tiraram a minha filha para colocar uma grávida sentada. Minha filha não tinha equilíbrio direito, estava com problemas de coluna, operou até as mamas.*

*'F2' – No colégio. Achei dificuldade em matricular meu filho em uma escola do governo. Não tem que ter diferença porque meu filho é especial.*

*'F3' – Em todos os lugares já presenciei preconceito. A gente reconhece pelo olhar. Foi no supermercado, em filas no ônibus. Acredita que tem gente que não senta junto do meu filho? Acho que eles devem sentir medo.*

*'F4' – Foi no ônibus. Quando minha filha entrou pela frente, pediram que ela levantasse para um idoso sentar. Na hora, eu falei que os direitos eram iguais, que além da deficiência mental, minha garota não tinha a firmeza no corpo.*

*'F5' – Antes de ter a minha filha, eu vi uns rapazes se referindo a um deficiente mental como abastalhado. Quando minha filha nasceu eu vi que abastalhado é quem acha isto. Uma pessoa inteligente aceita os outros como eles são.*

*'F6' – Sim, há 26 anos quando eu ia na rua, todo mundo parava para olhar e perguntava, oh! Ela já nasceu doentinha? Tinha muita gente indiscreta. Hoje, graças a inclusão a coisa melhorou uns 80%. Hoje, o Down anda nas ruas como se fosse uma pessoa normal. Na verdade, eu não acho ninguém anormal. Todos são muito diferentes um do outro então não dá para saber mais o que é normal neste mundo.*

Através da ótica da família da pessoa com deficiência mental, o difícil acesso aos empregos se deve também à falta de qualificação desses sujeitos, que se configura como essencial na hora de colocar esses aprendizes nas empresas.

Uma das pessoas entrevistadas, 'F7', aponta a educação profissional como reforço no processo de inclusão social, desde que haja um programa específico para o atendimento das pessoas com deficiência.

Dos outros familiares entrevistados, obtivemos os seguintes depoimentos:

*'F1' – O mercado de trabalho é difícil. Começa pela qualificação, depois nas empresas, dependendo do que eles vão fazer, algum chefe ou pessoa vai ajudar. Mas não se pode ir zerado. E aí governo tem que fazer a parte dele.*

*'F2' – Se eles tiverem uma chance, vai ser fácil. É preciso que as empresas dêem empregos, acreditem.*

*'F3' – Se treinar o deficiente mental de forma adequada, o acesso fica possível, mas não fácil. Existem instituições que lutam para quebrar este tabu, como APAE, Pestalozzi, SESI. Quem pensaria que um Dow ia ser ator ou cantar? As coisas estão melhorando.*

*'F5' – Quando qualificado, fica fácil, mas sem aprender nada, fica impossível. Muito dos meninos daqui estão indo trabalhar. Eu estou com um filho “dito normal” desempregado e vejo os daqui da APAE tudo indo para o mercado de trabalho.*

*'F7' – Trabalhar é um processo difícil para qualquer ser humano, tenha ou não deficiência. No caso dos meninos aqui da APAE, eles enfrentam um preconceito maior. Só querem empregar surdos, pessoas com alguma deficiência física. As pessoas com deficiência mental sofrem mais, são consideradas loucas, incapazes. É mais difícil incluir. Se o governo quisesse, investiria em programas, em incentivos. Muitos desses meninos podem ir longe, se deixarem. Mas, cadê o governo? E a Secretaria da Educação? Nunca ouvi falar, fora da APAE em nada que incentive esses meninos. Não conseguem profissionalizar nem os ditos normais... até a proposta da educação profissional não deve trazer a inclusão como coisa obrigatória.*

#### 4.4 OS TRABALHADORES DO CEFAP E SUAS CONCEPÇÕES SOBRE A POSSIBILIDADE DE INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA MENTAL NO MUNDO DO TRABALHO

O quadro que segue procura sintetizar o perfil escolar, idade e cargo dos trabalhadores da APAE-Cefap, para que se conheça um pouco deste empregado, que busca a inclusão das pessoas com deficiência mental através da sua inserção sistemática e acompanhada nas empresas.

Trabalhador	Idade	Sexo	Escolaridade	Profissão	Cargo	Tempo de Serviço
T1	50	F	Superior	Professora	Professora	12 anos
T2	41	F	Superior	Professora	Professora	10 anos
T3	40	F	Superior	Professora	Professora	6 meses
T4	50	F	Superior	Professora	Professora	18 anos
T5	36	F	Superior	Professora	Professora	2 anos
T6	48	F	Superior	Professora	Professora	5 anos
T7	62	F	Superior	Professora	Professora	7 anos
T8	39	M	Superior	Professora	Professora	4 anos
T9	45	F	Superior	Professora	Professora	11 anos
T10	47	F	Superior	Professora	Professora	8 anos

Quadro IV – Identificação dos trabalhadores do CEFAP.

Fonte: Entrevistas e questionários.

Foram triados inicialmente 21 funcionários da equipe multidisciplinar que compõe o Cefap, no total de uma psicóloga, dois assistentes sociais, duas secretárias e 15 professoras. Optamos por restringir a pesquisa apenas a 10 professores, pelo fato da Secretaria da Educação do Estado da Bahia não possuir uma equipe multidisciplinar para o trato da inclusão profissional do aprendiz que tem deficiência mental e, neste caso, não caberia nenhuma comparação entre os processos.

O Quadro V demonstra que a média de idade de entrevistados é de 44 anos, nove são do sexo feminino e todas atingiram o curso superior, em conformidade com as Diretrizes da Educação, que solicita que todos os profissionais que atuam em sala de aula ter, no mínimo, a formação acadêmica.

A escolarização dos trabalhadores do CEFAP apresenta o índice de 100% no que se refere aos professores que possuem nível superior. Outro dado relevante é a sua equipe multidisciplinar, onde várias formações acadêmicas completam o atendimento educacional ao aprendiz com deficiência mental.

Durante a residência para realização da pesquisa foi observada uma interação direta entre as áreas, onde cada profissional contribui com sua formação técnica sob a coordenação

de um pedagogo. Neste aspecto, verifica-se que os profissionais da educação são egrégios no trabalho de inclusão, embora dependam de outras profissões que forneçam relatórios e pareceres fundamentais para a elaboração de diagnósticos e prognósticos para o desenvolvimento educacional e profissional da pessoa que possui deficiência mental.

Do ponto de vista do gênero, a força de trabalho do Cefap apresenta concentração feminina na área de educação, fato confirmado na triagem dessa entrevista. O relato de ‘T5’ esclarece: “Existe preconceito entre homens que estudam pedagogia. Quando atuam na educação, concentram-se em educação física e exatas. Como podemos ter este tipo de preconceito, se falamos em inclusão o tempo todo?”

O *turnover* - avaliação que nos permite descobrir a rotatividade de pessoal em uma determinada área ou mesmo em termos gerais - apresenta baixos índices no Cefap, o que torna a equipe de trabalho experiente. Atenta a uma possível estagnação no processo de inclusão, a gerência promove cursos, treinamentos e reuniões e constantes requalificações, com vistas ao aprimoramento contínuo do trabalhador do Cefap.

Neste caso, a maturidade profissional do empregado é direcionada para a *expertise* do Centro de Formação e Aperfeiçoamento Profissional. O relato da trabalhadora ‘T9’:

*‘T9’ – Engana-se quem pensa que pode ficar aqui parado, anos após anos, esperando a aposentadoria. A maioria aqui é velha em tempo de serviço por causa da militância. Aliás, muita gente confunde a APAE com empresa pública. Tem muitos funcionários públicos aqui, por causa do convênio, mas até eles são diferentes: Não estão acomodados. Não faltam sem motivo e respeitam muito o aluno. Em troca a APAE dá cursos sobre a deficiência mental que eu nunca vi o serviço público dar.*

#### **4.4.1 A visão crítica dos profissionais que lutam para incluir os aprendizes do Cefap utilizando a política do emprego e trabalho**

A pesquisa de campo proporcionou um convívio satisfatório com os trabalhadores do Cefap. No início, a presença do pesquisador gerava desconfiança nas famílias e empregados. Esclarecida a finalidade da pesquisa, laços de confiança foram estabelecidos e o trabalho pode ser realizado de forma sistemática e imparcial, resguardando-se as identidades dos entrevistados.

Houve certa resistência no sentido de responder ao questionário e a necessidade do pesquisador discorrer sobre a ética e a finalidade de uma pesquisa científica, perpassando pela garantia do anonimato do respondente. Ficou acertado o retorno da pesquisa às principais partes interessadas logo após a defesa pública deste trabalho. Um das professoras

entrevistadas confessou que já estava cansada de responder inúmeras pesquisas e jamais ter acesso à tabulação ou considerações sobre os resultados; ela mesma tinha vontade de assistir a apresentação deste trabalho por retratar a realidade dela, colegas, alunos, familiares e empresários, todos unidos em torno de um só objetivo: a inclusão de pessoas com deficiência mental.

Diante da pergunta sobre o conhecimento, por parte dos entrevistados, da existência de alguma política pública de incentivo à qualificação, emprego ou trabalho voltada para a inserção da pessoa com deficiência mental, 90% dos entrevistados afirmaram que foi no Cefap que ouviram falar em políticas públicas e que este conhecimento aconteceu nos seminários promovidos pela APAE. Foram colhidos os seguintes relatos:

*'T1' – A primeira vez que eu ouvi esse termo política pública foi em um seminário realizado pela APAE. Acho que todo mundo sabe o que é uma política pública, mas não sabe definir. Falou-se muito na política da educação, da saúde e do trabalho. É isso?*

*'T4' – Foi há alguns anos... em uma associação de moradores, um palestrante falou este termo. Mas foi aqui, trabalhando com estes meninos que pude saber na prática o que é uma política pública e como o seu processo de execução é difícil. Tem horas que fico revoltada com o descaso das autoridades em relação as pessoas que tem qualquer tipo de deficiência.*

*'T6' – Foi na APAE. Aqui eu fiquei sabendo que o nosso trabalho é respaldado por diversas políticas públicas, tem vários ministérios envolvidos, declarações e tratados nacionais e internacionais. Isso faz com que a gente se sinta mais forte, mais útil e produtiva.*

*'T8' – Achava esse negócio de política pública uma coisa muito chata; depois vi que todos aqui na APAE eram muito interessados: pais, funcionários e os alunos. Foi então que percebi que uma política pública pode implantar, melhorar ou ignorar as necessidades de um povo. Passei a me interessar mais, inclusive porque o meu emprego existe por causa de uma política pública.*

Encontramos nos projetos desenvolvidos pela APAE, através do seu Centro de Formação e Aperfeiçoamento Profissional, os esclarecimentos devidos e que devem ser repassados para os envolvidos, como fonte financiadora e objetivos do trabalho.

O trabalhador do Cefap acredita naturalmente na possibilidade de inclusão profissional das pessoas com deficiência mental, objetivo maior do seu labor. Apesar da consciência demonstrada pelos entrevistados, a grande maioria, representada por 90%, não espera que seja fácil a acessibilidade do aprendiz com deficiência mental nas empresas.

Os respondentes listaram os seguintes fatores que tornam mais difícil o acesso dessas pessoas no emprego formal.

Elementos dificultadores da acessibilidade	Frequência
Preconceito e desconhecimento	10
Falta de qualificação dos professores/instrutores	09
Falta de qualificação dos candidatos	08
Não possui perfil exigido pelo empregador	08
Falta de vagas nas empresas	02

Quadro V – Elementos dificultadores da acessibilidade sob a ótica dos trabalhadores do Cefap.  
Fonte: Entrevistas e questionários.

Este item da pesquisa baseou-se em um levantamento realizado pela Delegacia Regional do Trabalho - Bahia. Apesar de público divergente, os resultados convergem sempre para o mesmo ponto: a falta de qualificação das pessoas impede o seu crescimento profissional: 90% dos entrevistados admitem fragilidade na formação profissional da pessoa com deficiência mental e do profissional que trabalha diretamente com esse público, neste caso, o professor. O entrevistado ‘T4’ atesta:

*‘T4’ – Olha, além do preconceito, vem o problema da qualificação dos aprendizes e da formação de nós, professores. Será que eles não vêem isto? Muitas ONG’s estão anos luz à frente da própria Secretaria da Educação, que deveria montar um programa de educação profissional para a pessoa com deficiência. Sabe então o que ocorre? A APAE vira referência na área da deficiência intelectual, a AESUS<sup>20</sup> vira referência na área da surdez e o Estado não é referência para nada! Mais uma vez, o poder público transfere a responsabilidade do seu papel.*

O preconceito figura também como uma grande barreira à empregabilidade de pessoas com deficiência. Neste quesito, o depoimento de ‘T6’ aponta:

*‘T6’ – O preconceito para mim é a maior barreira. Se não fosse ele, não precisaria de tantas leis para garantir a inclusão. E quando se fala de pessoas com deficiência,... chego até a me emocionar...*

*Na visão de quem dá o emprego, um deficiente físico leve é mais fácil de incluir. Eles (os empresários) não precisam fazer adaptações e na verdade eles não querem investir nisso. Neste sentido, um cadeirante<sup>21</sup> é menos aceito. O patrão vê na cadeira de roda um empecilho para o desempenho do trabalhador e isso não tem nada a ver. Os empresários gostam das pessoas menos comprometidas, olham pela lei do menor esforço. Depois, penso que eles devam preferir os surdos e eu vejo muitos em supermercados. A única barreira é a linguagem de sinais; pouca gente se interessa em aprender, acha que é difícil.*

*Agora, em relação aos meus alunos é diferente. O preconceito aumenta. Só em ouvir que eles têm deficiência mental, a expressão dos empresários já muda. O preconceito é maior, sabe? Envolve a mente, as pessoas confundem com doentes mentais, loucos; uns têm medo, outros não confiam. Como vamos mudar isto?*

<sup>20</sup> A Associação Educacional Sons no Silêncio - AESOS é uma Organização Não Governamental especializada no atendimento aos surdos do estado da Bahia.

<sup>21</sup> Segundo VIVARTA (2003), em um contexto coloquial, cadeirante é a pessoa que anda em cadeira de rodas.

A exigência dos padrões constitui-se em outra barreira a ser enfrentada pelas pessoas com deficiência mental. As empresas requerem profissionais com nível médio como escolaridade mínima para atuação em seus empreendimentos, mesmo sabendo que a maior parte das pessoas com deficiência mental ainda encontra-se na educação propedêutica, associando erroneamente a relação avanço de escolaridade/avanço profissional a um perfil ideal do trabalhador que irá atuar na empresa.

Trata-se da mudança de um paradigma, da crença de que temos que educar o sujeito a partir das suas necessidades e não das nossas. Muitos se contentarão com os cursos técnicos, outros vão demandar complexas incursões acadêmicas para o resto de suas vidas. Nenhum desses anseios, porém, deve desqualificar profissionalmente um cidadão, que tem direito a opções. Com base nessas assertivas todos os profissionais entrevistados disseram não perceber nenhum incentivo por parte das escolas formais ou empresários, que facilite o acesso da pessoa com deficiência mental no mundo do trabalho.

Quando tratamos das escolas, o depoimento de ‘T3’ revela:

*‘T3’ – Não vejo incentivo nenhum. Não consigo ver incentivo para o mercado de trabalho nem para os que não têm deficiência. Soube que este governo quer modificar a educação profissional. Espero que os alunos com deficiência intelectual estejam incluídos em alguma ação. Não conheço a proposta.*

*O que eu sei é que existem ações pontuais, de órgãos que às vezes são ou não ligados à Secretaria da Educação do Estado ou Município. O incentivo ao trabalho devia partir das escolas e somente uma política pública pode regular isto. Em que outro lugar, senão em uma escola, o cidadão vai aprender que trabalho é diferente de exploração?*

Enquanto a modificação dos conceitos não acontece, 90% dos trabalhadores respondentes acreditam no sucesso de uma cooperativa de trabalho, que envolva o aprendiz, que tem deficiência mental, e seus familiares. A grande maioria entende que o apoio dos familiares torna mais fácil o processo produtivo, mas que a família deve ser passar por um processo de qualificação. A trabalhadora ‘T2’ entende que a formação de uma cooperativa “seria mais uma opção de ampliação e possibilidades, já que nem sempre todos têm acesso ao mercado de trabalho”.

A inclusão profissional das pessoas com deficiência está intrinsecamente ligada à qualificação do sujeito e à Lei de cotas. Apesar disso, todas as professoras entrevistadas não enxergam facilidade para uma pessoa com deficiência conseguir um emprego. As respostas a esta questão respaldam a crença de que uma cooperativa entre pais e filhos com deficiência mental seria uma excelente oportunidade de desenvolvimento para esses sujeitos, com base no cenário atual de emprego formal, onde crises constantes tornam flutuante os postos de

trabalho. Observamos em algumas entrevistas a atribuição de responsabilidades, ora ao sistema capitalista, ora ao empresário e, por fim, a responsabilidade de todos nós.

Três profissionais entrevistadas observaram:

*‘T1’ – O sistema capitalista quer lucro, produção. É muito difícil, pelo menos eu nunca vi, um empresário que priorize o social, seus empregados. Quase todos são obrigados a incluir por causa da Lei de cotas. Se não fosse ela, não teria ninguém com deficiência empregado. E mesmo assim, os empresários procuram sempre os deficientes menos comprometidos. Não acho fácil o arranjar emprego para os nossos aprendizes.*

*‘T5’ – Não, não é fácil conseguir emprego neste caso. Vivemos em uma sociedade discriminatória, que não reconhece as possibilidades e capacidades do deficiente no que se refere às oportunidades. A inclusão não é apenas um bonito discurso.*

*‘T7’ – O preconceito é muito grande, mas não é só dos empresários não. Vamos ser justos. Muitos clientes não se sentem à vontade quando são atendidos por trabalhadores com deficiência. A tendência é se prender à deficiência do trabalhador e não às suas habilidades.*

O preconceito e a negação dos direitos essenciais das pessoas com deficiência mental têm origens históricas, que foram abordadas no capítulo 2 deste trabalho. Mesmo desfrutando de benefícios impostos por algumas ações afirmativas, os aprendizes do Cefap lutam para serem aceitos como cidadãos. Registramos que 90% dos entrevistados já presenciaram algum ato de discriminação, e a professora ‘T5’, interagindo com o setor de acompanhamento profissional, revela: “Tenho relatos dos colegas que fazem colocação, que isso acontece em algumas empresas, por desconhecerem a problemática”. Na opinião de todos os entrevistados, apesar do trabalho desenvolvido pelo Cefap, é difícil o acesso da pessoa com deficiência mental nas empresas.

Antes, o acesso à escola, direito de todos, é caracterizado por inúmeras barreiras, já descritas pelos estudantes com deficiência mental neste capítulo. Ratificamos que na pesquisa foi considerado o processo de matrícula, permanência e conclusão nas escolas regulares para pontuação da acessibilidade e, em um segundo momento, os entrevistados submeteram-se a uma autoavaliação para validação da política educacional, voltada para a inclusão de pessoas com deficiência mental.

A totalidade dos respondentes, ou seja, os 10 profissionais entrevistados, afirmaram ser difícil o processo de inclusão de pessoas com deficiência a partir das escolas, e elencaram alguns motivos:

- As escolas normalmente alegam falta de estrutura e pessoal especializado para trabalhar com pessoas com deficiência;
- Nem as escolas nem os professores estão preparados para a inclusão;
- Falta formação continuada e conhecimentos específicos para lidar com a pessoa que tem deficiência intelectual;
- Existe uma enorme carência de pesquisas nesta área;
- Urge mudança na grade curricular dos cursos de licenciatura, ampliando a carga horária das disciplinas ligadas à inclusão e obrigatoriedade de estágio na área;
- Necessita-se de um grande mutirão de especialistas da área de inclusão para capacitar todos os quadrantes da sociedade: família, vizinho, profissionais, estudantes, etc.

A capacitação de pessoas mais uma vez é associada diretamente ao sucesso da educação inclusiva, que, por sua vez, lastreada por diretrizes específicas da educação profissional, garante não só a inclusão profissional de pessoas com deficiência, como o convívio digno desses sujeitos.

Neste contexto, quando questionadas sobre as qualificações ofertadas pela APAE aos seus trabalhadores, 90% das professoras do Cefap consideram que estão devidamente preparadas para a atuação junto aos aprendizes que tem deficiência mental.

A professora ‘T2’ conseguiu sintetizar as vozes do grupo:

*‘T2’ – Sim, há muitas capacitações, muitos cursos. Até a reunião é objeto de aprendizagem no CEFAP. Os seminários são maravilhosos e trazem nomes internacionais para compartilhar saberes. É assim que é construída a competência da equipe, com muito estudo. Às vezes ocorrem alguns problemas, mas são raros. Eu estou satisfeita e percebo que, em se falando de capacitação, minhas colegas também estão.*

Uma das entrevistadas respondeu negativamente, por entender que alguns trabalhadores ainda necessitam de um melhor aperfeiçoamento, principalmente os mais novos. Em seu depoimento, ‘T7’ ressalta:

*‘T7’ – Não existe perfeição em lugar nenhum. Temos profissionais que precisam se capacitar ainda mais e somente a experiência vai torná-lo apto. Aí já é uma questão de tempo. Os novos são os que precisam mais de cursos e capacitações, pois eles normalmente vêm zerados do Estado ou do Município. Os cursos que o governo dá são raros e atinge poucos professores. Só para se ter uma idéia, a última especialização em educação especial que o Estado ofereceu foi em 1998. Olhando por esta ótica, a APAE é maravilhosa neste sentido.*

#### 4.5 A CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES E EMPRESÁRIOS QUE ACOLHEM A PESSOA COM DEFICIÊNCIA MENTAL E GARANTEM AS SUAS POSSIBILIDADES DE EMPREGO

Uma das partes mais difíceis deste trabalho foi a concessão de entrevistas, depoimentos e respostas ao questionário por parte dos empresários e trabalhadores das empresas que acolhem o aprendiz do Cefap. Nem mesmo a garantia de que o tratamento das respostas seria sigiloso ou que jamais haveria exposição das empresas e entrevistados impediu que fossem feitas solicitações - cumpridas pelo pesquisador - como não gravar conversas e entrevistas e tampouco filmar ou fotografar os ambientes.

Para construir o perfil deste profissional que está inserindo a pessoa com deficiência mental, foi montado um quadro, a exemplo das outras partes dessa pesquisa.

Empresa	Idade do profissional contatado	Sexo	Escolaridade	Profissão	Cargo	Tempo de empresa
E1	34	F	Superior	Comerciária	Ass. Social	3 anos
E2	53	F	Superior	Comerciária	Adm. Empr.	10 anos
E3	38	F	Superior	Comerciária	Ass. Adm	2 anos
E4	56	M	Ensino médio	Empresário	Gerente	20 anos
E5	36	F	Superior	Comerciária	Ass. Social	1 ano
E6	35	F	Superior	Comerciária	Ass. Social	8 anos
E7	44	F	Superior	Industriária	Ass. Adm	11 anos
E8	29	F	Superior	Comerciária	Ass. Social	2 anos
E9	40	F	Superior	Comerciária	Ass. Social	13anos
E10	47	M	Superior	Empresário	Diretor	8 anos

Quadro VI – Identificação dos empresários e trabalhadores que acolhem a pessoa com deficiência mental.  
Fonte: Entrevistas e questionários.

As empresas que aceitam os aprendizes que têm deficiência mental foram escolhidas a partir de controles e documentos internos, conversas informais com aprendizes, pais, professores e demais funcionários do Cefap, garantindo, dessa forma, lisura na seleção de entrevistados.

Durante o processo de seleção para as entrevistas, verificamos que nem todo empresário é responsável pelo processo de contratação e acompanhamento do trabalhador com deficiência. Seus assistentes, responsáveis pelo setor de recursos humanos, são normalmente incumbidos dessa missão. Assim, foram entrevistados os prepostos de 10 empresas escolhidas: dois sócios, que exerciam a função de gerente e diretor; cinco assistentes sociais; dois assistentes administrativos; e uma administradora de empresas.

A média de idade desses profissionais é de 41,2 anos, coerente quando comparado com a média de idade dos trabalhadores e dos pais dos aprendizes do Cefap, que é 44 anos. A escolaridade encontrada no grupo analisado demonstra avanços: dos 10 entrevistados, 90% possuíam curso superior, nível de escolaridade próximo ao dos empregados do Cefap, que atingiu 100%.

Em relação ao gênero dos entrevistados, existe uma tendência majoritária ao sexo feminino, que tenta ser justificada por um dos entrevistados do sexo masculino:

*'E10' – Eu acho que o profissional mais competente para facilitar a inclusão de uma pessoa especial é a assistente social, a pedagoga, ou uma psicóloga. Como essas faculdades concentram muitas estudantes do sexo feminino, você vai deparar com muitas mulheres, mas que fique claro, a inclusão não tem sexo.*

Mais uma vez, em consonância com a fala das professoras do Cefap, existe o registro de que o ato de incluir as propostas e políticas públicas deve ser de interesse de toda a sociedade, não apenas de algumas profissões específicas, de pessoas do sexo feminino ou mães cujos filhos tenham deficiência.

A média de permanência desses trabalhadores nas empresas pesquisadas é bastante razoável, aproximadamente 7,8 anos, e a experiência gerada pode ser um grande diferencial na mudança de modelo empresarial acerca do acolhimento das pessoas com deficiência mental.

#### **4.5.1 O olhar dos profissionais e empresários que acolhem os aprendizes do Cefap**

O primeiro passo que deve ser desenvolvido em uma pesquisa de campo é a empatia que deve fluir do contato verificado entre entrevistador e entrevistado. Especificamente neste trabalho, empresários e funcionários ficaram à vontade para escolher o local e hora para o que eles denominaram de entrevista.

Seguindo um processo sistemático próprio, antes que fosse aplicado o questionário, o respondente foi informado sobre o compromisso ético do pesquisador com a academia, e que suas falas, sempre que necessário, poderiam ser utilizadas na dissertação, observando-se a garantia do sigilo das suas identidades. Após uma rápida identificação do pesquisador e esclarecimento sobre a finalidade do trabalho a ser executado, os entrevistados demonstraram interesse e participação. A preocupação seria com o método de armazenamento dos

depoimentos: houve rejeição de todos às filmagens ou gravação de voz, de sorte que aceitaram que a entrevista fosse transcrita a partir de anotações.

A primeira pergunta, feita também à família dos aprendizes e aos empregados do Cefap, gerou em torno do conhecimento, por parte dos entrevistados, da existência de alguma política pública de incentivo à qualificação, emprego ou trabalho, voltado para a inserção da pessoa com deficiência mental. Nesse âmbito, todos os entrevistados afirmaram ter conhecimento sobre pelo menos a “política de cotas para trabalhadores com deficiência”.

No universo pesquisado, 60% responderam que o primeiro contato com uma política inclusiva foi realizado de forma superficial no ambiente acadêmico, 20% através de amigos que atuavam na área, 10% através da mídia (jornais, revistas e televisão) e 10% não se lembrava onde havia adquirido as informações sobre a inclusão.

A entrevistada ‘E8’ lembra onde teve seu primeiro contato sobre inclusão de pessoas com deficiência no ambiente profissional:

*‘E8’ – O discurso da inclusão eu conheci na faculdade. Lá, respirávamos a teoria das políticas públicas. A prática eu adquiri quando vim trabalhar aqui. Levantei o número de funcionários e percebi que precisávamos ser inseridos na lei de cotas. Houve resistência até eu falar que seríamos multados pela DRT. Aí eu organizei tudo e implantei o programa. Não queríamos um faz de conta. Procurei a APAE para fornecer os trabalhadores. Nós não tínhamos tempo e competência para trabalhar as questões iniciais com os aprendizes que precisavam vir com alguma experiência, comportamento adequado. Então a APAE fez a parte dela.*

O depoimento acima chama atenção em alguns elementos cruciais para reflexão sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho:

- ‘E7’ faz uma oportuna separação entre discurso e prática, revelando a resistência em se contratar pessoas com deficiência. Essa contratação obrigatória acontece a partir do cumprimento da Lei de Cotas, fiscalizada pela Delegacia Regional do Trabalho – DRT, que aplica as sanções devidas às empresas que não se adequam aos aspectos legais. Observa-se que raramente a inclusão é um ato espontâneo;
- Ampliação da obrigatoriedade de conhecimentos básicos sobre as principais políticas públicas brasileiras em todos os currículos acadêmicos, independente da área de formação do indivíduo;

- Organização, planejamento e implantação do programa de atendimento à inclusão profissional da pessoa com deficiência para que o discurso seja alinhado com a prática;
- Contratação dos aprendizes a partir de instituições que qualificam a pessoa com deficiência.

A reflexão sobre essas assertivas poderá elucidar um dos questionamentos dessa pesquisa: Estamos preparados para possibilitar e preparar, no mundo do trabalho, o acolhimento, permanência e sucesso de um trabalhador que tenha deficiência mental?

Os depoimentos de ‘E2’ e ‘E4’ sintetizam as respostas do grupo diante dessa interrogativa:

*‘E2’ – Tão cedo não vamos estar preparados para este tipo de convívio. Ainda somos muito assistencialistas. Pensamos nas pessoas especiais como coitadinhos, como criaturas incapazes. Temos que mudar este jogo, mas está difícil. O preconceito ainda é muito grande, raramente existe adaptação das empresas a pessoa especial, seja na arquitetura, seja no convívio com os colegas.*

*‘E5’ – As pessoas são muito egoístas, sabe? Quando é com o seu filho, você corre atrás; mas quando é filho dos outros...*

*O mercado de trabalho está preparado para receber os deficientes, porque tem vaga. As pessoas que estão dentro dele é que não estão preparadas e nem sei se um dia vão estar preparados.*

*‘E7’ – Preparados nunca vamos estar. O pai não está preparado para ter um filho com deficiência, a avó não está preparada... a professora alega que também não está preparada para ensinar a um aluno com deficiência. Se o senhor for olhar bem, ninguém está preparado, mas vamos fazer o que? Cruzar os braços? Marginalizar o indivíduo? É nessa hora que temos que abrir nossas mentes e nossos corações, buscar apoio, estudar muito, compreender o outro. Se nós quisermos, vamos conseguir incluir todas as pessoas nos espaços produtivos, afinal o trabalho faz parte da vida de todo o mundo.*

A trabalhadora ‘E7’ foi questionada pelo entrevistador sobre o que necessariamente entendia por “estudar muito”, expressão citada por ela na pergunta nº. 02 do formulário de pesquisa “E”, ao que respondeu: “Estou me referindo à melhoria da aprendizagem e a qualificação de todos: dos pais, das pessoas com deficiência, dos empregadores e principalmente dos professores, já que a visão de mundo inicia na escola”.

Dessa forma, a respondente antecipou a idéia central da questão nº. 03, que buscou a opinião sobre a qualificação do aprendiz enviado pelo Cefap. Neste caso específico, todos os entrevistados afirmaram que este aprendiz foi devidamente qualificado, apesar das estatísticas afirmarem que a falta ou uma qualificação ineficaz faz com que sobrem vagas no mercado de trabalho.

Foram selecionados alguns depoimentos com o intuito de validar esta opinião:

*‘E1’ – Em relação aos aprendizes, a APAE está de parabéns, agora em relação à qualificação dos professores e funcionários de lá eu não posso falar nada, né? Eu não conheço a estrutura de lá.*

*‘E3’ – De fato, o aprendiz que vem da APAE está bem qualificado, mas ninguém é perfeito; às vezes surgem alguns problemas, mas tudo é resolvido logo. A APAE é bem rápida no atendimento. A APAE é do governo, não é?*

*‘E6’ – Quando eles vêm da APAE, fico tranqüila. Sei que vou ter assistência quando precisar. Existem visitas, boa assessoria. Não nos sentimos sozinhos. Há um acompanhamento. Isto aí é que eu chamo de inclusão profissional responsável e em parceria.*

*‘E10’ – Veja bem: eu os considero devidamente qualificados, mas como todo trabalhador, eles não chegam totalmente prontos. Aliás, ninguém nunca vai estar totalmente pronto, não é verdade? Os meninos chegam aqui com noções de ética, responsabilidade e cumprimento de horário que às vezes nem um trabalhador dito normal tem... Isso devia ensinar nas escolas, essas coisas, sobre a pontualidade, respeito, ética.*

As pessoas com deficiência mental podem atender ao perfil exigido pelas empresas para determinados cargos, desde que devidamente triadas, qualificadas e acompanhadas. Os profissionais que atuam com as pessoas com deficiência pontuaram que o fator mais importante da sobra de vagas para este público é justamente a falta de uma qualificação adequada: 90% dos pesquisados acreditam que esses trabalhadores são capazes de atender ao perfil exigido pelas empresas.

Alguns depoimentos trazem a realidade do processo pesquisado e foram selecionados para ratificar a importância da formação profissional do trabalhador como elemento fundamental de sucesso para a sua permanência e desenvolvimento no mundo do trabalho:

*‘E2’ – O funcionário contratado correspondeu ao cargo e estou falando desta empresa. Quando trabalhador sem deficiência faz um curso tipo SENAI, normalmente ele é aprovado em sua experiência de trabalho. A APAE é como se fosse o SENAI para as pessoas especiais. O perfil do que a gente precisa enquanto empresa é construído lá, junto com os professores e o aprendiz não chega verde. Mas, deixo bem claro, depende do cargo.*

*‘E3’ – O problema a maioria das empresas são muito exigentes e o empregado pouco qualificado. Mas no geral, creio que os trabalhadores especiais podem corresponder a expectativa das empresas.*

*‘E4’ – Se as empresas forem justas na construção do perfil que desejam, a pessoa com deficiência mental atende. Mas tem empresas que possui um nível de exigência muito alto, eu acho que é para excluir mesmo as possibilidades desse funcionário.*

*‘E10’ – Sim, pode, como qualquer pessoa. Mas o atendimento a um perfil é uma coisa muito subjetiva. Não depende do indivíduo ser ou não deficiente. Tem gente que não atende mesmo a um perfil mínimo: chegam atrasados sempre, são desinteressados, desmotivados, faltam, não respeitam as normas da casa. Costumo esclarecer todos os detalhes da função e até hoje tenho tido sucesso com os meus trabalhadores que tem deficiência. Estamos satisfeitos.*

Os depoimentos dos que acolhem os aprendizes com deficiência em seu ambiente de trabalho possuem áreas de interseção com as falas das professoras do Cefap. Atender a um perfil é uma subjetividade, como foi mencionado por 'E10', mas se na empresa for bem assistida no momento da construção do perfil do trabalhador com deficiência que ela precisa, os resultados podem ser bastante satisfatórios.

Contudo, o acesso das pessoas com deficiência mental nas empresas é difícil, conforme pontuaram 80% dos entrevistados, contra 20% que não souberam avaliar este acesso. Falou-se do preconceito em relação a esta deficiência e das expectativas criadas pelas empresas em relação ao trabalhador com deficiência mental. Alguns depoimentos foram interessantes para ilustrar a questão:

*'E4' – O acesso é difícil. O preconceito é muito grande e alguns - não são todos – só admitem o acesso por causa da Lei de cotas. Outros, porque se apropriam do passe livre da pessoa portadora de deficiência e economizam com gastos de transporte em atividades externas. Uma vergonha e uma mediocridade.*

*'E2' – É difícil, o preconceito é enorme. É uma questão cultural e nós podemos mudar isto. As pessoas com deficiência têm lutado muito, através de associações. Aproveito para falar da APAE, que consegue abrir acessos para este funcionário que tem essas necessidades especiais.*

*'E10' – Aparecem muitos anúncios em jornais. Até parece que o acesso ao emprego está ficando fácil. O que muita gente não sabe é que estes anúncios buscam pessoas com deficiência leve, normalmente ligada à deficiência física. Não querem trabalhador em cadeira de rodas, por causa da adaptação arquitetônica. Não querem surdos, por causa da linguagem de sinais. Não querem cegos por vários motivos, eles pensam que o cego é muito dependente, o que é uma mentira. A pessoa com deficiência mental então, é muito penalizada, as empresas pensam que são loucos e alguns funcionários não sabem lidar com esses especiais, pensam que são loucos. Como eu vou dizer que o acesso é fácil?*

Em consonância com a abordagem feita pelo entrevistado 'E10', podemos afirmar que grande parte dos empresários parece desconhecer que a Lei nº. 10.098/94 garante e promove a acessibilidade das pessoas. Não é uma questão de querer ou não querer contratar um cidadão a partir do tipo de sua deficiência. Trata-se do cumprimento de uma Lei Federal, cujas disposições finais contidas no capítulo I transcrevemos:

**Lei n.º 10.098 de 23 de março de 1994**

Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I**

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Esta Lei estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no

mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Art. 2º Para os fins desta Lei são estabelecidas as seguintes definições:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:

a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;

b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;

c) barreiras arquitetônicas nos transportes: as existentes nos meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa;

III - pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida: a que temporária ou permanentemente tem limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio e de utilizá-lo;

IV - elemento da urbanização: qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamentos para esgotos, distribuição de energia elétrica, iluminação pública, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

V - mobiliário urbano: o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

VI - ajuda técnica: qualquer elemento que facilite a autonomia pessoal ou possibilite o acesso e o uso de meio físico.

A parte da lei transcrita não só garante como estimula o acesso dos trabalhadores que possuem deficiência múltipla. São muito comuns as barreiras enfrentadas pelas pessoas com paralisia cerebral, cuja mobilidade precisa ser avaliada devido a alguns comprometimentos motores e de fala, normalmente apresentados pelos paralisados cerebrais.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com dados do último Censo, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000) existem no Brasil 24,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que equivale a 14,5% da população. Destes, estima-se que dois milhões estejam na Bahia e quase 600 mil só em Salvador.

De acordo com Bahia (2006, p.2), em relação aos números abordados,

Deste contingente, 15,22 milhões tinham entre 15 e 59 anos, ou seja, estavam em idade de atuar no mercado de trabalho. Porém, apenas 51% (7,8 milhões de pessoas) estavam trabalhando. Somando todas as faixas etárias, o censo encontrou apenas cerca de 9 milhões de pessoas com deficiência trabalhando no País. O censo revelou também que um total de 23% das pessoas com deficiência em idade de trabalhar sobreviviam com uma renda mensal de até um salário mínimo.

A crença de que todo o ser humano merece dignidade e qualidade de vida através de um trabalho, a estatística do IBGE também considerada por BAHIA (2006) e a minha prática profissional me levam a refletir sobre as possibilidades de inclusão profissional da pessoa com deficiência mental.

Em verificação a algumas políticas educacionais inclusivas, ações afirmativas e leis voltadas para a demanda da inclusão social dessas pessoas, deparei-me com questões complexas, que envolviam preconceito, falta de qualificação e atuação competente do setor público, já que do ponto de vista legal a inclusão já possui profundo alicerce. As letras e aportes jurídicos já trilham um caminho bem menos sinuoso, no entanto, as práticas e as experiências institucionais e individuais ainda estão muito aquém dos desejos, vontades e tentativas de viver na e para a diversidade.

Este trabalho focalizou a participação das principais partes interessadas na inclusão profissional de uma pessoa com deficiência mental, de sorte que foram entrevistados os próprios aprendizes, a sua família, seus professores e os empregadores. Através desses sujeitos/vozes o objetivo foi trazer a lume a multirreferencialidade e a composição dos enlaces que se configuram em cada uma das instâncias e concomitantemente nos ambientes relacionais entre elas. Muitas vezes, essas vozes são contrastantes – conforme apontado no capítulo 4, mas revelam mais do que benefícios e experiências individuais. Da primeira informação sobre o diagnóstico aos anos de formação e busca pela autonomia ou garantia de direitos no que se refere à inserção social e no mundo do trabalho, o panorama encontrado nessa dissertação tem ainda um caráter de compromisso pessoal, profissional e como cidadão

e educador, reproduzindo e sendo fiel ao que foi revelado através da metodologia empregada para o desenvolvimento desse trabalho.

A Abordagem realizada no capítulo 2 revela que a exclusão das pessoas com deficiência mental é histórica. O preconceito e a segregação provêm de longa data e até os dias de hoje existe a dificuldade de inclusão desses sujeitos nas instituições que conhecemos. Se existem alguns avanços legais e programas pontuais, paralelamente as pré-concepções, pré-juízos e uma cultura de exclusão estão matizadas como elementos permanentes e que exigirão longa duração para mudanças concretas e mais amplas.

Durante o processo lento instalado no que se refere à educação especial e inclusiva da pessoa com deficiência mental, ratificamos que a educação atua como a principal política pública capaz de minimizar os impactos que esta exclusão causa ao indivíduo e sua família. Foi justamente esse o universo pesquisado e que confirma a permanência de ranços e avanços, tais como associação da deficiência mental à doença mental, o preconceito em relação à capacidade laboral e relacional e a omissão dos direitos fundamentais desses indivíduos, como, por exemplo, o trabalho. Avançamos em relação à formulação de algumas políticas públicas voltadas para a inclusão e estamos estagnados no que diz respeito à sua divulgação e cumprimento.

Desse modo, trouxemos algumas leis, movimentos, documentos, tratados e convenções (Salamanca, Guatemala etc.) tidos como relevantes em todo o mundo, quando assumimos a crença de que a educação profissional, através da qualificação competente do sujeito, pode ajudar a transformar o cenário atual, que nega oportunidades aos estudantes que possuem a deficiência mental ou que intelectualmente são considerados abaixo da média de um quociente de inteligência estabelecido. Atiramo-nos a comentar sobre as políticas educacionais experimentadas e não ao processo pedagógico propriamente dito, quando então utilizamos a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva.

Durante o nosso percurso, foi proposta também a reflexão sobre algumas políticas públicas e governamentais ligadas à acessibilidade e ao trabalho, bem como as suas contribuições no sentido de efetivar a inclusão profissional da pessoa com deficiência mental.

O capítulo 3 constitui-se na descrição da APAE-Salvador, instituição criticada por alguns e elogiada por outros tantos. Foi especificamente no Centro de Formação e Acompanhamento Profissional (Cefap) onde aconteceram as pesquisas, que contou com a imparcialidade necessária à descrição fiel do ambiente e dos acontecimentos estudados.

O modelo de gestão da APAE, sem entrar na competência da utilização de recursos financeiros, é considerado exemplar e a formação continuada dos seus professores é um ponto

bastante forte. O projeto pedagógico pareceu muito adequado à sua proposta maior, que busca a inclusão dos aprendizes com deficiência mental no mundo do trabalho.

As oficinas profissionalizantes do Cefap possuem credibilidade junto a empresas e comunidade, onde os seus trabalhos são cada vez mais requeridos devido ao reconhecimento da sua qualidade, mesclando produtos e serviços, como, por exemplo, a Companhia de Dança Opaxorô, a marcenaria e a padaria, entre outras. O mais importante, além do sucesso dessas oficinas, é o protagonismo assumido pelos aprendizes que possuem a deficiência mental.

Foi também objeto de ponderação o que representa o nascimento do filho com deficiência mental em uma família, mais especificamente no futuro profissional da mãe. Neste aspecto, encontramos mulheres que tiveram que abrir mão de seus projetos para acompanhar a deficiência do filho e sonham com a possibilidade de constituir numa cooperativa para trabalhar com seus pares. Apesar de não ter sido foco do projeto de pesquisa, as falas assinalam que as relações de gênero estão tensionadas e apresentadas em cada uma das entrevistas realizadas. À mulher cabia mais do que o ser mãe, mas cuidadora e responsável, bem como provedora. As instâncias do cuidar, reproduzir e prover se associam e sobrecarregam as mulheres, algo que posteriormente poderá ser eixo de pesquisa futura.

Foi averiguada também a proposta pedagógica e modelo de gestão do Cefap da APAE-Salvador, a possibilidade de aceitação de um sistema de cooperativas por parte da família e a importância da qualificação em todos os quadrantes daqueles que lidam com a pessoa com deficiência mental, seja nas escolas, nas empresas ou em qualquer instituição.

O caminho metodológico foi demarcado no capítulo 4 e envereda pela opção de estudo de caso e possibilitou a escuta das principais partes interessadas na inclusão das pessoas que têm deficiência mental: o próprio educando, a sua família, os seus professores e os empregadores.

Desde o início das entrevistas não conseguia admitir que as falas dos alunos não fossem consideradas, valendo-me do desejo pessoal e profissional de ir além da descrição e conseguir fazer proposições e sugestões em relação ao que se mostrava ao longo da pesquisa de campo. Encontramos muitos teóricos escrevendo sobre as pessoas surdas, cegas, com deficiência física ou mental, mas pouco se vê em termos de aproveitamento textual as suas vozes e a expressão de seus sentimentos, já que raramente os escritores possuem a deficiência a que se propõe estudar.

A família entrevistada valeu-se da proximidade gerada pela residência necessária à visita e demonstrou a sua autenticidade, quando nos fez refletir sobre o papel da mulher que se torna mãe de uma criança com deficiência mental e tem que renunciar a toda sorte de

projetos pessoais, como estudo e profissão, e ao mesmo fortalecer-se para os inúmeros embates em que irá participar junto com os filhos, lutando pela aceitação e reconhecimento da cidadania da pessoa com deficiência mental.

Os professores do Cefap comprovaram a minha convicção de que sem uma boa qualificação não se consegue avançar em campo algum, principalmente no campo da docência a educandos com deficiência mental e apontaram realizações e dificuldades no avanço do processo de inclusão. A transitoriedade dos aprendizes é vista como processo natural que favorece a sua adaptação às novas situações. Apesar de considerar que não existe um tempo determinado para a construção de saberes e formação profissional em um sujeito com deficiência mental, a equipe descartou a ideia de instituição-asilo ou depósito desses educandos, pois, segundo 'E8', "[...] O lugar dos nossos alunos é nas empresas, trabalhando, e em escolas regulares, estudando. Estamos aqui para garantir esse processo, para dar acompanhamento”.

Os empregadores, afirmaram estarem satisfeitos com o trabalho desenvolvido pelo Cefap, mas deixaram bem claro, que existe um enorme trabalho a ser feito, onde todos são responsáveis pela conscientização de toda a sociedade para a questão da inclusão.

Segundo os pesquisados, há de existir maior difusão nas políticas governamentais e leis que promovam a acessibilidade e defendam os interesses da pessoa com deficiência mental, principalmente ao que diz respeito ao preconceito e à discriminação social enfrentados e percebidos nas entrelinhas das entrevistas e dos depoimentos, ressaltando as situações em que a pessoa com deficiência mental foi rejeitada nas diversas situações.

Os resultados da pesquisa apontam possibilidades de inserção, validando a escolha pela instituição pesquisada e revelam que muito ainda pode ser feito no campo das políticas públicas para que a pessoa com deficiência mental, sua família, professores e empregadores possam experimentar o sentimento de dignidade, que brota de oportunidades verdadeiras e amparadas por ações que tornam o Estado o principal provedor de uma sociedade que respeita as diferenças sem perder o foco coletivo de suas ações.

Ao finalizar este trabalho, a minha inquietação permanece a mesma, pelo fato de entender que muita coisa precisa ser feita. As ações precisam ser empreendidas por toda a sociedade, mas o Estado é o grande responsável pela articulação do plano que pode executar o mais justo de todos os acontecimentos humanos: a aceitação das diferenças a partir da consideração de que “somos todos iguais, braços dados ou não”.

## REFERÊNCIAS

ABREU, M. C; MASETTO, M. T. **O professor universitário em sala de aula: prática e princípios teóricos**. 8.ed. São Paulo: MG, 1990.

APAE SALVADOR. Disponível em: <<http://www.apaesalvador.org.br/area-de-atuacao/trabalho/cefap>>. Acesso em: 26 maio 2008.

AQUINO, J. G. **Confronto na sala de aula: uma leitura institucional da relação professor-aluno**. São Paulo: Summus, 1996.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social**. São Paulo: Sorri-Brasil; Brasília: Corde; Eikongraphics, 2003.

ARRETCHE, Marta; RODRIGUEZ, Vicente. **A descentralização da educação no Brasil: o balanço de uma política em processo**. São Paulo, Fundap, 1997. Relatório de pesquisa, projeto Balanço e perspectivas da descentralização das políticas sociais no Brasil.

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

BATISTA, Cristina et al. **Educação Profissional e Colocação no Trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência**. Brasília, DF: Fenapae, 1998.

BEYER, Hugo Otto. **Implicações pedagógicas dos conceitos como rupturas paradigmáticas**. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE FORMAÇÃO DE GESTORES E EDUCADORES – EDUCAÇÃO INCLUSIVA OU INTEGRAÇÃO ESCOLAR?, 3., Brasília, DF, MEC, 2006, p.87.

BOGAN, Christopher E.; ENGLISH, Michael J. **Benchmarking: aplicações práticas e melhoria contínua**. São Paulo: Makron Books, 1997.

BORGES, M. R. A. **Orientação para o trabalho e alternativas de programas de preparação para o trabalho**. São Paulo. 1997. Apostila,

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Brasília, DF: Mec, 1996.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Direito à educação: necessidades educacionais especiais - subsídios para atuação do ministério público brasileiro**. Brasília, DF: Mec/Seesp, 2001.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. SEF/SEE, **Parâmetros Curriculares Nacionais: estratégias para a educação de alunos com necessidades especiais**, Brasília, DF: MEC, 1997.

CAMBI, Franco. **Historia da pedagogia**. São Paulo: Unesp, 1999.

CANZIANI, M. L. **Integração da pessoa portadora de deficiência na força de trabalho.** Mensagem da APAE, Brasília, v.XII, p11-20, [s.d.].

COORDENADORIA Nacional para Integração da pessoa Portadora de Deficiência. Os direitos das pessoas portadoras de deficiência: LEI nº 7.853/89 e Decreto nº 914/93. Brasília, DF: Corde, 1994.

CASTRO, Antonilma Santos Almeida et al. **Educação inclusiva em foco: o atendimento educacional para a pessoa com deficiência mental na perspectiva da educação inclusiva - visão do contexto brasileiro.** Feira de Santana: UEFS, 2006.

COLL, C.; MIRAS, M. A representação mútua professor/aluno e suas repercussões sobre o ensino e a aprendizagem. In: COLL, C.; PALACIOS, J.; MARCHESI, A. **Desenvolvimento psicológico e educação: psicologia da educação.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

CUNHA, Edilson Alkmin. **Normas e recomendações internacionais sobre a deficiência.** Ministério da Justiça – Secretaria dos Direitos da Cidadania - CORDE. Valci, Brasília, 1996,

DANTAS, H. afetividade a construção do sujeito na psicogênese de Wallon. In: LATELLE, Y.; DANTAS, H.; OLIVEIRA, M. K. **Piaget, Vygotsky e Wallon: psicogenéticas em discussões.** São Paulo: Simumus, [s.d.].

ELIAS, M, D. C. **Pedagogia Freinet: teoria e pratica.** São Paulo: Papyrus, 2000.

FERREIRA, Windyz Brazão. Educar na diversidade: práticas educacionais inclusivas na sala de aula regular. **Ensaio pedagógicos**, Mec/Seesp, Ideal, Brasília, 2006, p.125.

FONSECA, Antonio Ângelo M. **Instituição e desenvolvimento territorial: o desempenho municipal após a descentralização.** Feira de Santana: UEFS, 2005.

GALVÃO, I. Henre Wallon: **uma concepção dialética do desenvolvimento infantil.** Petrópolis; Vozes, 1995.

KASSAR, Mônica C. M. Liberalismo, neoliberalismo e educação especial: algumas implicações. **Caderno Cedes**, Campinas, vol.19, n.46, 1998.

KIRK, Samuel A.; JAIME, J Gallagher. **Educação da criança excepcional.** São Paulo: Martins Fontes, 1992.

MANTOAN, Maria Teresa Égler. **Compreendendo a deficiência mental: novos caminhos educacionais.** São Paulo, Scipione, 1989.

\_\_\_\_\_. **Inclusão Escolar: O que é? Por quê? Como fazer?** São Paulo, Moderna, 2003.

\_\_\_\_\_. **Todas as crianças são bem vindas à escola.** Campinas, Leped-FE-Unicamp, 1996.

MAZZOTA, Marcos José Silveira. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas.** São Paulo: Cortez, 1996.

\_\_\_\_\_. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas.** São Paulo: Cortes, 2005.

MELERO, Miguel Lopez. **Diversidade e cultura: uma escola sem exclusões**. Espanha: Universidade de Málaga, 2002.

MENDES, Enicéia. **Revista Vivência**, São Paulo, n.18, 1996, p.17.

MITJÁNS MARTÍNEZ, **A personalidade, criatividade e educação**. Campinas; Papyrus, 1997.

OLIVEIRA, Maria Helena Alcântara et al. **Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais**. Brasília, DF: APAE; Dupligráfica, 2003.

PAIM, Paulo; ARNS, Flávio. **Projeto de Lei do Senado – PLS nº. 06/03 – Estatuto da pessoa com Deficiência**. In: CONFERÊNCIA NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA – ACESSIBILIDADE: VOCÊ TAMBÉM É RESPONSÁVEL, 1., Brasília. Secretaria Especial de Editoração e Publicações – Senado Federal, 2006.

PESSOTI, Isaías. **Deficiência mental: da superstição á ciência**. São Paulo: T. A. Queiroz, 1984.

\_\_\_\_\_. De Marguités a Victor de Aveyron. In: **Deficiência mental: da superstição à ciência**. São Paulo: Edusp, 1984.

PICHON-RIVIERE, E. **Teoria do vínculo**. 2.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.  
Plano Nacional de Qualificação – PNQ 2003-2007

PRADO, Adriana Romeiro de Almeida; DURAN, Mônica Geraes. Acessibilidade nos estabelecimentos de ensino. **Ensaio pedagógicos**, Mec/Seesp, Ideal, Brasília, 2006, p.137.

REGO, Teresa Cristina. A indisciplina e o processo educativo: uma análise na perspectiva Vygotskyana. In: AQUINO, J. R. G. (Org.). **Indisciplina na escola: alternativas teóricas e práticas**. São Paulo: Summus, 1996.

RODRIGUES, David A. **Avaliação e planejamento da intervenção pedagógica em pessoas portadoras de necessidades educativas especiais**. Vitória: Centro Pedagógico Laboratório de Aprendizagem- UFES, 1993.

SAMPAIO, D. Moreira. **A pedagogia do ser: educação dos sentimentos e dos valores humanos**. Petrópolis: Vozes, 2004.

SANTOS, C. S. G. S. **Interação professor-aluno e aprendizagem de leitura e escrita numa primeira série do primeiro grau**. 1995. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

SANTOS, D. L. **Como montar meu negócio: roteiro prático e objetivo**. São Paulo: Equilibrium, [s.d.].

SANTOS, Inaicyr Falcão dos. **Corpo e ancestralidade: uma proposta pluricultural de Dança–Arte–Educação**. Salvador: Edufba, 2001.

SANTOS, Marilda Carneiro et al . **Educação inclusiva em foco:** o atendimento educacional para a pessoa com deficiência mental na perspectiva da educação inclusiva - visão do contexto brasileiro. Feira de Santana: UEFS, 2006.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **A educação inclusiva e o emprego apoiado.** Palestra no II Seminário Paranaense de Educação Especial em Curitiba, 5 a 8/11/96, apostila, São Paulo, 1996.

\_\_\_\_\_. **Vida independente:** história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo: RNR, 2003.

\_\_\_\_\_. **Inclusão:** construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SERRÃO, Margarida; BALEEIRO, Maria Clarice. **Aprendendo a ser e a conviver.** São Paulo: FTD, 1999.

SILVA, Adriane Giugni. **A educação profissional de pessoas com deficiência mental:** a história da relação educação especial/trabalho na APAE-SP. 2000. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

SOUZA, Daniele de Paula. Inclusão escolar e deficiência mental: a visão de professores e companheiros e o processo de constituição do sujeito. In: CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 15. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/mostracademica/anais/5mostra/1/148.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2008 às 17h00min.

TOMASINI, M. E. A. **Trabalho e deficiência:** uma questão a ser repensada. Palestra ministrada no II Seminário Paranaense de Educação Especial (Tema: Educação, Trabalho e Cidadania), realizado em Curitiba, 5-8 de novembro. Apost., 1996.

UNESCO. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais.** Brasília, DF: Corde, 1994.

VAYER, Pierre; RONCIN, Charles. **Integração da criança deficiente na classe.** São Paulo. Manole, 1989.

VERONEZI, R. F. **Habilitação do deficiente mental para o trabalho.** Brasília, DF: Cenesp/Mec, 1979.

VIGOTSKI, Lev Semenovich. Manuscrito de 1929. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 21, n. 71, p.21-44, jul. 2000.

\_\_\_\_\_. **Vigotsky:** aprendizado e desenvolvimento em processo histórico. São Paulo: Scipione, 1995.

\_\_\_\_\_. **Vigotsky:** uma perspectiva histórica – cultural da educação. 12,ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

VIVARTA, Veet. **Mídia e deficiência**. Brasília, DF: Fundação Banco do Brasil, 2003. Série Diversidade. Disponível em: <<http://www.andi.org.br>>. Acesso em: 22 ago 2008 às 16h45min.

WALLON, Henri. **A psicologia e a educação infantil**. Lisboa: Estampa, 1975.

WERNECK, Claudia. **Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva**. Rio de Janeiro: WVA, 1995.

WESTMACOTT, K. **Trabalhando por mudanças**. Tradução: Maria Amélia Vampré Xavier. Brasília, DF: Fenapaes, 1996. Título original: *Working for change*.

## **OFÍCIO**

- Ofício Circular GSFA/Nº. 006/2006

## **LEIS**

- Constituição Federal de 1988 - Educação Especial
- Lei nº 9394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBN
- Lei nº 9394/96 – LDBN - Educação Especial
- Lei nº 8069/90 - Estatuto da Criança e do Adolescente - Educação Especial
- Lei nº 8069/90 - Estatuto da Criança e do Adolescente
- Lei nº 8859/94 - Estágio
- Lei nº 10.098/94 - Acessibilidade
- Lei nº 10.436/02 - Libras
- Lei nº 7.853/89 - CORDE - Apoio às pessoas portadoras de deficiência
- Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994 - Passe Livre
- Lei nº 9424 de 24 de dezembro de 1996 - FUNDEF
- Lei nº 10.845, de 5 de março de 2004 - Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência
- Lei nº 10.216 de 04 de junho de 2001 - Direitos e proteção às pessoas acometidas de transtorno mental
- Plano Nacional de Educação - Educação Especial

## **DECRETOS**

- Decreto nº 5.626/2005 - Regulamenta a Lei 10.436 que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS
- Decreto nº 2.208/97 - Regulamenta Lei 9.394 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional
- Decreto nº 3.298/99 - Regulamenta a Lei no 7.853/89
- Decreto nº 914/93 - Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
- Decreto nº 2.264/97 - Regulamenta a Lei nº 9.424/96
- Decreto nº 3.076/99 - Cria o CONADE
- Decreto nº 3.691/00 - Regulamenta a Lei nº 8.899/96
- Decreto nº 3.952/01 - Conselho Nacional de Combate à Discriminação
- Decreto nº 5.296/04 - Regulamenta as Leis nº 10.048 e 10.098 com ênfase na Promoção de Acessibilidade

## **PORTARIAS**

- Portaria nº 1.793/94 - Formação de docentes
- Portaria nº 3.284/03 - Ensino Superior

- Portaria nº 319/99 - Comissão Brasileira do Braille
- Portaria nº 554/00 - Regulamenta Comissão Brasileira do Braille
- Portaria nº 8/01 - Estágios

#### **PARECERES**

- Parecer Nº 17/2001 - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério

#### **AVISO**

- Aviso Circular nº 277/96

#### **DOCUMENTOS INTERNACIONAIS**

- Carta para o Terceiro Milênio
- Declaração de Salamanca
- Conferência Internacional do Trabalho
- Convenção da Guatemala
- Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes
- Declaração Internacional de Montreal sobre Inclusão

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – PESQUISA DE CAMPO: A INSERÇÃO PROFISSIONAL DA PCDM (SEGMENTO APRENDIZES – 2008)



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – DCH /CAMPUS I  
MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
MESTRANDO: MICHEL SANTOS MIRABEAU DANTAS

**A**

Nome do entrevistado: \_\_\_\_\_ Residência: \_\_\_\_\_  
Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Ocupação: \_\_\_\_\_ Codinome: \_\_\_\_\_  
Escolaridade: \_\_\_\_\_ Tempo de APAE: \_\_\_\_\_ Recebe benefício? \_\_\_\_\_ Qual? \_\_\_\_\_  
Tipo de DM: \_\_\_\_\_

#### POLÍTICA DO EMPREGO E TRABALHO

01 – Em Sua opinião, é fácil conseguir o primeiro emprego quando se tem algum tipo de Deficiência Mental?

SIM     NÃO

Por quê?

02 – Você considera que foi devidamente qualificado na APAE para enfrentar o mercado de trabalho?

SIM     NÃO

Por quê?

#### POLÍTICA DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA

03 – Você acredita que os seus professores e instrutores estão devidamente qualificados para atender às suas necessidades educacionais?

SIM     NÃO

Por quê?

04 – Em sua opinião, existe uma quantidade satisfatória de materiais pedagógicos e de apoio para a realização do processo de qualificação da Pessoa Com Deficiência Mental?

SIM     NÃO

Por quê?

<b>POLÍTICA DA ACESSIBILIDADE</b>
-----------------------------------

05 – Você já foi vítima ou já presenciou algum preconceito ou ato de discriminação em relação à Pessoa Com Deficiência Mental?

**SIM**     **NÃO**

Se a resposta for SIM, quando e como ocorreu?

06 – Mesmo quando já se tem experiência, Como é o acesso da PCDM nas empresas?

**DIFÍCIL**     **FÁCIL**     **IMPOSSÍVEL**     **NUNCA AVALIEI**

Por quê?

07 – O seu acesso (matrícula, permanência e conclusão) nas escolas da capital foi:

**DIFÍCIL**     **FÁCIL**     **IMPOSSÍVEL**     **NUNCA UTILIZEI**

Faça um breve relato da sua experiência.

08 – A utilização do Passe Livre nos transportes públicos é:

**SATISFATÓRIA**     **INSATISFATÓRIA**     **NUNCA UTILIZEI**     **NÃO SEI RESPONDER**

Por quê?

09 - Você percebe algum incentivo por parte das escolas formais ou empresários para o seu ingresso no mercado de trabalho?

**SIM**     **NÃO**

Por quê?

**Senhor(a) Entrevistado(a):**

As respostas dadas aos questionários constantes nesta pesquisa são consideradas sigilosas e caso haja necessidade de inserção de alguma parte da sua entrevista neste trabalho científico, lhe será atribuído um codinome, como por exemplo, A-99. Dessa forma, tanto a identidade da empresa quanto a sua, serão preservadas. A finalidade dessa pesquisa e entrevista é o estudo da inserção profissional de Pessoas Com Deficiência Mental, foco da dissertação defendida no mestrado de Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional da Universidade do Estado da Bahia - UNEB.

Caso as perguntas formuladas não atendam completamente a sua prática ou vivência, ou ainda, se desejar contribuir com depoimentos específicos sobre o tema em epígrafe, queira, por gentileza, utilizar o verso desta folha para qualquer anotação que você julgar necessária.

O resultado desta pesquisa será publicado na dissertação do mestrando identificado no cabeçalho. Os interessados em assistir a defesa pública, com previsão para setembro de 2008, poderão entrar em contato com Michel Dantas (71) 9975-4126 ou através do e-mail [micheldantas13@hotmail.com](mailto:micheldantas13@hotmail.com).

**AGRADECEMOS A SUA PARTICIPAÇÃO.**

APÊNDICE B - PESQUISA E ENTREVISTA DE CAMPO: A INSERÇÃO  
PROFISSIONAL DA PCDM (SEGMENTO EMPRESÁRIO – 2008)



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – DCH /CAMPUS I  
MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
MESTRANDO: MICHEL SANTOS MIRABEAU DANTAS

**E**

Nome da empresa entrevistada: \_\_\_\_\_

Nome do entrevistado: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Profissão: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_ Codinome: \_\_\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_ Possui filhos? \_\_\_\_\_ Quantos? \_\_\_\_\_

Parente com deficiência? \_\_\_\_\_ Grau de parentesco: \_\_\_\_\_

**POLÍTICA DO EMPREGO E TRABALHO**

01 – Você já ouviu falar em alguma Política Pública de incentivo à qualificação, emprego ou trabalho voltado para a inserção da Pessoa Com Deficiência Mental?

**SIM**  **NÃO**

Se a resposta for SIM, qual foi a Política Pública e onde se deu esse contato?

02 – Você considera que o mercado de trabalho está preparado para acolher Pessoa Com Deficiência Mental?

**SIM**  **NÃO**

Se a resposta for SIM, por quê?

03 – Em relação à experiência da sua empresa com trabalhador que possui Deficiência Mental você acha que ele foi devidamente qualificado?

**SIM**  **NÃO**

Por quê? (Apresente sugestões de implantação ou melhorias para o processo de qualificação)

04 – Na sua concepção, a Pessoa Com Deficiência Mental é capaz de atender ao perfil exigido pelas empresas?

**SIM**  **NÃO**

Por quê?

<b>POLÍTICA DA ACESSIBILIDADE</b>
-----------------------------------

06 – Em sua opinião, o acesso da Pessoa Com Deficiência Mental nas empresas é:  
 **DIFÍCIL**    **FÁCIL**    **IMPOSSÍVEL**    **NUNCA AVALIEI**

Por quê?

05 – Você já presenciou ou já ouviu falar em preconceito ou ato de discriminação em relação à contratação da mão de obra da Pessoa Com Deficiência Mental?

**SIM**    **NÃO**

Se a resposta for SIM, onde e como aconteceu o fato?

07 – Em relação ao trabalho desenvolvido pelo trabalhador que possui deficiência mental, você está:  
 **INSATISFEITO**    **POUCO SATISFEITO**    **RAZOAVELMENTE SATISFEITO**  
 **TOTALMENTE SATISFEITO**

Por quê?

08 – Em relação ao trabalho desenvolvido pela APAE, você está:  
 **INSATISFEITO**    **POUCO SATISFEITO**    **RAZOAVELMENTE SATISFEITO**  
 **TOTALMENTE SATISFEITO**

Por quê?

-----  
**Senhor(a) Entrevistado(a):**

As respostas dadas aos questionários constantes nesta pesquisa são consideradas sigilosas e caso haja necessidade de inserção de alguma parte da sua entrevista neste trabalho científico, lhe será atribuído um codinome, como por exemplo, E-99. Dessa forma, tanto a identidade da empresa quanto a sua, serão preservadas. A finalidade dessa pesquisa e entrevista é o estudo da inserção profissional de Pessoas Com Deficiência Mental, foco da dissertação defendida no mestrado de Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional da Universidade do Estado da Bahia - UNEB.

Caso as perguntas formuladas não atendam completamente a sua prática ou vivência, ou ainda, se desejar contribuir com depoimentos específicos sobre o tema em epígrafe, queira, por gentileza, utilizar o verso desta folha para qualquer anotação que você julgar necessária.

O resultado desta pesquisa será publicado na dissertação do mestrando identificado no cabeçalho. Os interessados em assistir a defesa pública, com previsão para setembro de 2008, poderão entrar em contato com Michel Dantas (71) 9975-4126 ou através do e-mail [micheldantas13@hotmail.com](mailto:micheldantas13@hotmail.com).

**AGRADECEMOS A SUA PARTICIPAÇÃO.**

APÊNDICE C - ENTREVISTA E PESQUISA DE CAMPO: A INSERÇÃO  
PROFISSIONAL DA PCDM (SEGMENTO FAMÍLIA – 2008)



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB

**F**

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – DCH /CAMPUS I

MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL

MESTRANDO: MICHEL SANTOS MIRABEAU DANTAS

Nome do (a) entrevistado (a): \_\_\_\_\_

Grau de parentesco com a PCDM: \_\_\_\_\_ Residência: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_ Ocupação: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_ Estado Civil \_\_\_\_\_

**POLÍTICA DO EMPREGO E TRABALHO**

01 – Você acredita que é viável uma cooperativa de trabalho que envolva o aprendiz do CEFAP e seus familiares?

NÃO       SIM       NÃO SEI

Por quê?

02 – Você abriria mão do benefício recebido por seu filho ou parente para ingressar junto com ele em uma cooperativa?

SIM       NÃO       NÃO SEI

Por quê?

04 – Você abriria mão do benefício recebido por seu filho ou parente em detrimento do ingresso dele em um emprego formal?

SIM       NÃO

Por quê?

05 – Se você pudesse optar, preferiria seu filho ou parente trabalhando, ganhando seu próprio salário ou sendo beneficiário de programas assistenciais, pensões ou aposentadorias especiais?

O PCDM COMO TRABALHADOR       O PCDM COMO BENEFICIÁRIO

Por quê?

06 - A Pessoa Com Deficiência Mental é capaz de atender ao perfil exigido pelas empresas?

SIM       NÃO

Por quê?

<b>POLÍTICA DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA</b>
---------------------------------------

07 – Você acredita os professores, instrutores e demais funcionários da APAE estão devidamente qualificados para atender às necessidades educacionais do seu filho ou parente?

**SIM**     **NÃO**

Por quê?

08 – Em sua opinião, existe uma quantidade satisfatória de materiais pedagógicos e de apoio para a realização do processo de qualificação da Pessoa Com Deficiência Mental?

**SIM**     **NÃO**

Por quê?

09 – Você acredita que a qualificação oferecida pela APAE facilita o ingresso dos alunos no mercado de trabalho?

**SIM**     **NÃO**

Por quê?

<b>POLÍTICA DA ACESSIBILIDADE</b>
-----------------------------------

10 – Em sua opinião existem vagas disponíveis no mercado de trabalho para a PCDM?

**SIM**     **NÃO**

Por quê?

11 – Você já presenciou algum preconceito ou ato de discriminação em relação à Pessoa Com Deficiência Mental?

**SIM**     **NÃO**

Se a resposta for SIM, onde e como aconteceu o fato?

12 – Em sua opinião, o acesso da Pessoa Com Deficiência Mental nas empresas é:

**DIFÍCIL**     **FÁCIL**     **IMPOSSÍVEL**     **NUNCA AVALIEI**

Por quê?

**Senhor (a) Entrevistado (a):**

As respostas dadas aos questionários constantes nesta pesquisa são consideradas sigilosas e caso haja necessidade de inserção de alguma parte da sua entrevista neste trabalho científico, lhe será atribuído um codinome, como por exemplo, F-99. Dessa forma, tanto a identidade da empresa quanto a sua, serão preservadas. A finalidade dessa pesquisa e entrevista é o estudo da inserção profissional de Pessoas Com Deficiência Mental, foco da dissertação defendida no mestrado de Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional da Universidade do Estado da Bahia - UNEB.

Caso as perguntas formuladas não atendam completamente a sua prática ou vivência, ou ainda, se desejar contribuir com depoimentos específicos sobre o tema em epígrafe, queira, por gentileza, utilizar o verso desta folha para qualquer anotação que você julgar necessária.

O resultado desta pesquisa será publicado na dissertação do mestrando identificado no cabeçalho. Os interessados em assistir a defesa pública, com previsão para setembro de 2008, poderão entrar em contato com Michel Dantas (71) 9975-4126 ou através do e-mail [micheldantas13@hotmail.com](mailto:micheldantas13@hotmail.com).

**AGRADECEMOS A SUA PARTICIPAÇÃO.**

APÊNDICE D - PESQUISA DE CAMPO: A INSERÇÃO PROFISSIONAL DA PCDM  
(SEGMENTO: TRABALHADORES DA APAE/CEFAP – 2008)



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – DCH /CAMPUS I  
MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
MESTRANDO: MICHEL SANTOS MIRABEAU DANTAS

**T**

Nome do entrevistado: \_\_\_\_\_  
Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Profissão: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_ Codinome: \_\_\_\_\_  
Tempo de serviço: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

**POLÍTICA DO EMPREGO E TRABALHO**

01 – Quando você ouviu falar em alguma Política Pública de incentivo à qualificação, emprego ou trabalho voltado para a inserção da Pessoa Com Deficiência Mental?

SIM  NÃO

Qual foi a Política Pública e onde se deu esse contato?

02 – Em sua opinião, o mercado de trabalho está preparado para acolher Pessoa Com Deficiência Mental?

SIM  NÃO

Justifique a sua resposta.

03 – Você percebe algum incentivo por parte das escolas formais ou empresários para o ingresso da Pessoa Com Deficiência Mental no mercado de trabalho?

SIM  NÃO

Por quê?

04 – Você acredita no sucesso de uma cooperativa de trabalho que envolvesse a Pessoa Com Deficiência Mental e seus familiares?

SIM  NÃO

Por quê?

**POLÍTICA DA ACESSIBILIDADE**

05 – Em Sua opinião, é fácil conseguir emprego quando se tem algum tipo de Deficiência Mental?

SIM  NÃO

Por quê?

06 – Você já presenciou algum preconceito ou ato de discriminação em relação à contratação da mão de obra da Pessoa Com Deficiência Mental?

SIM  NÃO

Se a resposta for SIM, onde e como aconteceu o fato?

07 – Em sua opinião, mesmo com o trabalho desenvolvido pelo CEFAP, o acesso da Pessoa Com Deficiência Mental nas empresas é:

**DIFÍCIL**  **FÁCIL**  **IMPOSSÍVEL**  **NUNCA AVALIEI**

Por quê?

<b>POLÍTICA DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA</b>
---------------------------------------

08 – O acesso (matrícula, permanência e conclusão) nas escolas da capital é, em relação a PCDM:

**DIFÍCIL**  **FÁCIL**  **IMPOSSÍVEL**  **NUNCA UTILIZEI**

Por quê?

09 – Você acredita que os professores e instrutores da APAE/CEFAP estão devidamente qualificados para atender às necessidades educacionais da PCDM?

**SIM**  **NÃO**

Por quê?

10 – Em sua opinião, existe uma quantidade satisfatória de materiais pedagógicos e de apoio para a realização do processo de qualificação da Pessoa Com Deficiência Mental?

**SIM**  **NÃO**

Por quê?

11 – A APAE/CEFAP qualifica devidamente a PCDM para o enfrentamento do mercado de trabalho?

**SIM**  **NÃO**

Por quê?

12 – Você acredita que a Pessoa Com Deficiência Mental é capaz de atender ao perfil exigido pelas empresas?

**SIM**  **NÃO**

Por quê?

---

**Senhor(a) Entrevistado(a):**

As respostas dadas aos questionários constantes nesta pesquisa são consideradas sigilosas e caso haja necessidade de inserção de alguma parte da sua entrevista neste trabalho científico, lhe será atribuído um codinome, como por exemplo, T-99. Dessa forma, tanto a identidade da empresa quanto a sua, serão preservadas. A finalidade dessa pesquisa e entrevista é o estudo da inserção profissional de Pessoas Com Deficiência Mental, foco da dissertação defendida no mestrado de Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional da Universidade do Estado da Bahia - UNEB.

Caso as perguntas formuladas não atendam completamente a sua prática ou vivência, ou ainda, se desejar contribuir com depoimentos específicos sobre o tema em epígrafe, queira, por gentileza, utilizar o verso desta folha para qualquer anotação que você julgar necessária.

O resultado desta pesquisa será publicado na dissertação do mestrando identificado no cabeçalho. Os interessados em assistir a defesa pública, com previsão para setembro de 2008, poderão entrar em contato com Michel Dantas (71) 9975-4126 ou através do e-mail [micheldantas13@hotmail.com](mailto:micheldantas13@hotmail.com).

**AGRADECEMOS A SUA PARTICIPAÇÃO.**

## APÊNDICE E – MEMORIAL

**MICHEL SANTOS MIRABEAU DANTAS**micheldantas13@hotmail.com**Formação Acadêmica:**

- Mestre em Políticas Públicas - Dissertação: Inclusão Profissional de Pessoas Com Deficiência Mental - Universidade do Estado da Bahia - **UNEB**
- Especialista em Deficiência Auditiva – Universidade do Estado da Bahia – **UNEB**
- Especialista em Psicopedagogia – Universidade Luterana do Brasil – **ULBRA**
- Licenciado em Matemática – Universidade Federal de Santa Catarina - **UFSC**
- Especialista em Administração Pública – Universidade Estadual de Feira de Santana - **UEFS**
- Bacharel em Ciências Contábeis – Fundação Visconde de Cairu - **FCC**

**Trabalhos Reconhecidos ou Editados:**

- **O ESTUDANTE SURDO DIANTE DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: INCLUSÃO OU NEGAÇÃO DE OPORTUNIDADES?** – in **SILVA, Luciene Maria e outros**. Pesquisa e Formação em Educação Especial. Salvador: CIAN, 2011, p.116
- **OFICINAS PRÉ-PROFISSIONALIZANTES DO CEEBA** – Citação no jornal *A TARDE* (2006)
- **REESTRUTURAÇÃO DA GESTÃO DAS ESCOLAS PÚBLICAS DO ESTADO DA BAHIA** - 2º lugar no Prêmio FLEM (2005)
- **RESPONSABILIDADE SOCIAL** – Menção Honrosa no Prêmio Servidor Cidadão - exemplo de trabalho voluntário. (Governo do Estado da Bahia - 2004)
- **EDUCAÇÃO AMBIENTAL - COLETA SELETIVA** – Jornal *Você em Pauta* (Periódico para funcionários da Federação das Indústrias do Estado Bahia - 2004)
- **DESTAQUE: QUALIDADE ENCANTA EDUCADOR** – Jornal *Você em Pauta* (Periódico para funcionários da Federação das Indústrias do Estado Bahia - 2003)
- **PRÊMIO NACIONAL DA QUALIDADE: SESI - DR/BA** como empresa duas vezes finalista - Participação como integrante do Time da Qualidade do SESI (2002/03)

**Certificações Profissionais\*:**

- Professor de Pedagogia – **SEC – GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA (2011)**
- Consultor de Tecnologia de Gestão - **GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA - SAEB (2010)**
- Gestor Público de Unidades Escolares — **GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA - SEC (2004, 2008 e 2011)**
- Gestor Público de Unidades Escolares – **SMEC – PREFEITURA DE SALVADOR (2009)**
- Professor de Matemática – **SEC – GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA (2005)**

*\*Aprovado em todas as certificações profissionais em que foi inscrito*

### **Docência no Ensino Superior:**

- Professor Mestre efetivo da Faculdade São Tomaz de Aquino, com atuação na disciplina Libras e Metodologia do Ensino da Matemática (Desde 2010).
- Professor Mestre Visitante da Faculdade Zacarias Gomes - FAZAG, com atuação na disciplina Libras (2010).
- Professor Mestre Visitante da Faculdade Católica de Ciências Econômicas da Bahia - FACCEBA e Faculdade Visconde de Cairu, com atuação na disciplina Projetos Pedagógicos e Projeto Político Pedagógico (Desde 2010).
- Professor Especialista Visitante da FIB – Centro Universitário da Bahia (atual Estácio de Sá) e FACE – Faculdade de Ciências Educacionais – Valença/BA e UNIME – Lauro de Freitas/BA, com atuação nas seguintes disciplinas: Gestão Escolar, Comunicação, Educação Inclusiva, Metodologia da Educação e Qualidade Nas Organizações Educacionais (PNQ e ISO-9001). (Desde 2007)

### **Docência no Ensino Fundamental e Médio:**

- Professor Certificado de Matemática da Secretaria da Educação do Estado da Bahia – **SEC** com atuação em Educação Regular, Educação de Jovens e Adultos, Educação de Surdos, Cursos Técnicos de Administração, Contabilidade e Gestão Empreendedora. (Desde 1991)
- Professor de Matemática e Ciências da Secretaria Municipal de Educação e Cultura - Prefeitura de Salvador – **SMEC\***, com atuação na Educação de Jovens e Adultos. (Desde 2006)

### **Docência em Cursos Técnicos e Profissionalizantes:**

- Instrutor de Treinamentos de Qualidade Total, Normas e Requisitos da ISO-9001, Não Conformidades, Ambientação Organizacional, Responsabilidade Social e Atendimento a Clientes na Rede **SESI/BA**. (2001/2004)
- Instrutor de Cursos Profissionalizantes da Organização do Auxílio Fraternal – **OAF**. (1997/1998)

### **Atividades Administrativas e Gerenciais:**

- Diretor do Centro de Educação Especial da Bahia - Secretaria da Educação do Estado da Bahia (2005/2007)
- Consultor de Sistemas de Gestão Integrada da Petrobras: ISO – 9001:2000, 14001 e OHSAS (2005/2005)
- Representante da Direção do Sesi/BA (2002/2004)
- Coordenador do Programa da Qualidade do Sesi (2001/2004)
- Auditor e Supervisor de Logística do Grupo ULTRA (1991/1995)
- Chefe de Serviços do Banco Bamerindus S/A (1983/1990)

*\*Aprovado em primeiro lugar no concurso realizado em 1999, entre 12 mil candidatos inscritos*

### **Atividades de Consultoria, Treinamento, Palestras e Seminários:**

- Em 2011 Foi convidado para palestrar sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência na Educação Profissional no Liceu Salesiano de Salvador, durante a Jornada Pedagógica
- Em 2010 Foi convidado para palestrar sobre a Qualidade na Educação – Reestruturação da Gestão Pública, durante reunião com dirigentes escolares na SECULT/CRE-Subúrbio
- Em 2010 palestrou para os pais, responsáveis e funcionários sobre a importância do envolvimento e comprometimento da família no processo escolar na Escola Pirlilim e no Centro Escolar Gabriela
- Em 2009 organizou palestras, seminários e eventos referentes a educação do surdo
- Em 2008.1 foi organizador e palestrante em simpósios, seminários e qualificações em comunidades rurais e principais universidades e instituições de ensino da Bahia, divulgando a Qualidade Total na Educação, Gestão Participativa e Inclusão Social
- Em 2007 foi palestrante no CEFET, Universidade do Estado da Bahia - UNEB e vídeo-conferencista para a rede estadual de educação sobre a Educação Inclusiva
- Em 2006 foi convidado por diversas empresas, escolas e organizações sociais para palestrar sobre a Inclusão Social de pessoas com deficiência
- Em 2006 foi convidado pela Faculdade de Tecnologia e Ciências – FTC (Salvador/BA) como palestrante do Seminário de Projetos Pedagógicos para estudantes do curso de Licenciatura em Matemática
- Em 2006 foi convidado pela Universidade do Estado da Bahia – UNEB (Salvador/BA) como palestrante do Seminário Educação Inclusiva para estudantes do curso de especialização em Educação Inclusiva
- Em 2005 foi convidado pelas Faculdades Integradas da Bahia - FIB (Salvador/BA) para desenvolver uma oficina de Responsabilidade Social para estudantes do curso de Pedagogia
- Em 2005 foi convidado pela Faculdade de Ciências Educativas – FACE (Valença/BA) para palestrar sobre Qualidade Nas Organizações – Gestão Escolar, durante o Seminário de Pedagogia
- Em 2005, prestou assessoria pedagógica a diversos estabelecimentos de ensino de salvador, durante as jornadas pedagógicas
- Em 2005, Promoveu a melhoria no clima organizacional de várias escolas através da palestra sobre relações interpessoais, durante a semana pedagógica

### **Responsabilidade Social:**

- Atuação como voluntário do CVV – Centro de Valorização da Vida, um grupo de prevenção ao suicídio através de apoio emocional (Desde 1997)
- Consultor voluntário da Creche Escola Rumo a Educação, favorecendo a reestruturação da Gestão Administrativa, construindo e implementando junto com a equipe de professores, melhorias no Projeto Político Pedagógico (2000/2005). Este trabalho foi reconhecido através da Menção Honrosa no Prêmio Servidor Cidadão - Ano 2004, promovido pelo Governo do Estado da Bahia
- Voluntário da COOPCICLA – Cooperativa de ex-catadores de lixo, estruturando no ambiente organizacional o Projeto de Coleta Seletiva de Resíduos (3R) e Responsabilidade Social (2001/2004)
- Atuação junto com a esposa no orfanato da OAF – Organização do Auxílio Fraternal como pai e mãe social respectivamente. O objetivo desse trabalho era compreender, dar limites, amar e cuidar e proteger 10 crianças em situação de abandono familiar e vulnerabilidade social (1997)