

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
Mestrado em Distúrbios de Desenvolvimento

**O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA A PESSOA COM
DEFICIÊNCIA MENTAL**

ALUNA: Thais Kalinina Martins Covre

ORIENTADOR: Prof^a Dr^a Maria Eloisa Famá D'Antino

São Paulo
2007

Universidade Presbiteriana Mackenzie

THAIS KALININA MARTINS COVRE

**O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA A PESSOA COM
DEFICIÊNCIA MENTAL**

Dissertação apresentada à Universidade Presbiteriana Mackenzie, como requisito parcial para obtenção do título Mestre em Distúrbios do Desenvolvimento

ORIENTADOR: Profª Drª Maria Eloisa Famá D'Antino

**São Paulo
2007**

THAIS KALININA MARTINS COVRE

**O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA A PESSOA COM
DEFICIÊNCIA MENTAL**

Dissertação apresentada à Universidade Presbiteriana
Mackenzie, como requisito parcial para obtenção do
título Mestre em Distúrbios do Desenvolvimento

Aprovada _____ / _____ / _____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Maria Eloísa Famá D'Antino

Prof. Dr. Marcos José da Silveira Mazzotta

Prof. Dr. Júlio Romero Ferreira

Aos meus pais Francisco e Neide
pelo constante incentivo e apoio.

AGRADECIMENTOS

À Deus pelo dom da vida e por tudo que tem me proporcionado ao longo dessa caminhada.

À minha orientadora Prof.^a Dr.^a Maria Eloísa Famá D'Antino, minha eterna gratidão, pelas orientações e direcionamentos durante a pesquisa, pela amizade firmada durante o curso, pela troca de idéias e experiência, pelo apoio e confiança.

Aos Professores, Dr. Marcos José da Silveira Mazzotta e Prof. Dr. Júlio Romero Ferreira pelas sugestões valiosas e pertinentes feitas no projeto de qualificação.

Aos meus pais Francisco e Neide que com seu amor foram companheiros presentes confortando e participando de todos os momentos difíceis e felizes.

À minha irmã Larissa que esteve significativamente presente durante esta caminhada, com seu carinho e apoio.

Aos Amigos que estão perto e os que se encontram à distância, pelos momentos de descontração e pelo apoio, amparo, compreensão, paciência e ajuda nos momentos difíceis da elaboração desse projeto.

Aos Companheiros do IPT por tantas idéias, experiência, sentimentos, teorias, práticas, conhecimentos e saberes que partilhamos em nossos encontros: com vocês aprendi muito.

À todas as pessoas que se dispuseram a me receber e tornaram possível o levantamentos de dados da pesquisa para a elaboração deste trabalho.

Aos meus familiares que torceram, acreditaram e acompanharam o desenvolvimento deste trabalho.

Ao Mackpesquisa pelo apoio financeiro.

À todos os professores do curso de Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento que tive oportunidade de conhecer e conviver durante as aulas, pelas informações necessárias à realização desse projeto.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo principal saber como a pessoa com deficiência mental percebe o trabalho que exerce e as relações sociais estabelecidas dentro do ambiente de trabalho. Para se alcançar tal objetivo, optou-se por utilizar o método qualitativo de pesquisa, referenciando a entrevista como forma de investigação. Na primeira parte do estudo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e, após essa etapa, foi feita uma pesquisa de campo, na qual foram entrevistados seis trabalhadores formais com deficiência mental leve e moderada. Esses trabalhadores estão inseridos em três empresas brasileiras no Estado de São Paulo, sendo duas sediadas no município de Campinas, uma delas de grande porte e a outra de médio porte, e a terceira no município de Vinhedo, sendo esta de grande porte. Os dados foram coletados no ambiente de trabalho dos sujeitos da pesquisa. O material coletado foi posteriormente analisado e, das falas desses trabalhadores, pôde-se constatar que, em sua maioria, eles estão de acordo quanto ao seguinte: gostam do trabalho que executam e do seu ambiente de trabalho, que não percebem nada de ruim no seu ambiente de trabalho e consideram harmoniosa sua relação com os empregadores e com os colegas, plena de respeito e companheirismo. O presente trabalho evidencia a importância de novos estudos que busquem descobrir se os trabalhadores com deficiência mental estão realmente sendo incluídos no mercado de trabalho e se as empresas empregadoras estão tendo efetivamente uma política de inclusão desses trabalhadores.

Palavras-Chaves: Trabalho. Inclusão. Deficiência mental

ABSTRACT

The principal aim of this study was to know how a person with mental deficiency perceives both the work he does and the social relations established within the working environment. To reach such objective, it was chosen the qualitative method of research, being, the interview, the selected form of investigation. In the first part of the study, a bibliographical research was carried through and, after this stage, it was made a field research in which six formal workers with light and moderate mental deficiency were interviewed. These workers are inserted in three Brazilian companies set in the State of São Paulo, two of them, a big and a medium-sized one, located in the area of Campinas, and the third one located in the area of Vinhedo, this being a big size company. The data was collected in the place where the chosen informants work. The collected material was later analyzed and, from the speech of these workers, it was possible to assert that, in their majority, they agree on the following: they like the work they do as well as their working environment, they do not perceive anything bad in the working environment and consider their relationship with their employers and fellow workers harmonious, full of respect and fellowship. The present work shows evidence of the importance of new studies which try to find out if mental deficiency workers are really being included in the work market and if the employing companies are effectively having politics of inclusion for these workers.

Key words: Work. Inclusion. Mental deficiency.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	2
CAPÍTULO I UM OLHAR SOBRE A DEFICIÊNCIA	7
1.1 Breve relato histórico sobre a Deficiência Mental.....	7
1.2 Revisitando as Classificações de Deficiência :	10
CAPÍTULO II DEFICIÊNCIA MENTAL E TRABALHO	18
2.1 Algumas considerações sobre Trabalho	18
2.2 Mercado de Trabalho Brasileiro	21
2.3 Legislação Trabalhista: garantias legais de acesso ao trabalho para Pessoa com Deficiência	22
2.4 Sistema de Cotas.....	26
2.5 A Estatística da Inclusão Empregatícia Formal da Pessoas com Deficiência.....	28
2.6 -Educação, Habilitação, Reabilitação e Preparação para o Trabalho.....	32
2.6.1- Educação	32
2.6.2 Habilitação e Reabilitação	36
2.6.3 Programas de Preparação para o Trabalho:	38
2.7 A Profissionalização e Inserção no Mercado de Trabalho da Pessoa com Deficiência Mental.....	39
3.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	43
3.1 Tipo de Pesquisa.....	43
3.2 Participantes	43
3.3 Local de Procedência dos Participantes.....	44
3.4 Instrumento de Coleta de Dados.....	46
4-APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	48
4.1 Trajetória Institucional e Inserção Profissional dos Sujeitos da Pesquisa	49
4.2 -Etapa A - Levantamento do Significado das Falas dos Sujeitos	50
4.3 -Etapa B- Convergência do Significado das Falas dos Sujeitos	55
4.4-Etapa C- Reflexões sobre as Falas do Sujeito a Partir do Referencial Teórico:	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	66
ANEXOS.....	71
ANEXO I : ROTEIRO DE ENTREVISTA (Trabalhadores com Deficiência Mental).....	71
ANEXO II : CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DE PESQUISA	72
ANEXO III: CARTA DE INFORMAÇÃO À INSTITUIÇÃO.....	73
ANEXO IV: Entrevista Paulo.....	74
ANEXO V: Entrevista Lauro	76
ANEXO VI: Entrevista Francisco	78
ANEXO VII: Entrevista Rubens	80
ANEXO VIII: Entrevista Bruno	82
ANEXO IX: Entrevista Rodolfo.....	84
ANEXO IV: Tabela Entrevistas	85

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo principal saber como a pessoa com deficiência mental percebe o trabalho que exerce e as relações sociais estabelecidas dentro desse ambiente de trabalho.

A formulação desta pesquisa partiu de alguns questionamentos que vêm me acompanhando a partir de minha experiência profissional, em uma instituição de atendimento a pessoas com deficiência mental, na cidade de Campinas/SP. Assim, algumas questões pontuais passaram a direcionar o rumo desta pesquisa: como a pessoa com deficiência mental percebe o trabalho que exerce? Como esta percebe a relação com os demais empregados e com o empregador?

Assim, para efeito desta pesquisa, que tem o intuito de conhecer qual o significado que as pessoas com deficiência mental atribuem ao trabalho que exercem, optou-se por ouvir os próprios atores envolvidos e através da realização de entrevistas com uma pequena parcela de trabalhadores com deficiência mental em situação de trabalho, para saber como percebem o seu ambiente de trabalho e os relacionamentos estabelecidos, com os colegas de trabalho e com o empregador.

Para fins desta pesquisa optou-se por utilizar o termo *Pessoa com Deficiência*, por entender que essa nomenclatura coloca a deficiência no lugar que lhe cabe, ou seja, o de “coadjuvante” como nos coloca D’Antino (2001), pois o uso da preposição *com* demarca a *pessoa* como condição primeira da existência humana e adjetiva a condição de *deficiência* como mero coadjuvante dessa existência.

Para formulação do corpo teórico deste estudo, foi realizada uma revisão bibliográfica, envolvendo artigos em periódicos referentes à área da deficiência, Dissertações de Mestrado e Teses de Doutorado que tratam mais diretamente da questão relativa à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e suas correlações com a empregabilidade e em livros de autores que direta ou indiretamente se debruçaram sobre a temática aqui proposta, como VASH (1988), GLAT (1989), JANUZZI (1992), AMARAL (1994), BUENO (1994), KOHATSU (1998), GIORDANO (2000) BATISTA (2000), TOLEDO (2004), TANAKA e MANZINI (2005), MOURA (2006), dentre outros.

Pautados na Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, resolução aprovada em 09 de dezembro de 1975 pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), que dispõe em seu artigo 1º “O termo “pessoas deficientes” refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida

individual ou social, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais”.

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada no Brasil pelo Decreto nº 129 de 22 de maio de 1991, classifica a pessoa com deficiência em seu art.1º- Parte I como sendo “toda pessoa cujas possibilidades de conseguir e manter um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada”.

Nesta pesquisa serão utilizados conceitos estabelecidos pela Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência (Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999) que regulamenta a lei nº7853, de 24 de outubro de 1989, em conformidade com a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens- CIDID

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

II. deficiência permanente- aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III. incapacidade: uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamento, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei 7853, de 24 de outubro de 1989, em seu artigo 4º define deficiência mental como:

funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho

Pela Declaração de Direitos do Deficiente Mental, documento das Nações Unidas, aprovado em Assembléia Geral pelos Estados Membros da ONU, em 20 de dezembro de 1971, foi referenciado em se art. 3º que :

O deficiente mental tem direito à segurança econômica e a um nível de vida decente. Tem ainda o direito, na medida das suas próprias possibilidades, de efetuar um trabalho produtivo ou de exercer qualquer ocupação útil.
(ONU,1971)

Compreender o universo que acompanha a deficiência mental não se constitui em tarefa fácil, dadas as múltiplas e interdependentes questões que acompanham as pessoas com

essa condição. Neste sentido, encontramos em Krysnsky as dificuldades por ele apontadas ao discutir o tema deficiência mental:

Não se tratando de uma moléstia única, mas sim de um complexo conjunto de síndromes das mais variadas etiologias e quadros clínicos diferentes, cujo único denominador comum é a insuficiência intelectual, o problema da deficiência mental envolve uma gama enorme de aspectos os mais diversos, desde o pólo biológico-médico, até problemas sociais, legislação, trabalho, previdência social, etc, atores esses que se convencionou agrupar em três categorias inter-relacionadas: os fatores biológicos, os psicológicos e os sociais. (1969, p.1)

Assim, e dada a complexidade do tema, a questão da inserção da pessoa com deficiência no contexto do trabalho e da empregabilidade desta parcela da população é “um tema que vem fazendo parte das discussões dentro da Educação Especial, já de longa data”, como nos coloca Manzini e Tanaka (2005, p.274), mas essa inserção caminha a passos lentos, mesmo depois da aprovação de leis específicas que asseguram esse direito.

A falta de informação sobre as próprias especificidades que envolvem a pessoa com deficiência e os mitos gerados em torno dessa, fazem com que essa parcela da população ainda seja excluída do mercado de trabalho. Apesar disso, o que se observa é que mesmo com uma ativa participação por parte do Ministério Público do Trabalho, na fiscalização do cumprimento legal, a situação ainda se encontra muito aquém do que deveria ser.

Quando se pensa no tema deficiência tem que se pensar no que é mito e no que é realidade, pois o que se sabe é que existe um “profundo abismo que separa o mito da realidade” (AMARAL, 1994, p.128). A esse respeito a autora pensa esse abismo como fossos repletos de crocodilos dos castelos medievais e esses crocodilos são denominados por ela de **preconceitos, estereótipo e estigma**.

- Preconceito-(pré-conceito) como se apresenta na própria construção da palavra, conceito formado anterior à experiência. São conceitos formados antes de se vivenciar a experiência concreta. Os seus componentes básicos são dois: “uma atitude (favorável ou desfavorável em relação a algo ou alguém) e o desconhecimento concreto e vivencial desse algo ou desse alguém”(AMARAL, 1994, p.128)
- Estereótipo: esse é fruto do preconceito, é a concretização deste. O estereótipo é “um julgamento qualitativo, baseado no preconceito e, portanto, anterior a uma experiência pessoal”. (AMARAL, 1995, p.120)
- Estigma (marca, sinal):é uma característica ou atributo de cunho negativo. Esse é usado “em referência a um atributo profundamente depreciativo” (GOFFMAN, 1988, p.13).

Dada característica é um estigma quando “seu efeito de descrédito é muito grande, algumas vezes ele também é considerado um defeito, uma fraqueza, uma desvantagem”. (GOFFMAN, 1988, p.12).

Cabe aqui lembrar que a segregação se apóia nesse tripé: preconceito, estereótipo e estigma, criando um círculo vicioso. Assim, há que se quebrar este círculo vicioso lutando pela inclusão da pessoa com deficiência em todas instâncias da sociedade, dentre elas a do trabalho, temática diretamente tratada nessa pesquisa.

A Inclusão da pessoa com deficiência mental é um paradigma no marco conceitual e ideológico dos Direitos Humanos e que deve envolver políticas, programas e serviços de ordem social e deve contar com o apoio de toda a sociedade.

A Inclusão é colocada por Souza como:

(...) um processo bastante complexo que exige uma adaptação social ampla, pois envolve a família, a escola, a sociedade empresarial e o próprio sujeito a ser incluído. A inclusão pede planejamento e ação conjuntos. Qualquer movimento isolado traz somente resultados parciais e até mesmo podendo se perder do todo. (2002, p 11)

A inclusão traz em si o valor social de igualdade e de respeito à diversidade humana, e vai contra as atitudes segregacionistas que as pessoas com deficiência e outras minorias excluídas sofreram ao longo da história. Nesse sentido Stainback (1999) nos coloca que:

Em contraste com as experiências passadas de segregação, a inclusão reforça a prática da idéia de que as diferenças são aceitas e respeitadas. Devido ao fato de as nossas sociedades estarem em uma fase crítica de evolução, do âmbito industrial para o informacional e do âmbito nacional para o internacional, é importante evitarmos os erros do passado. (1999, p. 27)

Os serviços sociais de atendimento a pessoa com deficiência devem ser planejados de forma a garantir a não exclusão, o acesso igualitário, a livre participação do usuário atendido e o respeito à diferença.

Para que a inclusão aconteça de forma efetiva, alguns valores e atitudes conservadoras, ainda presentes na sociedade capitalista, devem ser repensados, pois nesta cria-se um padrão de homogeneidade a ser seguido e quem não está dentro desse padrão é colocado à margem, a despeito de todo o atual discurso de respeito à diversidade.

Não se pode negar que esta parcela da população obteve conquistas legais significativas, especialmente nas duas últimas décadas. Entretanto, muito há a ser efetivamente implementado em termos de políticas públicas sociais. Ao Estado cabe, portanto, a implementação de políticas públicas que contemplem as necessidades e aplicação das leis existentes. Deve-se garantir a este segmento da população condições para receber os

atendimentos que necessitam na área da saúde, da educação com qualidade, da formação profissional para o desenvolvimento das suas capacidades e aptidões a fim de que possam disputar um lugar no mercado de trabalho que não lhes sejam concedidos, mas conquistados.

CAPÍTULO I

UM OLHAR SOBRE A DEFICIÊNCIA

Nesse capítulo será apresentado um breve histórico sobre a deficiência, apontando as marcas da exclusão e segregação dessa minoria marginalizada. Embora ao longo do tempo a atitude em relação à deficiência ter sido modificada, a situação de marginalização e exclusão só começa ser repensada com Movimento Inclusão no século XX, ocasião em que começam os grandes debates de temas como respeito às diferenças e inclusão de todos na sociedade. Outro aspecto a ser abordado nesse capítulo diz respeito a classificações utilizadas para diagnóstico e tratamento das deficiências, inclusive a mais diretamente tratada nesse estudo, as deficiências mentais. Dentre as classificações estão: DSM IV (Diagnostic na Statistical Manual of Mental Disorders); A Classificação da American Association on Mental Retardation (A.A.M.R.); Classificação Internacional de Doenças (CID 10); Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (handicaps) (CIDID) e a Classificação Internacional de Funcionalidade e Saúde (CIF). Cabe ressaltar que essas classificações se complementam, sendo esse conjunto de informações fornecidos de extrema importância para diagnóstico e tratamento dos pacientes.

1.1 Breve relato histórico sobre a Deficiência Mental

A compreensão e as condutas em relação ao indivíduo com deficiência mental foram se modificando no decorrer do tempo, sendo que o que se pode constatar é que as diversas formas dos grupos sociais lidarem com a deficiência refletem a estrutura econômica social e política do momento.(MIRANDA, 2003, p.1)

O que é importante notar é que “a noção de deficiência vai se modificando historicamente, à medida que as condições sociais são alteradas pela própria ação do homem” (LANCILLOTTI, 2003, p.47)

A Antiguidade foi marcada pela eliminação e o abandono das crianças com qualquer tipo de deficiência, essas “eram abandonadas, perseguidas e eliminadas devido às suas condições atípicas, e a sociedade legitimava essas ações como sendo normais” .(MIRANDA, 2003, p.2), pois esses indivíduos iam contra os ideais de perfeição concebidos por essas sociedades.

Na Idade Média as pessoas com deficiências eram vistas como possuidoras de forças do bem ou do mal, as deficiências eram vistas como manifestações divinas ou como possessões demoníacas. (GIORDANO, 2000, p.23). As consideradas possuídas pelo demônio eram perseguidas e tinham que se excluir do convívio social para garantir sua sobrevivência.

As pessoas com deficiências ocupavam também o lugar de “bobos-da-corte” e eram humilhadas e ridicularizadas em exposições em parques de diversões ou quando levadas a participar (e se expor) como “peças” de estudos científicos. (D’ANTINO, 2001, p.197)

Com o surgimento do Cristianismo, “as atitudes de abandono são substituídas por sentimento de misericórdia e caridade”(GIORDANO, 2000, p.23) e os indivíduos com deficiências eram recolhidos em conventos e Igrejas onde recebiam cuidados asilares.

Segundo D’Antino (2001) a partir da era cristã, as pessoas com deficiências deixaram de ser eliminadas ou abandonadas ao serem consideradas filhas de Deus, e a partir de então foram sendo abolidas as práticas espartanas.

Com o Cristianismo houve uma mudança de suma importância na mentalidade das pessoas, pois a partir de então a morte de criança com deficiência passou a ser condenada. (TOLEDO, 2004, p.10)

Existia a ambivalência entre caridade-castigo nas atitudes em relação à pessoa com deficiência Mental como nos aponta Toledo:

Apesar do cuidado e assistência advindos do cristianismo, a ambigüidade caridade-castigo, é marca definitiva da ambivalente atitude medieval diante da deficiência mental; pois uma parte do clero atenuava o castigo transformando-o em confinamentos, uma vez que se acreditava que segregar é exercer a caridade, garantindo alimento e teto; e castigo é caridade, pois é pelo castigo que se dá à salvação da alma do cristão.(TOLEDO,2004, p.11).

Na Idade Média o clero tinha o controle da educação, e sendo ele a elite intelectual, suas escolas eram as únicas instituições culturais atuantes na Europa. A Igreja tinha uma notável influência sobre o pensamento e cultura medieval, e de certa forma refletia o pensamento da Igreja, fenômeno conhecido com teocentrismo, ou seja tudo era subordinado às leis de Deus (VICENTINO 1997, p.156). Na Idade Média a ciência não avançou muito, pois a sociedade européia, influenciada pelo cristianismo, mergulhava em profundo misticismo.

A partir do século XV se inaugura um novo período no processo histórico com transformações socioeconômicas que culminaram na revolução comercial da Idade Moderna. Isso afetou todos os setores da sociedade, ocasionando inclusive mudanças culturais, o denominado Renascimento Cultural.

O elemento central do Renascimento foi o Humanismo, isto é, o homem era visto como o centro do Universo (antropocentrismo). Abandonam o uso dos conhecimentos clássicos tão somente para provar dogmas e verdades religiosas. A Idade Média a partir de então é reconhecida como a “Idade das Trevas” e a Renascença surge para trazer luz às letras, às artes, às ciências e às artes plásticas. (VICENTINO, 1997, p.185)

A Revolução Burguesa, no final do século XV, trouxe no seu bojo a mudança no sistema de produção, representado pelo capitalismo mercantil e também trouxe mudança na concepção homem e sociedade e conseqüentemente na concepção de deficiência, pois “esta passou a ter uma conotação mais direta com o sistema econômico que se propunha, sendo considerada atributo dos indivíduos não produtivos economicamente.”(SILVA;DESSEN, 2001).

Ainda nessa época houve o avanço na medicina, em que prevaleceu a visão organizacionista sobre a deficiência mental. Assim médicos como Paracelso (1493-1541) e Cardano (1501-1576) fazem uma reformulação na idéia de sobrenaturalidade que pairava sobre a deficiência e afirmam que o louco e o idiota não são vítimas de forças cósmicas e sim doentes que necessitam de tratamento. (PESSOTTI ¹apud GIORDANO, 2000, p.24)

No século XVII a postura organizacionista é consolidada em Londres, com a Publicação *Cerebri Anatome* de Thomas Willis em 1664, obra enfocando as questões anatômicas e explicando a deficiência mental através de lesão ou disfunção do sistema nervoso central (GIORDANO, 2000, p.24)

Com John Locke, em 1690 germina a concepção naturalista da deficiência mental, que formula uma visão naturalista da atividade intelectual. É com o pensamento deste autor que nasce a crença na educabilidade da pessoa com deficiência. (GIORDANO, 2000, p.25)

A concepção das ilimitadas possibilidades do indivíduo e a crença de que a educação faz uma diferença significativa no desenvolvimento e na vida das pessoas, surgiu no movimento filosófico posterior à Revolução Francesa. Nesse momento, diante do conceito de educabilidade do potencial humano passou a ser aceita, também, à educação das pessoas com deficiência mental (MIRANDA, 2003, p.2)

Miranda, em breve retrospectiva histórica sobre a deficiência, nos coloca que:

No séculos XVIII e meados do século XIX, encontra-se a fase da institucionalização da pessoa com deficiência, esses começam a ser colocados em instituições residenciais segregadas, já no final do século XIX e meados do século XX, houve o desenvolvimento de escola e/ou classes especiais em escolas públicas visando oferecer à pessoas com deficiência uma educação à parte. No final do século XX, por volta da década 70,

¹ PESSOTTI, I. *Deficiência mental: da superstição à ciência*. São Paulo: Edusp, 1984.

observa-se o movimento de integração social dos indivíduos com deficiência, cujo objetivo era integrá-los em ambientes escolares, o mais próximo possível daqueles oferecidos à pessoa normal. (MIRANDA, 2003, p.2)

Cabe aqui a ressalva de que essa evolução do atendimento educacional especial não aconteceu da mesma forma em todos os países. No Brasil por exemplo essa evolução irá ocorrer com características diferentes daquelas observadas nos países europeus e norte-americanos e em processo mais lento.

Com a evolução da medicina que produziu e sistematizou novos conhecimentos, outras áreas de conhecimento foram delineando e acumulando informação sobre a deficiência, sua etiologia, seu funcionamento e tratamento (MOURA, 2006,p.15). Essa fase foi marcada pela institucionalização das pessoas com deficiências que eram segregadas em instituições residenciais, freqüentemente situadas em locais distantes da comunidade.

O que se pode perceber com esse breve relato histórico sobre a deficiência é que pessoas com deficiência fazem parte de uma minoria excluída que sofrem preconceitos, sempre ficando a margem da sociedade e que apenas no último século começou a se pensar, mais pontualmente, na inclusão dessas pessoas. Os Movimentos de Inclusão da pessoa com deficiência, iniciados nas últimas décadas do século passado, abriram espaços para debates sobre o respeito à diversidade, bem como estimularam as práticas inclusivas. Embora caminhando a passos lentos, os movimentos em prol da inclusão continuaram evoluindo e foram determinantes nas conquistas legais que visavam garantir oportunidades iguais a todos e ampliar a inclusão do indivíduo com deficiência em todas instâncias da sociedade.

1.2 Revisitando as Classificações de Deficiência :

Nesse tópico serão apresentadas de forma breve as classificações que são utilizadas no diagnóstico e tratamento das deficiências, inclusive a aqui mais diretamente estudada, a Deficiência Mental.

Segundo o DSM IV (Diagnostic na Statistical Manual of Mental Disorders)², a característica essencial do Retardo Mental é um funcionamento intelectual significativamente inferior à média (Critério A), acompanhado de limitações significativas no funcionamento adaptativo em pelo menos duas das seguintes áreas de habilidades: comunicação, autocuidados, vida doméstica, habilidades sociais/interpessoais, uso de recursos comunitários,

² Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais

auto-suficiência, habilidades acadêmicas, trabalho, lazer, saúde e segurança (Critério B). O início deve ocorrer antes dos 18 anos (Critério C). O Retardo Mental pode ter etiologias diferentes e ser visto como uma via final comum de vários processos patológicos que afetam o funcionamento do sistema nervoso central.

O DSM IV coloca o Retardo Mental Leve como o equivalente ao que se costumava chamar de categoria pedagógica dos "educáveis". Este grupo constitui o maior segmento (cerca de 85%) dos indivíduos com o transtorno. Em seu conjunto, os indivíduos com este nível de Retardo Mental tipicamente desenvolvem habilidades sociais e de comunicação durante os anos pré-escolares (de 0 aos 5 anos), têm mínimo prejuízo nas áreas sensório-motoras e com frequência não são facilmente diferenciados de crianças sem Retardo Mental até uma idade mais tardia. Ao final da adolescência, podem atingir habilidades acadêmicas equivalentes aproximadamente à sexta série escolar. Durante a idade adulta, geralmente adquirem habilidades sociais e profissionais adequadas para um custeio mínimo das próprias despesas, mas podem precisar de supervisão, orientação e assistência, especialmente quando sob estresse social ou econômico incomum. Com apoio apropriado, os indivíduos com Retardo Mental Leve habitualmente podem viver sem problemas na comunidade, de modo independente ou em contextos supervisionados.

O Retardo Mental Moderado equívale basicamente ao que costumava ser chamado de categoria dos "treináveis", em termos pedagógicos. Este termo encontra-se ultrapassado e não deve mais ser usado, pois implica, erroneamente, que as pessoas com Retardo Mental Moderado não podem beneficiar-se de programas educacionais. Este grupo constitui-se em cerca de 10% de toda a população de indivíduos com Retardo Mental. A maioria destes adquirem habilidades de comunicação durante os primeiros anos da infância, podem beneficiar-se do treinamento em habilidades sociais e ocupacionais, mas provavelmente não progredirão além do nível de segunda série em termos acadêmicos. Durante a adolescência, suas dificuldades no reconhecimento das convenções sociais podem interferir no relacionamento com seus pares. Quando adultos beneficiam-se de treinamento profissional e, com moderada supervisão, podem cuidar de si mesmo. A maioria é capaz de executar trabalhos não qualificados ou semi-qualificados sob supervisão, em oficinas protegidas ou no mercado de trabalho geral, e adaptam-se bem à vida na comunidade, geralmente em contextos supervisionados.

O grupo com Retardo Mental Severo constitui-se de 3 a 4% dos indivíduos com Retardo Mental. Durante os primeiros anos da infância adquirem pouca ou nenhuma fala comunicativa. Durante o período de idade escolar, podem aprender a falar e ser treinados em

habilidades elementares de higiene, mas se beneficiam apenas em um grau limitado de instrução em matérias pré-escolares. Na idade adulta, podem ser capazes de executar tarefas simples sob estreita supervisão. A maioria adapta-se bem à vida em comunidade, em pensões ou com suas famílias, a menos que tenham uma deficiência associada que exija cuidados especializados de enfermagem ou outra espécie de atenção.

A parcela dos indivíduos com Retardo Mental Profundo é constituído por aproximadamente 1 a 2% das pessoas com Retardo Mental. A maioria com este diagnóstico tem uma condição neurológica identificada como responsável por seu Retardo Mental. Durante os primeiros anos da infância, apresentam prejuízos consideráveis no funcionamento sensorio-motor. Um desenvolvimento mais favorável pode ocorrer em um ambiente altamente estruturado, com constante auxílio e supervisão e no relacionamento individualizado com alguém responsável por seus cuidados. Alguns desses indivíduos conseguem executar tarefas simples, em contextos abrigados e estritamente supervisionados.

O diagnóstico de Retardo Mental de Gravidade Inespecificada, aplica-se quando existe uma forte suposição de Retardo Mental, mas o indivíduo não pode ser adequadamente testado pelos instrumentos habituais de medição da inteligência. Isto pode ocorrer no caso de crianças, adolescentes ou adultos que apresentam demasiado prejuízo ou falta de cooperação para serem testados, ou com bebês, quando existe um julgamento clínico de funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, mas os testes disponíveis (por ex., Escalas Bayley do Desenvolvimento Infantil, Escalas Cattell de Inteligência para Crianças e outros) não fornecem valores de QI. Em geral, quanto menor a idade, mais difícil é a avaliação da presença de Retardo Mental, exceto nos casos com prejuízo profundo.

Cabe ressaltar que o funcionamento intelectual geral é definido pelo quociente de inteligência (QI ou equivalente) obtido mediante avaliação com um ou mais testes de inteligência padronizados de administração individual (por ex., Escalas Wechsler de Inteligência para Crianças — Revisada, Stanford-Binet, Bateria Kaufman de Avaliação para Crianças). Um funcionamento intelectual significativamente abaixo da média é definido como um QI de cerca de 70 ou menos (aproximadamente 2 desvios-padrão abaixo da média) e o funcionamento adaptativo, ou seja, ao modo como os indivíduos enfrentam efetivamente as exigências comuns da vida e o grau em que satisfazem os critérios de independência pessoal, esperados para alguém de seu grupo etário, bagagem sócio-cultural e contexto comunitário específicos.

A Classificação da American Association on Mental Retardation (A.A.M.R.) de 2002, classifica o retardo mental como:

uma incapacidade caracterizada por importantes limitações no funcionamento intelectual quanto no comportamento adaptativo, está expresso habilidades adaptativas conceituais, sociais e práticas. Essa incapacidade deve ter início antes dos 18 anos (2006, p.48)

Esta classificação traz uma conceituação mais ampla do retardo mental, onde é apresentada a multidimensionalidade dessa deficiência e é dada uma ênfase nas necessidades de apoio ao indivíduo.

Na multidimensionalidade do retardo mental, cinco dimensões são discutidas nesse manual: Dimensão I- Habilidades Intelectuais, Dimensão II- Comportamento Adaptativo, Dimensão III - Participação, Interações e Papéis Sociais, Dimensão IV -Saúde(Saúde Física, Saúde mental e Fatores Etiológicos) e Dimensão V- Contexto (Ambientes e Cultura).

Essa abordagem multidimensional faz-se necessária para refletir a interação do indivíduo com deficiência mental consigo e com seu ambiente e os resultados obtidos com essa interação tais como independência, os seus relacionamentos, a sua participação na escola, no trabalho e na comunidade e o seu bem-estar pessoal.

Outro aspecto abordado por essa classificação são os apoios, recursos ou estratégias que visam promover o desenvolvimento do indivíduo com deficiência mental, pois acredita-se que com a aplicação desses pode-se melhorar a capacidade funcional dos indivíduos com deficiência mental (A.A.M.R., 2006, p.141)

Essa classificação ressalta as atividades a serem avaliadas dentro do emprego e após essa avaliação os apoios que podem ser aplicados ao trabalhador com deficiência mental no seu ambiente de trabalho.

As atividades no emprego que devem ser avaliadas são as seguintes:

- Ter acesso ou receber acomodações no serviço e na tarefa.
- Aprender e usar habilidades específicas no serviço.
- Interagir como os colegas.
- Interagir com supervisores ou treinadores.
- Terminar as tarefas relacionadas ao trabalho com velocidade e qualidade aceitáveis.
- Mudar as atribuições do serviço.
- Ter acesso e obter intervenção e assistência na crise.
- Ter acesso a serviços de assistência ao emprego. (A.A.M.R., 2006, p.152)

Avaliados os tópicos acima colocados deve ser aplicado o apoio ao trabalhador com deficiência mental, sendo que essa assistência ao trabalhador deve se dar da seguinte forma segundo a presente classificação: Aconselhamento e uso de dispositivos tecnológicos de ajuda, treinamento de supervisão, melhora do desempenho no trabalho, intervenção e

assistência na crise e acomodação no serviço e nas tarefas e replanejamento das obrigações de serviço no trabalho (A.A.M.R., 2006, p.148)

Esses apoios devem colaborar para que a pessoa consiga atingir a autonomia, o controle pessoal, o autodirecionamento, a interação social, o bem-estar emocional e material, desenvolvimento pessoal e inclusão social entre outros fatores (A.A.M.R., 2006, p.160)

Outra classificação a ser abordada neste estudo é a Classificação Internacional de Doenças -CID 10. A deficiência mental é apresentada nos termos de retardo mental e graus que variam de leve a profundo, conforme classificação abaixo apresentada:

F70. Retardo Mental Leve

Amplitude aproximada do QI entre 50 e 69 (em adultos, idade mental de 9 a menos de 12 anos) Provavelmente devem ocorrer dificuldades de aprendizado na escola. Muitos adultos serão capazes de trabalhar e de manter relacionamento social satisfatório e de contribuir para a sociedade, incluindo: Atraso Mental Leve, Debilidade Mental, Fraqueza Mental, Oligofrenia Leve e Subnormalidade Mental Leve

F 71. Retardo Mental Moderado

Amplitude aproximada do QI entre 35 e 49 (em adultos, idade mental de 6 a menos de 9 anos). Provavelmente devem ocorrer atrasos acentuados do desenvolvimento na infância, mas a maioria dos pacientes aprendem a desempenhar algum grau de independência quanto aos cuidados pessoais e adquirir habilidades adequadas de comunicação e acadêmicas. Os adultos necessitarão de assistência em grau variado para viver e trabalhar na comunidade, incluindo: Atraso Mental Médio, Oligofrenia Moderada e Subnormalidade Mental Moderada.

F 72.Retardo Mental Grave

Amplitude aproximada de QI entre 20 e 40 (Em adultos, idade mental de 3 a menos de 6 anos). Provavelmente deve ocorrer a necessidade de assistência contínua, incluindo: Atraso Mental Grave, Oligofrenia Grave e Subnormalidade Mental Grave.

F 73. Retardo Mental Profundo

QI abaixo de 20 (em adultos, idade mental abaixo de 3 anos). Devem ocorrer limitações graves quanto aos cuidados pessoais, continência, comunicação e mobilidade, incluindo: Atraso Mental Profundo, Oligofrenia Profunda e Subnormalidade Mental Profunda.

F 78. Outro Retardo Mental

F 79. Retardo Mental não especificado, incluindo: Deficiência Mental SOE³, Oligofrenia SOE e Subnormalidade Mental SOE.

Embora sempre tenha havido preocupação dos profissionais da área da saúde em estabelecer uma classificação das doenças a CID, até a década de 70, considerava apenas as manifestações agudas e estas eram vistas segundo o modelo médico que preconizava a

³ Sem outra especificação

etiologia, patologia e manifestação, conforme coloca Amiralian et al (2000, p.98). Esse modelo estabelecido pela CID, entretanto, apresentou limitações, já que excluía as perturbações crônicas, evolutivas e irreversíveis. Assim, em 1976, a Organização Mundial de Saúde - OMS aprovou, em assembléia, uma nova conceituação: a Internacional Classification of imparments, disabilities, and handicaps: a manual of classification relating to the consequences of disease (ICIDH), publicada em 1989. Essa versão foi traduzida para a Língua Portuguesa como Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (handicaps) -CIDID⁴.

A CIDID foi o resultado de uma série de discussões ocorridas na década de 70, no âmbito da OMS, sendo aprovada primeiramente em caráter experimental e apresenta, basicamente, três conceitos e cada um correspondendo a um nível específico da doença, ou seja, situa-se no âmbito da saúde e são eles: Deficiência, Incapacidade e Desvantagem (MAZZOTTA, 2002, p.17), que são assim transcritos:

Deficiências: relativas a toda a alteração do corpo ou da aparência física de um órgão ou de uma função qualquer que seja a sua causa; em princípio as deficiências significam perturbações ao nível do órgão.

Incapacidade: que refletem as conseqüências das deficiências em termos de desempenho e atividade funcional do indivíduo; as incapacidades representam pois perturbações ao nível da própria pessoa.

Desvantagens: dizem respeito aos prejuízos que o indivíduo experimenta devido à sua deficiência e incapacidade; as desvantagens refletem pois a adaptação do indivíduo e a interação dele com o seu meio (OMS, 1989, p. 35-37).

Quanto a CIDID Mazzotta afirma que:

Ainda que em certo sentido possam se registrar problemas relacionados a dificuldades impostas por quaisquer esquemas de classificação, muitas vezes em decorrência da arbitrariedade de critérios, utilização dos modelos médico e social aparentemente de forma estanque, dificuldades inerentes à própria tradução dos termos mais significativos, sua relevância parece-nos incontestável para uma reflexão mais rigorosa sobre as questões ligadas à deficiência e à pessoa com deficiência (2002, p. 16).

A CIDID posteriormente vem dar origem à Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF; ambas pertencem ao conjunto de classificações internacionais disponibilizadas pela OMS.

⁴ Classificação internacional das deficiências, incapacidades e desvantagens (handicaps): um manual de classificação das conseqüências das doenças. Lisboa, SNR/OMS, 1989.

CIF foi decorrente de uma revisão no texto da CID-10, e o objetivo geral desta classificação “é proporcionar uma linguagem unificada e padronizada em sua uma estrutura que descreva a saúde e os estados relacionados”.(OMS, 2003, p.13). Esta agrupa sistematicamente diferentes domínios de uma pessoa em um determinado estado de saúde: “*Funcionalidade* é um termo que abrange todas as funções do corpo, atividades e participação; de maneira similar, *incapacidade* é um termo que abrange deficiências, limitação de atividades ou restrição na participação” (OMS, 2003, p.13)

A CIF e a CID-10 são classificações que se complementam:

(...) a CID-10 e a CIF são complementares e os usuários são estimulados a utilizar esses dois membros da família de classificações internacionais da OMS em conjunto. A CID-10 fornece um “diagnóstico” de doenças, distúrbios ou outras condições de saúde, e essas informações são complementadas pelos dados adicionais fornecidos pela CIF sobre funcionalidade. Em conjunto, as informações sobre o diagnóstico e sobre a funcionalidade, fornecem uma imagem mais ampla e mais significativa da saúde das pessoas ou da população, que pode ser utilizada para propósitos de tomada de decisão.(OMS, 2003, p.14)

Cabe apontar que a CIF ao tornar explícita a oposição que sempre existiu entre o “modelo médico” e o “modelo social”, apresenta uma possibilidade de se escapar dessa polarização enfatizando a abordagem tridimensional: bio-psico-social como constituinte da existência de todos, deficientes ou não.

A CIF está dividida em duas partes: na primeira são colocadas as Funções e Estruturas do Corpo e na segunda são colocadas as Atividades e Participação.

Na segunda parte da CIF, mais especificamente no Capítulo 8, denominado “áreas principais da vida”, são colocadas tarefas e ações necessárias para que as pessoas possam participar de atividades de educação, de trabalho, no emprego e nas transações econômicas.

Em relação a questões de trabalho e emprego, foco desta pesquisa, a CIF apresenta elementos significativos que poderão nos ajudar na compreensão e análise dos dados desta pesquisa. Assim, iremos aprofundar um pouco mais a apresentação desta dimensão.

O trabalho remunerado nesta classificação é entendido como a participação do indivíduo em todos os aspectos do trabalho, como uma ocupação, negócio, profissão ou outras formas de emprego, em troca de pagamento. Nesta dimensão da CIF é colocado que após o trabalhador conseguir emprego, este deve realizar as tarefas e obrigações necessárias para manutenção desse emprego, como por exemplo: deve chegar pontualmente ao trabalho,

supervisionar outros empregados ou ser supervisionado e realizar as tarefas necessárias sozinho ou em grupo. (OMS, 2003, p.192-193)

A CIF aponta, também, que as atividades referentes ao trabalho para pessoas com deficiência ou não, vão desde a obtenção e manutenção de emprego até demitir-se dele. O primeiro item discutido na CIF em relação ao trabalho diz respeito à procura por emprego, fazendo referência a localizar e escolher um emprego, um negócio ou profissão e realizar as tarefas necessárias para ser contratado, como comparecer ao local de trabalho ou participar de uma entrevista de seleção.

Quanto à “manutenção desse emprego”, a CIF aponta que será necessário que o indivíduo realize as tarefas relacionadas ao trabalho para manter uma ocupação, negócio, profissão ou outra forma de emprego e conseguir promoção e outros progressos no emprego.

No terceiro e último item desta dimensão é colocada a importância do “sair ou demitir-se de um trabalho” de maneira apropriada, entretanto, não é explicitado o que é considerado “forma apropriada de demitir-se de um trabalho”.

Essa dimensão apresentada pela CIF é de suma importância para a construção desta pesquisa, uma vez que norteia a relação trabalho e indivíduo com ou sem deficiência, colocando pontos que deverão ser referenciados neste trabalho, tais como as atividades de obtenção e manutenção de emprego

Neste Capítulo primeiro voltou-se o olhar para deficiência mental, dando-se ênfase ao histórico sobre a deficiência e as classificações de deficiência. No Capítulo que segue vão ser abordadas a questão deficiência mental e trabalho e seus desdobramentos; para tal buscou-se conhecer o que significa o trabalho na vida de uma pessoa, a atual conjuntura por que está passando nosso país em relação a empregabilidade, um breve relato sobre as legislações trabalhistas vigentes e as estáticas da inclusão empregatícia formal das pessoas com deficiência, bem como sobre o processo de habilitação e reabilitação, de profissionalização e inserção profissional da pessoa com deficiência mental.

CAPÍTULO II

DEFICIÊNCIA MENTAL E TRABALHO

Nesse Capítulo serão tratados alguns pontos sobre deficiência mental e trabalho, onde serão colocadas algumas considerações sobre o trabalho e sua importância na vida do homem, passando por um breve panorama da atual conjuntura do país e o mercado de trabalho vivenciado nos dias atuais. Serão apresentadas, também, a questão da Legislação Trabalhista e as garantias legais de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, e um breve relato histórico dessas leis e alguns questionamentos sobre o sistema de cotas e, posteriormente, dados estatísticos relativos à inclusão empregatícia formal da pessoa com deficiência. Para finalizar serão tratados os processos de Educação, habilitação e reabilitação, preparação para o trabalho, profissionalização e inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência mental.

2.1 Algumas considerações sobre Trabalho

O trabalho é considerado uma das características do homem desde o início da Humanidade. O Homem transforma a natureza como forma de garantir sua subsistência, sendo que o objetivo primitivo do trabalho estava em garantir o seu sustento e sua sobrevivência.

Ao longo da história o significado do trabalho foi se transformando de acordo com o contexto sócio-econômico e cultural vivenciado pelo homem, como nos coloca Giordano:

(...) os significados associados ao trabalho tem variado de acordo com a estrutura social e os diferentes contextos sociais-econômicos-culturais, incluindo-se os valores e crença de cada época. Percebe-se, portanto, que o significado do trabalho pode tornar-se diferente a partir de variáveis sócio-históricas e individuais. (2000, p.50)

Na Antiguidade o trabalho era considerado degradante ao verdadeiro homem, o trabalho era realizado pelos escravos que não eram considerados cidadãos. Já na Idade Média o trabalho se transforma em elemento de realização humana e passa a ter o sentido de criação.

O Trabalho tal qual é hoje concebido é resultante das transformações ocorridas ao longo da história, com forte marca da transição para a sociedade capitalista, uma vez que no modo de produção capitalista, a força de trabalho é vendida juntamente com a mercadoria produzida, sendo a inserção do homem ao mundo do trabalho, obrigatória no sistema das

relações econômicas e sociais e, a partir dele, se garante não só um emprego como fonte salarial mas também uma colocação de destaque ou não na hierarquia de uma sociedade dividida em classes, conforme apontam MELETTI e GOYOS (1998).

O trabalho na sociedade capitalista é visto como “a possibilidade de inserção no circuito produção-consumo”, como nos coloca Amaral (1994, p.131) e a mesma autora nos afirma que indivíduo passa a ser visto como cidadão nessa sociedade quando produz e consome, pois “mais que “ser”, ele deve “fazer”, mais do que “ser”, ele deve “ter”” (AMARAL,1994, p.131).

A pessoa com deficiência busca o trabalho como forma de adquirir os bens materiais que lhes são necessários e como forma de alcançar recompensas internas e importantes para todo ser humano. Neste sentido Vash (1988) afirma que:

O trabalho é um veículo para aquisição de recompensas externas socialmente veneradas, tais como dinheiro, prestígio e poder, bem como de recompensas internas associadas com auto-estima, pertinência e auto-realização. O desemprego gera a ausência de poder sócio-político e econômico, e ausência de poder é a base do desamparo aprendido _ uma forma de depressão (1988, p.105)

A concepção de trabalho foi se modificando no decorrer da história e mais que o objetivo primitivo de subsistência do homem, hoje, tem um caráter social, como nos coloca Giordano(2000):

Intrinsecamente, o trabalho caracteriza-se como uma “*atividade de caráter social*”. Seu significado, para os indivíduos, transcende a função de subsistência, para constituir-se num dos aspectos da *identidade social*. O trabalho assume um lugar importante como atividade humana e como realidade social, devido à sua freqüência e relevância na vida das pessoas (2000, p.50)

O trabalho é a forma pela qual o homem transforma a natureza e através desse, ele também se transforma; é nessa relação homem-natureza, pela via do trabalho, que o homem encontra sua auto-realização, o que no dizer de Fromm (1962) significa que:

(...) O homem de fato muda no decurso da história: ele se desenvolve, se transforma, é o produto da história; assim como ele faz a história, ele é seu produto. A História é a história da auto realização do homem; ela nada mais é que a auto-criação do homem por intermédio de seu próprio trabalho e produção. (1962, p.35)

Sobre isso, Antunes (1995) acrescenta que o homem só se realiza como ser social, de forma efetiva, com o trabalho. Diz ele que:

A história da realização do ser social, muitos já o disseram, objetiva-se através da produção e reprodução da sua existência, ato social que se efetiva com o trabalho. (...) o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas.(1995, p.125).

O mesmo autor coloca que o trabalho faz parte da existência do homem e faz parte da humanização desse, como ser social. Ele coloca:

(...)o trabalho mostra-se como momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência; é o ponto de partida para a humanização do ser social. (1995, p.123).

Assim, Marx ⁵apresenta a diferença do trabalho humano para as atividades dos outros animais:

Pressupomos o trabalho em uma forma que o caracteriza como exclusivamente humano. Uma aranha leva a cabo operações que lembram as de um tecelão, e uma abelha deixa envergonhados muitos arquitetos na construção de suas colméias. Mas, o que distingue o pior arquiteto da melhor das abelhas é que o arquiteto ergue a construção em sua mente antes de erguer na realidade. Na extremidade de todo processo, chegamos a um resultado já existente antes na imaginação do trabalhador ao começá-lo. Ele não apenas efetua uma mudança de forma no material com que trabalha, como também concretiza uma finalidade dele próprio que fixa a lei de seu *modus operandi* o qual tem de subordinar sua própria vontade (apud FROMM, 1962, p.48).

Mas o trabalho deve se constituir em fonte de satisfação na vida das pessoas, e não deveria ser diferente com aquelas com deficiência. Entretanto, para que assim seja, deve haver, segundo Amaral (1994)

(...) o resgate do papel do trabalho: seu potencial de elemento significativo, seja na auto-realização, seja na configuração da auto-estima, seja na independência econômica, na autonomia, no prazer presente no processo e no produto, na sensação de aceitação e “pertencimento”(...) (1994, p.132)

Esse deve se apresentar de forma a ir contra a alienação do trabalho, que se caracteriza por ser “o trabalho externo ao trabalhador, não fazer parte de sua natureza, e, por conseguinte, ele não se realizar em seu trabalho, mas negar a si mesmo, ter um sentimento de sofrimento em vez de bem estar”.(MARX, K. apud FROMM,1962, p.93)

Neste sentido, para GIORDANO (2000) o trabalhador não tem prazer nem se realiza com o trabalho alienado:

⁵ MARX, K. 1º Manuscrito Econômico e Filosófico, 1844.

O estranhamento, enquanto expressão de uma relação social fundada na propriedade privada e no dinheiro é a abstração da natureza específica, pessoal do ser social, que atua como que se perdeu a si mesmo, desumanizado.

O estranhamento remete, pois, à idéia de barreiras sociais que obstaculizam o desenvolvimento da personalidade humana. Tem-se como retrato não o pleno desenvolvimento da omnilateralidade do ser, mas a sua redução ao que lhe é instintivo e mesmo animal. (ANTUNES, 1995, p.125)

O trabalho pode propiciar ao sujeito tanto a realização como a alienação, sendo que o primeiro tem um significado para o sujeito que executa, enquanto o segundo não traz sentido para o trabalhador que executa, é o que nos diz BATISTA (2000):

O trabalho sem sentido, alienado, não permite a realização e não possibilita a criação, produz apenas um fazer repetitivo, sem desejo e criação. O trabalho com sentido é aquele em que o objeto e o fazer passam a ter um significado para o sujeito. Acontece uma significação do fazer, uma transformação do objeto em outro objeto, um objeto que passa a ter a cara do sujeito que produziu. É esta significação e simbolização do trabalho, que permite ao homem ter uma troca com o outro, que permite o acesso social; sua sociabilização (BATISTA, 2000, p.13)

Discutir a questão do sentido e significado do trabalho para as pessoas com deficiência mental tem sido, no nosso entender, um desafio e é justamente este desafio que nos fez abraçar este estudo, como forma de chegar mais perto dos próprios atores envolvidos e deles poder ouvir qual o significado que atribuem ao trabalho que estão realizando.

2.2 Mercado de Trabalho Brasileiro

O Mercado de Trabalho Brasileiro desde a década de 90 está passando por aspectos negativos no que se refere ao aumento do número de desemprego e a precarização do emprego como nos afirma Lacerda et al.:

O avanço do desemprego na década de 1990 refletiu profundamente sobre a estrutura do mercado de trabalho brasileiro. Em apenas dez anos, entre janeiro de 1991 e dezembro de 2001, a participação do trabalhador assalariado sem carteira assinada no total dos ocupados aumentou mais de seis pontos percentuais, segundo a Pesquisa Mensal realizada pelo IBGE. No mesmo período, houve ampliação dos chamados **conta-própria** em três pontos percentuais, enquanto a participação da categoria **empregador** diminuiu meio ponto percentual. (2003, p.269)

Esses dados mostram ainda, que houve um crescente aumento no mercado informal de trabalho e em contrapartida o mercado de trabalho formal teve uma diminuição maciça.

Gremaud et al. nos aponta o aumento desse mercado informal e porque isso representa precarização das condições de trabalho:

Em 2000, menos da metade das ocupações era com carteira assinada. O crescimento da população ocupada sem carteira e conta própria indica uma tendência de **precarização** das condições de emprego, pois tais pessoas possuem uma proteção social muito inferior ao setor formal ou registrado do mercado de trabalho. Assim, em caso de problemas de saúde, acidente no trabalho etc. esses empregados tem pouco direito a auferir. (2002, p.109)

O mercado de trabalho formal se caracteriza por aquele:

(...) regulamentado pelas leis trabalhistas e integrado aos mecanismos institucionais que garantem proteção ao trabalhador, tais como a Previdência Social, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o Seguro Desemprego. (2003, p.269)

A atual conjuntura vivenciada em nosso país, com uma grande taxa de desemprego, coloca muitos dos cidadãos à margem e dentre esses estão as pessoas com deficiência, que são tiradas do mercado formal ou às vezes nem chegam a serem inseridos nesse. Às pessoas com deficiência são dadas duas alternativas para conseguirem se manter: o trabalho informal, sendo que esse como já colocado representa a precarização nas relações do trabalho, pois nesse trabalho não são dadas a proteção e garantias trabalhistas ou a solicitação do Benefício de Prestação Continuada (BPC) que é fornecido pelo Estado, que garante um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção e nem tê-la provida por sua família.

2.3 Legislação Trabalhista: garantias legais de acesso ao trabalho para Pessoa com Deficiência .

- **Breve relato histórico**

Este tópico destina-se a apresentar e discutir a questão relativa à legislação trabalhista voltada à pessoa com deficiência. Assim, apresentaremos a seguir um breve apontamento da evolução histórica que originou a legislação vigente. Tal apontamento será, apresentado em forma de item, seguindo a cronologia:

1982-O Programa de Ação Mundial para as pessoas com Deficiência foi aprovado pela Assembléia Geral das Nações Unidas em seu trigésimo sétimo período de sessões, pela Resolução 37/52, de 3 de dezembro de 1982. Este programa tem como propósito "promover medidas eficazes para a prevenção da deficiência e para a reabilitação e a realização dos objetivos de **igualdade** e de **participação plena** das pessoas com deficiências na vida social e no desenvolvimento" e em seu artigo 69 referente ao trabalho é colocado:

Nega-se emprego a muitas pessoas deficientes, ou somente se dá a elas empregos subalternos e mal remunerados. E isso acontece embora já se tenha demonstrado que, com um trabalho adequado de valorização, treinamento e colocação, a maior parte das pessoas deficientes pode realizar uma ampla gama de tarefas de acordo com as normas em vigor. Em períodos de desemprego e de crise econômica,

as pessoas deficientes costumam ser as primeiras a serem despedidas e as últimas a serem contratadas. Em alguns países industrializados que sentem os efeitos da recessão econômica, a taxa de desemprego entre as pessoas deficientes que procuram trabalho é o dobro da taxa que ocorre entre os não deficientes. Em diversos países, têm-se implantado vários programas e tomado medidas visando a criação de empregos para as pessoas deficientes. Entre eles estão: oficinas abrigadas e de produção, contratação preferencial, sistema de quotas, subvenções aos empregadores que dão formação profissional e posteriormente contratam trabalhadores deficientes, cooperativas de e para pessoas deficientes, etc. O número real de trabalhadores deficientes empregados em estabelecimentos comuns ou especiais está muito abaixo daquele correspondente ao número de pessoas deficientes capazes de trabalhar. Uma aplicação mais ampla dos princípios ergonômicos permite a adaptação, e um custo reduzido, do local de trabalho, das ferramentas, das máquinas e do material, e ajuda a aumentar as oportunidades de emprego para as pessoas deficientes.

1983- Convenção nº 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Deficientes foi concluída em Genebra, a 1º de junho de 1983, essa foi promulgada pelo Decreto nº 129 de 22 de maio de 1991. Coloca os princípios da Política de Reabilitação Profissional e Emprego para Pessoas Deficientes e Medidas em nível Nacional para o Desenvolvimento de Serviços de Reabilitação Profissional e Emprego dessas nos seguintes termos:

Artigo 3 Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho.

Artigo 4 Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Artigo 7 As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

1989- Lei nº 7853 de 24 de outubro de 1989. Essa lei dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de

interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. É colocado que:

Artigo 2. - Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

III- Na área da formação profissional e do trabalho

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

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

c) a promoção e ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência.

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

1990 – Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, em seu Título II, Capítulo I, Seção I, Art. 5, § 2º onde é exposto o provimento de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos. É colocado nos seguintes termos:

“Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concursos públicos para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.”

1991- Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991 dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Nessa lei é colocado o regime de cotas destinado às pessoas com deficiência em empresas com cem (100) ou mais funcionários.

1999- Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a Lei nº 7853 de 24 de outubro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Nesse decreto são colocados aspectos como Equiparação de Oportunidades (Capítulo VII) e contidos nesse estão a Seção III que trata da Habilitação e da Reabilitação Profissional e a Seção IV que trata do Acesso ao Trabalho.

Sobre Equiparação de Oportunidade é colocado nesse decreto:

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

I - reabilitação integral, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da pessoa portadora de deficiência, destinada a facilitar sua atividade laboral, educativa e social;

II - formação profissional e qualificação para o trabalho;

III - escolarização em estabelecimentos de ensino regular com a provisão dos apoios necessários, ou em estabelecimentos de ensino especial; e

IV - orientação e promoção individual, familiar e social.

Quanto à Habilitação e Reabilitação Profissional esse decreto nos traz:

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

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

Art. 33. A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base em relatório de equipe multiprofissional, que deverá considerar:

I - educação escolar efetivamente recebida e por receber;

II - expectativas de promoção social;

III - possibilidades de emprego existentes em cada caso;

IV - motivações, atitudes e preferências profissionais; e

V - necessidades do mercado de trabalho.

Sobre o Acesso ao Trabalho é colocado nesse decreto:

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais

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

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

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

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

2.4 Sistema de Cotas

O sistema de cotas surge na Europa no séc. XX, como forma de empregar os soldados feridos nas guerras.

Esse sistema prosperou em toda Europa sendo que hoje 2/3 (dois terços) dos países da Europa possuem esse sistema. (PASTORE, 2000, p.158)

A política de cotas surge como mecanismo de inserção trabalhista da pessoa com deficiência, pois o direito ao trabalho e a sua colocação nesse é uma das possibilidades de se exercer a cidadania. Assim também acredita Moura (2006) ao afirmar que “os fundamentos do sistema de cotas residem na necessidade de incluir na convivência da sociedade todos os cidadãos, além de criar meios para que a pessoa com deficiência alcance sua independência pessoal e financeira, caminho para a cidadania plena” (2006, p.59), coloca-se aqui a ressalva que esse sistema aplicado de forma isolada não se mostra efetivo, pois é necessário que se estabeleça rede de apoio para que essa inserção seja efetiva.

O sistema de cotas estabelece pisos percentuais de contratação de empregados com deficiência, em empresas com 100 (cem) ou mais funcionários e em concursos públicos, visando com isso o desenvolvimento pessoal e a independência financeira dessa parcela da população historicamente excluída.

No Decreto nº 3298/99, em seus artigos que vão de 37 a 44 são traçadas as diretrizes que regulamentam a reserva de vagas no percentual mínimo de 5% (cinco por cento) em concursos públicos e no artigo 36 é colocado a porcentagem de vagas que devem ser reservadas para o trabalhador com deficiência nas empresas de acordo com seu número de funcionários. Fica estabelecido assim: empresas com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I. até 200 (duzentos) empregados, 2% (dois por cento);
- II. de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos empregados), 3% (três por cento);
- III. de 501 (quinhentos e um) a 1000 (mil) empregados, 4 % (quatro por cento);

IV.mais de mil empregados, 5% (cinco por cento).

O que se constata é que em alguns países desenvolvidos juntamente com o sistema de cotas estabelecem uma rede de apoio a essa inserção e existe a articulação de instituições governamentais e não governamentais, que busca assistir a pessoa com deficiência com o amparo técnico, psicológico, econômico e social. Essa rede de apoio atua no sentido de educar, formar, reabilitar, informar, intermediar, criar estímulos, para inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho e uma vez, inserido proporcionar-lhes assistência (NERI, 2003, p.27).

A rede de apoio tem uma função crucial para que a inclusão da pessoa com deficiência aconteça de forma efetiva, pois essa inserção requer um conjunto de ações integradas, que visem inserir e reter esse trabalhador com deficiência; ações como: a habilitação, reabilitação médica e profissional, profissionalização e capacitação dessa mão-de-obra, informação sobre as deficiências aos empregadores, preparação do ambiente físico das empresas e dos funcionários para receberem a pessoa com deficiência no mercado, criar estímulos e incentivos fiscais para que as empresas absorvam essa mão-de-obra e investimento em instituições especializadas de atendimento. Para que essas ações se concretizem deve haver uma articulação conjunta entre Estado, Instituição Especializada de Atendimento e as Empresas Empregadoras.

O Estado tem papel crucial nessa parceria com a Instituição Especializada de Atendimento e as Empresas Empregadoras, pois como coloca Melo:

(...)ao se optar pela construção de uma sociedade inclusiva, o Estado necessita prover os serviços, os suportes e medidas que garantam às pessoas portadoras de deficiência, o acesso e a possibilidade de participação nas diferentes instâncias da vida coletiva, da forma mais independente possível. (2004, p.142)

No Brasil se adotou o sistema de cotas de forma isolada e isso se reflete de forma negativa, pois existe o grande descumprimento da lei pelas empresas, já que essa obrigatoriedade da lei não garante que essa seja cumprida e que seja dada condições dignas de trabalho à pessoa com deficiência.

Essas empresas não contratam essa mão-de-obra, seja pelas próprias idéias pré-concebidas sobre a deficiência ou pela impossibilidade financeira de fazer as adaptações físicas para receber esse trabalhador com deficiência, por isso juntamente ao sistema de cotas deveria ser aplicadas as medidas compensatórias, essas se apresentam como ações afirmativas, tais como contribuições, subsídios e benefícios, que visam o estímulos aos empregadores para que contratem essa mão-de-obra.(MELO, 2004, p..140)

Esses incentivos devem se restringir às empresas empregadoras, mas também deve ser dados às instituições especializada para a qualificação dessa mão-de-obra. Para esse fim em alguns países é adotado o sistema de cota-contribuição e estabelece:

(...) que as empresas devem oferecer oportunidades de trabalho, quando essas não conseguem preencher a parcela da cota legal estabelecida essas são obrigadas a recolher uma certa importância para uma instituição específica. (PASTORE, 2000, p.187)

Apesar do princípio do sistema de cota-contribuição está na qualificação e especialização da pessoa com deficiência, deve ser visto com ressalvas, pois com esse, há a manutenção de um regime excludente, onde se paga para que essas pessoas continuem em instituições especializadas e não fazendo parte do cotidiano do trabalho, por isso deve-se pensar em novas alternativas para que essas instituições tenham condições financeiras de qualificar essa mão-de-obra.

Como já citado o sistema de cotas não deve ser aplicado isoladamente, pois esse por si só não garante a inserção e permanência do portador de deficiência no mercado de trabalho. Como foi discutido, essa inclusão no mercado de trabalho se caracteriza como uma tarefa complexa que envolve: educação qualificação, eliminação de barreiras arquitetônicas, adequação do ambiente trabalho, princípios não contemplados com o sistemas de cotas.(MELO, 2004, p.139)

O que se conclui é que deve ter um diálogo entre as três esferas envolvidas mais diretamente: Estado, Instituição Especializada de Atendimento e as Empresas Empregadoras, pois apenas essas três esferas juntas poderão garantir que essa inclusão da pessoa com deficiência no trabalho aconteça de forma efetiva.

2.5 A Estatística da Inclusão Empregatória Formal da Pessoas com Deficiência

Com base no Censo Demográfico de 2000, os dados informam a existência de 24,5 milhões⁶ de pessoas com deficiência no país, número correspondente a 14,5% da população brasileira, percentual bastante superior aos levantamentos superiores nos quais se observa um contingente inferior a 2% (NERI, 2000)

Quanto às estatísticas de trabalho, no Universo de 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil são pessoas com deficiência, representando apenas cerca de 2,05% do total e segundo o CENSO de 2000 para a população brasileira, cerca de 14,4% é formada por

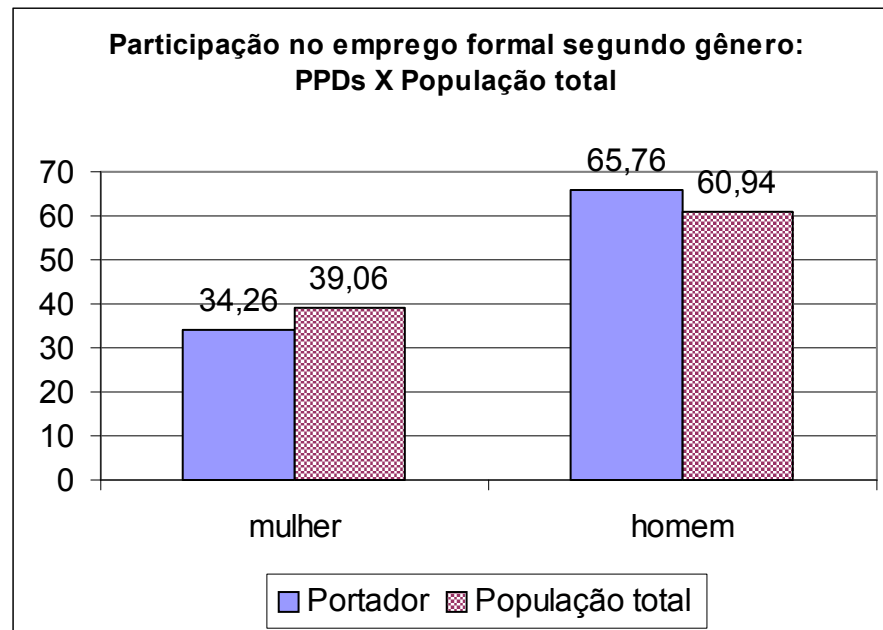
⁶ Faz-se aqui a ressalva sobre o número fornecido pelo Censo 2000, de pessoa com deficiência, pois houve a mudança de metodologia na aplicação desse, onde o indivíduo se auto-avaliava e era atribuído o título de pessoa com deficiência não somente as que se consideram incapazes, como as que disseram possuir alguma dificuldade como enxergar, ouvir, caminhar.

pessoas com deficiência, o que infelizmente o censo não nos permite é saber o tipo e grau de deficiência desses trabalhadores. (NERI, 2000, p.1)

Características pessoais desses trabalhadores:

A) GÊNERO:

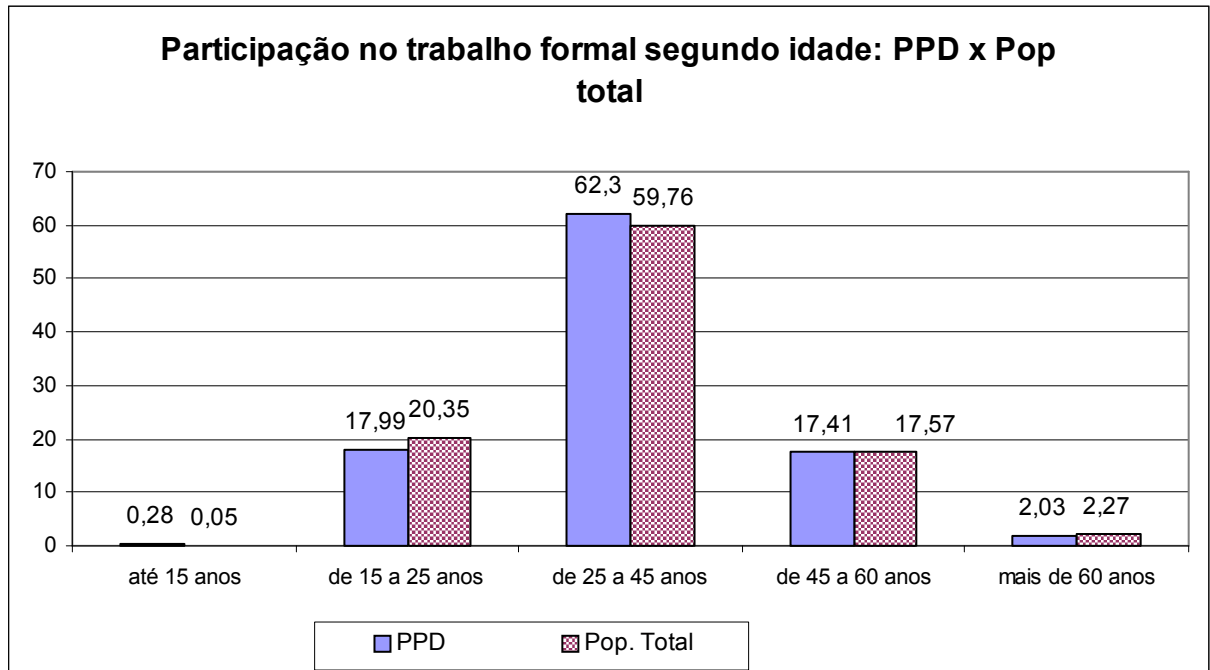
Analisando a variável sexo, na população de trabalhadores formais essa é maior entre os homens com deficiência, 65,76 % contra 34,26 % das mulheres, apesar das mulheres serem a maioria da população total com deficiência, segundo censo de 2000, elas estão pouco representadas no mercado formal. (NERI, 2000, p.3)



Fonte: NERI, M. *Retratos da Deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2003

B) IDADE

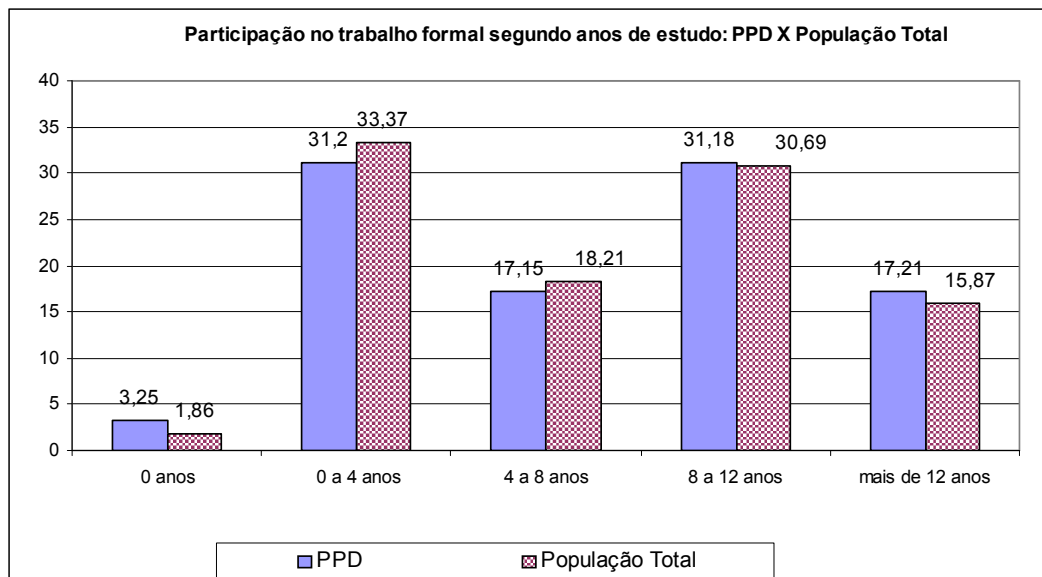
Para os trabalhadores formais com deficiência são 62,3% que estão na faixa etária entre 25 a 45 anos, enquanto que para população é de 59,76% sendo que essa faixa etária de 25 a 45 anos é a mais representativa no mercado de trabalho formal entre as pessoas com ou sem deficiência.



Fonte: NERI, M. *Retratos da Deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2003

C) ESCOLARIDADE:

A participação no mercado de trabalho aumenta com os anos de estudo, sendo que essa situação é verificada em todos os grupos sociais. Os indivíduos com deficiência que têm de 8 a 12 anos de estudo e de 0 a 4 anos tendem a ter maior participação. (NERI, 2000,p.5)

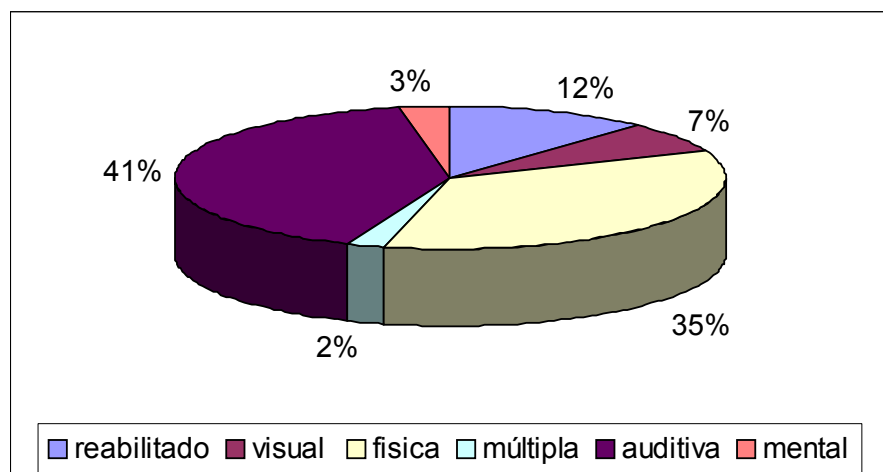


Fonte: NERI, M. *Retratos da Deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2003

O nível de escolarização é uma das condições fundamentais para a inserção no mercado de trabalho em nossa sociedade e o critério de escolaridade é um dos obstáculos enfrentados pela pessoa com deficiência mental para esta inserção. Nesta direção Lancillotti (2003) coloca que:

os menos absorvidos são, justamente, pessoas com deficiência mental, que apresentam maiores dificuldades para alcançar escolaridade compatível com as regras do mercado contemporâneo (2003, p.101).

Jaime e Carmos mostram a diferença nessa admissão de trabalhadores com tipos diferentes de deficiência sendo que a auditiva é a mais procurada com 41% das contratações realizadas pelas empresas no país, contra apenas 2% da deficiência múltipla e 3% da mental (2005, p.36).



Fonte: JAIME, L.R. e CARMOS, J.C. *Inserção da Pessoa com Deficiência no Mundo do Trabalho*. Ed dos Autores, São Paulo: 2005, pág.36

Como foi colocado anteriormente, existe ainda pouca participação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e o que se tem observado, de forma empírica, é que as pessoas com deficiência mental, sujeitos desta pesquisa, ainda são os menos absorvidos pelo mercado competitivo de trabalho.

A baixa participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se deve aos inúmeros obstáculos impostos pela sociedade, bem como, pela baixa escolaridade destes, pelo histórico processo de institucionalização dessa parcela da população, dentre outros.

2.6 -Educação, Habilitação, Reabilitação e Preparação para o Trabalho

A questão do trabalho quando relacionada à pessoa com deficiência, nos remete, necessariamente, a uma outra questão bastante difícil e complexa, ou seja, a formação escolar e social, o processo de Habilitação, Reabilitação e a Preparação para o Mercado de Trabalho.

2.6.1- Educação

Mudanças positivas ocorreram e estão ocorrendo, apesar que de forma lenta, em relação à educação da pessoa com deficiência, essa progressão acontece no seguinte sentido: de nenhuma educação para essas pessoas, até o esforço de integrar os estudantes com deficiência em ambientes segregados, até o esforço para integrar esses alunos na rede regular de ensino (VASH, 1988, p.102).

A era da Educação Especial ainda não terminou, apesar dos esforços de muitos para que as crianças e adolescentes com deficiência sejam educados em ambiente o “menos restritivo” possível, com integração máxima à escolaridade comum e com o mínimo de programas segregados. Esse progresso social importante deve ser pensando, pois o que se constata é que esses artifícios de segregação criam seu próprio conjunto de problemas, devido a isso novas mudanças se fazem necessárias, conforme nos aponta Vash (1988, p.102)

Rumo a isso algumas leis foram aprovadas com o intuito de conseguir incluir as pessoas com deficiência na escola comum. Destaca-se aqui a Declaração de Salamanca.

A Declaração de Salamanca aborda os princípios, políticas e práticas em Educação Especial, sendo que essas resoluções foram estabelecidas na Conferência Mundial de Educação Especial, realizada entre 7 e 10 de junho de 1994, em Salamanca, Espanha, com a presença de 88 governos e 25 organizações internacionais em assembléia onde foi reafirmado o compromisso para com a Educação para Todos, reconhecendo a necessidade e

urgência de que se instituisse a educação para as crianças, jovens e adultos com necessidades educacionais especiais dentro do sistema regular de ensino.

Essa Declaração Proclama que:

- Toda criança tem direito fundamental à educação, e deve ser dada a oportunidade de atingir e manter o nível adequado de aprendizagem,
- Toda criança possui características, interesses, habilidades e necessidades de aprendizagem que são únicas.
- Sistemas educacionais deveriam ser designados e programas educacionais deveriam ser implementados no sentido de se levar em conta a vasta diversidade de tais características e necessidades,
- Aqueles com necessidades educacionais especiais devem ter acesso à escola regular, que deveria acomodá-los dentro de uma Pedagogia centrada na criança, capaz de satisfazer a tais necessidades,
- Escolas regulares que possuam tal orientação inclusiva constituem os meios mais eficazes de combater atitudes discriminatórias criando-se comunidades acolhedoras, construindo uma sociedade inclusiva e alcançando educação para todos; além disso, tais escolas provêem uma educação efetiva à maioria das crianças e aprimoram a eficiência e, em última instância, o custo da eficácia de todo o sistema educacional.

Essa declaração postula a equalização de oportunidade para a pessoa com deficiência e afirma que os Estados devem assegurar que a educação das pessoas com deficiência seja parte integrante do sistema educacional.

Jannuzzi (1992) nos coloca que a educação especial poderia se constituir como uma transição para o ensino comum para os que estiverem aptos, ou seja um local onde o aluno com deficiência fosse preparado para ser incluído posteriormente na escola comum:

(...) é necessário rever a escolarização do “deficiente” transformando a Escola Especial em um lugar do saber sistematizado, através de teoria de aprendizagem adequada, concretizada em método e técnicas eficazes. Isto feito, a Educação Especial seria realmente uma mediação para o ensino comum, só permanecendo nela os que realmente, por razões da gravidade das síndromes, não pudessem participar do ensino comum, público, gratuito, obrigatório (1992, p.61).

Outro aspecto importante é que a rede regular de ensino deve estar preparada para receber esse aluno com deficiência mental, que pode ter suas necessidades educacionais supridas na escola regular, para que esses sejam efetivamente incluídos, pois o que se sabe é que:

(...) o ensino inclusivo proporciona às pessoas com deficiência a oportunidade de adquirir habilidades para o trabalho e para a vida em comunidade. Os alunos com deficiência aprendem como atuar e interagir com seus pares no mundo real. Igualmente importante, seus pares e também os professores aprendem como agir e interagir com eles. (STAINBACK, 1999, P.25)

A escola inclusiva tem como Princípio fundamental que todas as crianças devem aprender juntas, sempre que possível, independentemente de quaisquer dificuldades ou diferenças que elas possam ter, sendo que a escola deve reconhecer e responder às necessidades diversas de seus alunos, acomodando todos os estilos e ritmos de aprendizagem e assegurando uma educação de qualidade a todos através de um currículo apropriado. (ONU, 1994)

O Autor Jacques Delors nos afirma que o grande desafio da educação nos dias de hoje, está em ensinar a todos a grande importância de se “Aprender a viver juntos e aprender a viver com os outros”(1999) esse princípio é um dos quatro pilares da Educação formulados por esse autor, e segundo esse princípio a Educação tem por missão transmitir conhecimento sobre a diversidade da espécie humana e levar as pessoas a tomar consciência das semelhanças e da interdependência entre os seres humanos do Planeta.

Esse Princípio estabelecido por Delors pede uma mudança de comportamento no âmbito escolar, onde se deve aprender a viver juntos, respeitando as diferenças e isso se reflete na sociedade como um todo, pois o aluno de hoje será o empregado ou o empregador de amanhã. Devido a isso a separação das pessoas deficientes das não deficientes no ambiente escolar pode refletir negativamente nas outras instâncias da vida como por exemplo a do trabalho, como nos afirma Vash:

O problema é que separar os deficientes dos não deficientes muito cedo na vida criará outros custos sociais a serem pagos posteriormente, tais como os programas, projetados para derrubar atitudes e barreiras no trabalho que a segregação precoce fomentou. Não é surpresa, portanto, se os empregadores, quase todos relativamente não deficientes, acham difícil imaginar que pessoas deficientes possam ser bem sucedidas nos locais de trabalho quando, como crianças, foram levadas a crer que as pessoas deficientes não podiam ser bem-sucedidas sequer nas mesmas escolas primárias. Também não é surpreendente que pessoas deficientes e não deficientes tenham dificuldades em simplesmente se relacionar uma com as outras, quando não tiverem oportunidades de contacto em seus primeiros anos. Terminado o período de escolaridade, dificilmente podemos esperar que eles se unam afinal com uma compreensão mútua já pronta. (1988, p. 103)

O Ensino da Pessoa com Deficiência Mental

Em relação ao ensino da pessoa com deficiência mental as autoridades educacionais estão de acordo no que se busca atingir: o desenvolvimento dos hábitos independentes de vida, como nos aponta Dunn (1971, p.68)

Para se alcançar esse objetivo maior de desenvolver hábitos independentes de vida, o autor coloca quatro itens que devem ser trabalhados com os alunos com deficiência mental “educáveis” dentro da sala de aula. São eles:

O desenvolvimento de habilidades familiares, sociais e cívicas é o primeiro item colocado pelo autor para ser desenvolvido, sendo que esse é muito importante no programa escolar, pois nesse deve ser passado noções de economia doméstica e trabalhos caseiros. Nesse deve ser ensinado também às crianças e adolescente com deficiência mental, os seus direitos e deveres como cidadão e o que for possível sobre ordem social, fazendo com que esses aprendam sobre governo e eleição, já que esses conhecimentos podem ser úteis na sua vida adulta. (DUNN, 1971, p.69)

Outro ponto importante é que esses alunos desenvolvam bons hábitos e habilidades de trabalho, para que possam disputar empregos quando adultos, sendo que o professor pode fazer muito para favorecer bons hábitos de trabalho, para isso esse deve seguir algumas recomendações, orientar a turma em relação ao trabalho independente e estabelecer os padrões desses hábitos de trabalho, outro aspecto a ser desenvolvido em sala de aula são os trabalhos manuais que são importantes para o desenvolvimento de habilidades de trabalho, coloca-se aqui a ressalva que esse artesanato não deve ter um fim em si mesmo, mas funcionar como meio de desenvolver o ajustamento vocacional, social e pessoal, do indivíduo com deficiência mental. (DUNN, 1971, p.70)

Os alunos com deficiência mental necessitam desenvolver as habilidades desejáveis nas principais matéria escolares, sendo que a comunicação verbal deve ser o principal componente do currículo. Para os alunos que desenvolveram a capacidade mental adequada, deve-se passar a dar ênfase à instrução sistemática da leitura e da escrita, sendo que a matemática deve focalizar a aritmética prática, necessária ao cotidiano, dirigido aos problemas concretos do dia-dia como: manusear dinheiro, ver horas e conhecer medidas comuns. Ressaltando aqui a importância de se ensinar o uso de práticas de economia de trabalho, no lar. O professor deve procurar satisfazer as exigências essenciais para que a pessoa com deficiência mental consiga ser incluído na comunidade, quando adulto. (DUNN, 1971, p.70)

Outro aspecto abordado é o ajustamento pessoal já que esse é fundamental para a vida em sociedade. Em uma sociedade como a nossa que empresta tão alto valor à destreza, intelectual, é compreensível que a pessoa com deficiência mental necessite do auxílio especial da escola para aceitar e compreender a si próprio, para obter a aprovação e aceitação dos outros e adquirir segurança e competência. O professor deve reforçar a aprendizagem de

regras e padrões da vida cotidiana. Deve-se desenvolver na pessoa com deficiência mental sentimento de dignidade humana, sendo que esse deve viver sua vida de maneira plena e vantajosa, apesar das suas limitações. Essa deve ter hobbies, ter o hábito de participar das atividades da comunidade e aprender a alegria que causa participar dos projetos da comunidade, que visam ao bem-estar comum. (DUNN, 1971, p.71)

Como colocado, o trabalho da escola em relação ao aluno com deficiência mental deve ser voltado para que esse tenha uma vida o mais independente possível. Na Declaração de Salamanca em seu artigo 53 sobre a Preparação Para a Vida Adulta, se reafirma:

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.N.U., 1994)

Uma das alternativas possíveis e necessárias, no nosso entender, a inclusão escolar dessa parcela da população, a fim de que, por ocasião de seu processo de profissionalização, tivessem em condições de melhor responder pelas demandas exigidas para a inserção no mercado de trabalho.

2.6.2 Habilitação e Reabilitação

A preocupação com a reabilitação do indivíduo com deficiência surgiu após a Revolução Industrial que, com uma grande concentração de trabalhadores nas fábricas, houve um aumento de acidentes de trabalho, como mutilação de membros, dos que operavam máquinas, comprometendo a produção.

Situação semelhante aconteceu com os mutilados pelas guerras mundiais, pois a produção sem essa parcela de mão-de-obra ficaria comprometida, então nesses países envolvidos em guerras iniciou-se o processo de reabilitação vocacional dos indivíduos mutilados.

A reabilitação vocacional posteriormente foi oferecida aos deficientes de maneira geral. Mesmo não estando em estado de guerra., estes serviços passaram a ser oferecidos na forma de avaliação, treinamento, aconselhamento vocacional, acompanhamento e colocação em empregos, passando a contemplar, também, o treinamento de indivíduos com deficiência mental, conforme MELETTI e GOYOS (1998).

O processo de habilitação e reabilitação procura garantir condições para que a pessoa com deficiência compreenda seu potencial como um todo, sendo que dentro desse processo as atividades a serem devolvidas devem buscar o ajustamento pessoal, social e profissional da pessoa com deficiência. (SILVA, 1993. P.55)

Os centros de habilitação e reabilitação integral de atendimento à pessoa com deficiência conta com os seguintes recursos:

- Orientação prática para a vida de trabalho;
- Atividade de avaliação do seu potencial para o trabalho;
- Atividade de cunho industrial, comercial ou de serviços, destinados ao seu ajustamento à vida de trabalho
- Colocação em emprego competitivo, abrigado ou especial, e seu respectivo acompanhamento. (SILVA, 1993, p.63)

Ainda segundo Silva (1993), algumas atividades devem ser desenvolvidas pelas pessoas com deficiência nos centros de habilitação e reabilitação profissional. Para que essas tenham um progresso no processo de habilitação e reabilitação profissional, sendo algumas delas:

- Conhecimento do processo reabilitacional
- Melhor aproveitamento do tempo de que dispõe no programa
- O melhor condicionamento físico que puderem alcançar
- Níveis aceitáveis de estabilidade emocional
- Postura aceitável no ambiente de trabalho
- Resistência à fadiga pelas horas de trabalho contínuo
- Aceitação das rotinas diárias da vida profissional
- Habilidade de ouvir crítica sem reações exageradas
- Atuação no trabalho sem interrupções frequentes
- Capacidade para resolver problemas por seus próprios meios
- Reconhecimento das próprias limitações
- Equilíbrio na eventual busca de ajuda. (1993, p.56)

Como apontado, a equipe de habilitação e reabilitação profissional tem o intuito de preparar o indivíduo com deficiência para o trabalho e para uma vida o mais independente possível.

Silva ainda nos coloca que a grande dificuldade encontrada pela pessoa com deficiência na sua inserção no trabalho está no ajustamento à vida de trabalho, que pressupõe segundo esse, o condicionamento físico e mental, um acervo de hábitos, atitudes e comportamentos adequados, dentre os quais vale a pena ressaltar um relacionamento interpessoal aceitável, um auto-conceito positivo como trabalhador, um bom ajustamento às pressões do trabalho, uma idéia clara do significado do trabalho na própria vida dentre outros. (1993, p 97)

2.6.3 Programas de Preparação para o Trabalho:

Mendes et al (2004) denomina esses programas como “programas de educação para o trabalho”, esses têm como “objetivo desenvolver além de habilidades específicas, atitudes e hábitos para o trabalho” (MENDES et al., 2004, p.2). Segundo esses mesmos autores esses programas não visam, “profissionalizar”mas sim, favorecer a inserção social pelo emprego, preferencialmente no mercado competitivo (2004, p.2).

Vash (1988) sobre os programas de preparação para o trabalho afirma:

Esse tipo de treinamento faz muito mais do que proporcionar as habilidades e o conhecimento necessário para o desempenho do trabalho. A avaliação para o trabalho, o ajustamento ao trabalho e a colocação no emprego são tão essenciais a esses programas quanto o treinamento de habilidades em si, e muitas vezes mais do que esse. (1988, p.111)

Alguns desses programas fazem bons trabalhos na preparação dos usuários e conseguem com que muitos desses, sejam inseridos no mercado de trabalho.

Os trabalhadores com deficiência que não têm bom desempenho nos ambientes regulares de trabalho, recebem ajuda dos profissionais desse programa e são geralmente colocados em oficinas abrigadas, pois existem programas de preparação dentro dessas oficinas que usam-se do trabalho realmente contratado como veículo para avaliação para o trabalho, o ajustamento ao trabalho e o treinamento. (VASH, 1988, p.112)

Essas oficinas servem a uma dupla função, como nos aponta Vash, ela tanto oferece serviços de preparação às pessoas com deficiência que irão continuar até completar o treinamento e eventualmente trabalhar em outros locais até oferecer oportunidades de emprego a longo prazo para as pessoas cuja incapacidade profissional é severa a ponto de estarem impossibilitadas de obter um emprego fora das oficinas abrigadas. (1988, p.113)

Outra forma de preparação para o trabalho é o treinamento realizado no próprio local de trabalho, essa é chamada de “oficina sem muros”, ao invés de se usar as entidades de reabilitação para o treinamento, avaliação e ajustamento ao trabalho, isso é realizado na empresa comum.

Vash coloca as razões para esse treinamento ser feito em empresas comuns:

Primeiro, pode-se assegurar maior diversidade tanto de tipos como níveis de trabalho.Segundo, eliminam-se algumas das hipóteses na previsão de como os clientes irão se sair nos empregos comuns, após terem sido testados e treinados em entidades que são, na melhor das possibilidades, simulações do mundo ordinário do trabalho. Terceiro, da mesma forma que as descobertas

amplamente divulgadas mostraram que os testes padronizados predizem insatisfatoriamente o desempenho no trabalho de candidatos de minorias étnicas, a experiência sugere que esse também é o caso para os deficientes que procuram emprego. (1988, p.114)

Acredita-se que a questão da incipiente preparação para o trabalho da pessoa com deficiência de modo geral e, em particular, daquelas com deficiência mental seja um agravante na perspectiva de inserção no mercado de trabalho dessa parcela da população, esta por si não garantiria a inserção. Entretanto, a preparação profissional e a reabilitação profissional deve ser uma preocupação, já que pode constituir-se em fator facilitador para que esta parcela da população seja absorvida pelo mercado de trabalho. Esta preparação deve ocorrer de modo a oferecer a esses indivíduos com deficiência condições para que possam desenvolver suas capacidades.

2.7 A Profissionalização e Inserção no Mercado de Trabalho da Pessoa com Deficiência Mental

A profissionalização da pessoa com deficiência mental vem sendo discutida no âmbito da educação especial partindo do pressuposto de que “o trabalho constitui-se em uma via de inclusão social da população com deficiência mental e conseqüentemente, em uma forma de minimizar os problemas que a afligem”. (SILVA, 2000, p.123).

No Brasil, observa-se que o processo de preparação para o trabalho da pessoa com deficiência mental ocorre exclusivamente dentro de instituições especializadas e teve como uma de suas precursoras a Professora Russa Helena Antipoff, que em Minas Gerais, “na fazenda do Rosário, preocupou-se em formar o aluno mais diretamente vinculado ao trabalho através da agricultura ali desenvolvida” (JANNUZZI, 1992, p. 54). Nessa fazenda foi instalada uma Granja-Escola pela Sociedade Pestalozzi de Minas Gerais, em 1940, que proporcionava “experiência em atividades rurais, trabalhos artesanais, oficinas e mantinha cursos para preparo profissional especializado”. (MAZZOTTA, 2003, p.43)

Na década de 50 surgem os programas de profissionalização e treinamento vocacional para pessoas com deficiência mental e esses programas se davam em instituições privadas, de caráter assistencial e filantrópico e em escolas especiais, conforme coloca Silva (2000, p.133).

A Instituição pioneira no Brasil na orientação pré-profissionalizante de jovens com deficiência mental foi a Sociedade Pestalozzi do Rio de Janeiro, fundada em 1948, “responsável pela instalação das primeiras *Oficinas Pedagógicas* para deficientes mentais no Brasil” (MAZZOTTA, 2003, p.44).

Segundo a Política Nacional de Educação Especial, da Secretaria de Educação Especial, as Oficinas Pedagógicas caracterizam-se por oferecer:

Ambiente destinado ao desenvolvimento das aptidões e habilidades de portadores de necessidades especiais, através de atividades especiais laborativas orientadas por professores capacitados, onde estão disponíveis diferentes tipos de equipamentos e materiais para o ensino/aprendizagem, nas diversas áreas do desempenho profissional. (Secretaria de Educação Especial/Política Nacional de Educação Especial, 1994, p.21).

A integração laboral da pessoa com deficiência se dá da seguinte forma:

Trabalho Plenamente Integrado - quando não é necessário fazer nenhuma alteração no ambiente de trabalho.

Trabalho Integrado- quando é necessário fazer alguma alteração no ambiente de trabalho.

Trabalho Semi-Integrado- Mesmo local de trabalho, mas trabalhador com deficiência e trabalhador sem deficiência têm atividades diferenciadas, diferente força de trabalho.

Oficina Abrigada- ambiente de trabalho onde todos são deficientes, salvo a equipe e pessoal de apoio.

Trabalho domiciliar é aquele realizado pelo trabalhador em seu domicílio, cabe lembrar que esse tipo de trabalho não é exclusivo das pessoas com deficiência (AMARAL, 1994, p.132)

Oficinas Abrigadas

As oficinas abrigadas ou protegidas de trabalho se caracterizam como um local supervisionado, situado em instituições especiais ou enquanto apêndice destas, que atendem o indivíduo com deficiência, e visa oferecer a essas pessoas a habilitação profissional e a integração social. (JANNUZZI, 1992, p.55)

Essas oficinas abrigadas se caracterizam como um recurso importante nos programas de habilitação e reabilitação profissional, conforme nos coloca Silva, essas oficinas têm “atuação contínua, voltada para o trabalho real, num ambiente controlado e também com objetivos ocupacionais individuais”. (SILVA, 1993, p.94)

Nestas oficinas são desenvolvidos diversos tipos de atividades, incluindo reparos, prestação de serviços, hortas e fabricação de produtos próprios, normalmente de cunho artesanal. Algumas delas apresentam uma realidade pouco animadora com tarefas repetitivas, pouco lucrativas, com subcontratos desfavoráveis ao aprendiz/trabalhador, com pagamento de “salários” simbólicos e isolamento do mundo externo.

Os subcontratos são firmados entre duas instituições (no caso Instituição especializada e empresas, públicas ou privadas), sendo muito comum no Brasil, conforme nos aponta MELETTI (2001) e as empresas privadas têm interesse em firmar esse tipo de contrato, devido a repercussão social que ele traz , como nos coloca Goyos e Meletti:

A empresa passa a se promover através da imagem de preocupação com os problemas sociais da comunidade. Esta imagem veicula não só uma propaganda da empresa, mas também, e principalmente, o discurso da caridade, assistencialismo e paternalismo, tão presentes no cotidiano dos indivíduos com deficiência mental (GOYOS e MELETTI, 1998, p.351)

Além da propaganda gerada com esses subcontratos, as empresas têm benefícios econômicos e fiscais, pois a remuneração paga pela produção geralmente está bem abaixo daquela que é destinada ao trabalhador sem deficiência e os trabalhadores com deficiência não desfrutam dos benefícios sociais, uma vez que nesse regime as empresas não são obrigadas a pagar esses encargos trabalhistas.

As oficinas abrigada de trabalho são também conhecidas como oficinas de produção como nos coloca Silva:

A oficina abrigada de trabalho em geral utiliza a atividade industrial, comercial ou de prestação de serviços, para proporcionar à pessoa com deficiência, sem condições de competitividade, uma atividade remunerada definitiva, de acordo com sua capacidade de produção. Esse é um dos motivos porque essas oficinas estão sendo reconhecidas no mundo todo pelo nome de **oficinas de produção**. (1993,p.94)

Cabe aqui colocar alguns fatores observados das oficinas abrigadas. Segundo Jannuzzi o trabalho dentro dessas oficinas, representa para esse indivíduo com deficiência um “aumento de apreço pela própria imagem” (1992, p.60), sendo que essas também são importantes no processo de integralização de seus membros, uma vez que muitos que fazem parte dessas oficinas, estão lá pelos seus estigmas físicos, baixa rentabilidade, problemas de saúde e esses jamais encontrariam trabalho em indústrias comuns, na nossa sociedade, tal como está constituída (JANNUZZI, 1992, p.60)

Emprego Apoiado

Outra forma de serviços profissionalizantes oferecidos à pessoa com deficiência mental é o Emprego Apoiado, ainda pouco conhecido e praticado no Brasil. Essa configuração de preparação para o trabalho surgiu na década de 80, nos Estados Unidos e se

apresenta em forma de suporte dado por um profissional especializado chamado de preparador laboral para a inserção da pessoa com deficiência mental no ambiente de trabalho. Este se constitui em “responsável por todas as etapas do processo de colocação no emprego, treinamento, avaliação e acompanhamento” (KOHATSU, p.47, 1998) e a capacitação da pessoa com deficiência mental é realizada no próprio local de trabalho, sem treinamento em centros especiais. A intervenção do preparador laboral vai sendo gradativamente reduzida “até que esse trabalhador consiga ter um desempenho autônomo nas tarefas e estar integrado junto aos companheiros de trabalho” (KOHATSU, p.47, 1998).

A colocação profissional da pessoa com deficiência mental, no mercado de trabalho, deveria acontecer de forma a, efetivamente, incluí-lo levando-se em conta os fatores motivacionais, bem como a própria atividade desenvolvida e a situação de trabalho.

Em relação aos fatores motivacionais que levam o indivíduo a se envolver interiormente com a função que desempenha, encontramos uma referência em documento publicado pelo CENESP/MEC que faz referência à importância da realização pessoal, do reconhecimento social, da responsabilidade, do interesse, do gosto pelo trabalho e adequação das funções às próprias possibilidades. Encontra-se, também, neste documento, referência feita a outros fatores contextuais que contribuem para dar satisfação ao indivíduo, como salário, ambiente físico e relacionamento com os colegas e chefes.(CENESP/MEC, 1986, p.14). É neste sentido que optamos por, nesta pesquisa, ouvir o “ator principal”, os trabalhadores com deficiência, para saber desses se estão tendo essas recompensas que o trabalho pode lhes proporcionar.

Acreditamos que a inserção no mercado de trabalho deve proporcionar alguns benefícios para pessoas com deficiência mental, conforme nos aponta Fuente (2003):

“el trabajo otorga en nuestra sociedad un prestigio, que en el caso de las personas con retraso mental, se ve complementado por la consecución de dos finalidades significativas: por una parte, la participación social que redundará en una mejora de su calidad de vida y aumentará su autonomía; por otra parte, su contribución socioeconómica, que le posibilitará una independencia familiar”(FUENTE, 2003, p.222)

Esses benefícios proporcionados pelo trabalho serão retomados no levantamento e análise dos dados desta pesquisa, pois faz-se necessário escutar as falas dos entrevistados para saber se essas recompensas estão sendo realmente obtidas com o trabalho.

3.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipo de Pesquisa

Ao se definir por estudar o significado do trabalho para a pessoa com deficiência mental, buscou-se aprofundar a pesquisa nas relações sociais da pessoa com deficiência mental no âmbito da dinâmica do trabalho. Assim, optou-se pelo método qualitativo de pesquisa, referenciando a entrevista como forma de investigação.

Em um primeiro momento foi realizada pesquisa bibliográfica que, segundo Minayo (2001, P.17), “nos permite articular conceitos e sistematizar a produção de determinada área de conhecimento visando criar novas questões num processo de incorporação e superação daquilo que já se encontra produzida”. Após, foram realizadas entrevistas com 06 (seis) trabalhadores com deficiência mental.

Segundo a mesma autora, a pesquisa qualitativa “trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos” (2001, p.22) e alguns de seus pressupostos foram incorporados nesse trabalho, tais como:

- contato direto do entrevistador com o sujeito da pesquisa;
- reconhecimento da importância de se conhecer a experiência social do sujeito;
- trazer à tona o que o sujeito pensa a respeito do que está sendo pesquisado;
- privilegiar a narrativa oral; .

3.2 Participantes

Participaram deste estudo seis trabalhadores formais com deficiência mental leve e moderada diagnosticada, que passaram por atendimento no Instituto de Pedagogia Terapêutica “Profº Norberto de Souza Pinto”.

São 07 (sete) os trabalhadores formais empregados com deficiência mental que passaram por essa instituição e foram colocados no mercado de trabalho, pelo contato empresa empregadora e instituição, todos são do sexo masculino e são 3 (três) as empresas empregadoras: sendo 2 sediadas em Campinas, uma delas de grande porte e a outra de médio porte e a terceira fica no município de Vinhedo e é de grande porte.

Este estudo visava ouvir os 7 (sete) trabalhadores formais que passaram pelo Instituto, mas um deles que trabalhava na função de empacotador em um supermercado,

demitiu-se por outra oportunidade de emprego, segundo foi nos informado pelo Departamento de Recursos Humanos. Esse trabalhador não mantém vínculo com a instituição e os dados do prontuário não estão atualizados, sendo que a pesquisadora não conseguiu localizar o mesmo, devido a isso as entrevistas foram realizadas com os outros 6 (seis) trabalhadores formais com deficiência mental que passaram por atendimento no citado Instituto.

3.3 Local de Procedência dos Participantes

O Instituto de Pedagogia Terapêutica “Prof^o Norberto de Souza Pinto”, se caracteriza por ser uma instituição filantrópica, de caráter assistencial, sem fins lucrativos, que atende atualmente 80 educandos na faixa etária entre 7 a 30 anos, com deficiência mental leve e moderada⁷, sem doenças mentais associadas, em atendimento pedagógico especializado, terapêutico e social, orientado através de equipe multidisciplinar.

Sobre o histórico do Instituto esse foi fundado em 08 de setembro de 1960 pelo Prof. Norberto de Souza Pinto. Entrou em funcionamento em três de maio de 1961, sob a direção de seu fundador até 23 de dezembro de 1968, data de seu falecimento. Em face desse acontecimento foi realizada em 26 de dezembro de 1968 uma Assembléia Geral realizada na sede do Instituto, na Rua Miguel Penteado, nº787, Jardim Chapadão, no município de Campinas-SP, endereço ainda mantido pelo Instituto, com a finalidade de dar continuidade aos trabalhos desenvolvidos pelo seu fundador. Na ocasião os presentes decidiram homenagear seu fundador alterando o nome da Instituição para Instituto de Pedagogia Terapêutica Prof. Norberto de Souza Pinto, o que teve a aclamação de todos os presentes. O Instituto é uma Associação de caráter beneficente, com fins não econômicos, com a finalidade de manter Escola de Educação Especial e de Assistência Social destinada à educação e a inclusão de pessoas com deficiência mental leve e moderada.⁸

Buscou-se esse Instituto, pois atende o público alvo desta pesquisa e tem dentro de seu projeto terapêutico-pedagógico o Projeto Interdisciplinar Descobrimo o Trabalho com o objetivo de preparo profissional e apoio para inserção no mercado de trabalho.

Esse projeto está sob a coordenação do setor de Psicologia desde o ano de 2004, e tem o intuito de oferecer às pessoas com deficiência mental atendidas, a oportunidade de conhecer melhor sua potencialidade de maneira criativa e autônoma e desenvolver a autocrítica e atitudes assertivas frente ao ambiente educacional e/ou de trabalho.⁹

⁷ Utiliza-se desta classificação uma vez que esta é a usualmente usada nesta Instituição.

⁸ Dados tirados do Estatuto do Instituto de Pedagogia Terapêutica Prof. Norberto de Souza Pinto

⁹ Dados tirados do Plano de ação 2006, do Instituto de Pedagogia Terapêutica Prof. Norberto de Souza Pinto.

Esse projeto atua nas 3 frentes de trabalho:

I) Empregabilidade Interna, Oficina Abrigada, onde são atendidos atualmente 10(dez) educandos no período da manhã e 10 (dez) no período da tarde. São desenvolvidas as atividades de marcenaria, e esses educandos são monitorados por um Instrutor de marcenaria e por uma monitora. Confeccionam caixas de chá, porta-jóias, porta-chaves, entre outros produtos de madeira, sendo que a renda obtida com a venda dos produtos é revertida para a própria Instituição. Os educandos dessa oficina são atendidos pela equipe multidisciplinar do Instituto. A oficina abrigada de trabalho já teve outras atividades tais como: Corte e Costura, Reciclagem de Papel, Pintura em Tecido e Culinária.

II) Empregabilidade Externa, Projeto da Coordenadoria de Arborização (COAR) em Parceria com a prefeitura Municipal de Campinas. Os educandos trabalham a limpeza do parque urbano do Lago do Café, situado no município de Campinas, com uma área de 330.000 m², abriga importantes instituições culturais como o Museu do Café, o Arquivo Público Municipal e o Espaço Permanente de Artesanato. Essa parceria do Instituto com a Prefeitura existe há 16 anos, sendo que nesse projetos trabalham 11 educandos, de ambos os sexos, com idade mínima de 16 anos completos. São assistidos em suas atividades diárias por uma monitora da instituição e semanalmente se reúnem em grupo de orientação com a psicóloga do Instituto. Recebem uma bolsa-auxílio fornecida pela Prefeitura Municipal de Campinas.

A Instituição já teve outro contrato de prestação de serviço, de setembro de 2002 até março de 2005, com uma Igreja. Essa empregava 8 (oito) educandos, que faziam a limpeza dessa Igreja que fica próxima à Instituição e esses também eram acompanhados por uma monitora. Esses educandos recebiam uma bolsa-auxílio fornecida pela Diretoria da Igreja.

III) Apoio na Inserção no Mercado de trabalho. O contato das empresas contratantes com a direção do Instituto se dá de forma direta. Estas empresas buscam os educandos para serem inseridos em seu quadro profissional de acordo com o perfil do trabalhador solicitado. Esses são encaminhados para as entrevistas que geralmente são realizadas pelo Departamento de Recursos Humanos dessas empresas. Os profissionais da Instituição dão o respaldo necessário à empresa contratante no que diz respeito à inserção do trabalhador com deficiência mental no ambiente de trabalho, sendo que o Departamento de Recursos Humanos tem um contato direto para que essa inserção ocorra de forma efetiva

Cabe aqui ressaltar que os educandos antes de serem inseridos nas frentes de trabalho, freqüentam os chamados Ciclos, que funcionam como apoio à rede regular de ensino, sendo que os educandos de até 15 anos de idade, ficam meio período na escola regular e meio período freqüentam o Instituto, onde tem o acompanhamento pedagógico diário e atendimentos semanais com a equipe multidisciplinar da Instituição.

3.4 Instrumento de Coleta de Dados

A técnica que foi utilizada para o levantamento dos dados desta pesquisa foi a entrevista semi-estruturada realizada com 06 (seis) trabalhadores formais com deficiência mental leve ou moderada que estão empregados em 3 empresas: sendo 2 sediadas em Campinas, uma delas de grande porte e a outra de médio porte e, a terceira fica no município de Vinhedo e é de grande porte. Com o intuito de levantamentos de dados relevantes para a pesquisa, optou-se pela entrevista e escolhida a modalidade semi-estruturada, pois essa permite que o entrevistador tenha flexibilidade para fazer adaptações no roteiro pré-estabelecido, quando julgar, por exemplo, que alguma informação importante para a pesquisa não foi apontada ou quando o tema gerador da entrevista foi muito desviado.

As entrevistas foram realizadas no local de trabalho dos sujeitos, com datas e horário previamente agendados, com o intuito de levantamento de dados relevantes para a pesquisa. Optou-se por fazer as entrevistas no local de trabalho, pois o foco a ser pesquisado é o sujeito trabalhador e seu ambiente de trabalho.

Para as entrevistas foi seguido o seguinte roteiro de perguntas, para cada um dos entrevistados:

Questão 1 – Foi pedido ao sujeito que fale sobre o seu trabalho: “Fale-me sobre o seu trabalho.”

Questão 2- Foi pedido para o sujeito que fale o que percebe de bom no seu trabalho: “O que você acha de bom aqui no seu trabalho?”

Questão 3- Foi pedido para o sujeito que fale o que percebe de ruim no seu trabalho: “O que você acha de ruim no seu trabalho?”

Questão 4-Foi pedido para que fale sobre o seu relacionamento com os demais funcionários da empresa: “Como é seu relacionamento com os seus colegas de trabalho?”

Questão 5- Foi pedido para o trabalhador que fale sobre o seu relacionamento com o empregador: “Como é seu relacionamento com o seu patrão?”

Por ocasião da entrevista, foi explicado a cada participante e seus responsáveis o procedimento de pesquisa e foram colhidas as assinaturas da Carta de Informação ao Sujeito e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, após os mesmos aceitarem participar da pesquisa.

Da mesma forma, a Carta de Informação a Instituição e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foram enviados às empresas onde ocorreram as entrevistas e após a autorização para realização dessas, foi colhida a assinatura dos responsáveis.

As entrevistas foram gravadas em gravador digital e posteriormente transcritas, na íntegra, pela pesquisadora. Foi garantido, aos sujeitos, sigilo absoluto sobre as questões respondidas, sendo resguardado o nome dos participantes, bem como a identificação do local de coleta de dados.

Esse projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa, da Universidade Presbiteriana Mackenzie, tendo sido aprovada sua continuidade.

O Material coletado foi posteriormente analisado pela pesquisadora, seguindo os procedimentos de análise de conteúdo.

4-APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para análise dos dados coletados utilizou-se a análise de conteúdo que, segundo Minayo, pode-se constituir em rico recurso para se encontrar as respostas para as questões formuladas, confirmando ou não as afirmações estabelecidas antes do trabalho de investigação, (2001, p.74). A análise de conteúdo, na perspectiva de Minayo é prioritariamente utilizada para se estudar material de tipo qualitativo, assim como esta pesquisa.

Segundo Bardin a análise de conteúdo se organiza cronologicamente em:

- A pré-análise;
- A exploração do material;
- Tratamento dos resultados, a Interferência e a Interpretação. (1979, p.95)

A pré-análise é a fase de organização que visa operacionalizar e sistematizar as idéias, é onde ocorre o contato inicial com o material a ser estudado e com as primeiras leituras o pesquisador consegue levantar as questões básicas do tema a ser pesquisado.

Na exploração material o pesquisador codifica, categoriza e quantifica as informações levantadas.

O tratamento dos resultados, a Interferência e a Interpretação: é a fase onde o pesquisador se apoia nos materiais usados na pré-análise, nas informações e reflexões estabelecendo a relação com a realidade pesquisada.

Conforme consta nos pressupostos da Análise de Conteúdo, propostos por Bardin (1979), seguiremos o seguinte procedimento:

- a) Organização dos dados a partir da identificação das falas,
- b) Identificação das categorias
- c) Agrupamento das falas em categorias
- d) Se necessário, o reagrupamento das falas em subcategorias e
- e) Interpretação dos dados.

As “falas” estão sendo aqui entendidas como frases ou expressões formuladas a partir do conteúdo manifestado pelo sujeito nas entrevistas e serão identificadas, selecionadas e agrupadas em temas e, se necessário, em sub-temas, portanto, para efeito desta pesquisa, não serão levantadas categorias aprioristicamente.

Conforme exposto anteriormente, apresentaremos os dados coletados nesta pesquisa e a respectiva análise dos mesmos. Assim, iniciaremos pela apresentação da trajetória institucional, inserção profissional dos sujeitos desta pesquisa, obtidas através de dados

coletados em prontuários, bem como de dados fornecidos por profissionais da mesma instituição. A apresentação e análise dos dados relativos às entrevistas foram organizados em três etapas: sendo que primeiramente apresentaremos os significados do conteúdo das entrevistas realizadas com os sujeitos da pesquisa, na forma de quadro de categorização, onde é colocada a resposta de cada sujeito, às perguntas do roteiro que foi pré-estabelecido; na segunda parte será realizada as convergências do significado das falas dos sujeitos, onde foi colocado os significados comuns das respostas dadas pelos entrevistados e, na terceira etapa será realizada a reflexão das falas do sujeitos a partir do referencial teórico desta pesquisa.

4.1 Trajetória Institucional e Inserção Profissional dos Sujeitos da Pesquisa

Paulo, foi matriculado no Instituto de Pedagogia Terapêutica com 10 (dez) anos de idade, com 15 (quinze) anos começou a freqüentar as atividades da oficina abrigada, no ano de 1990, 16 com anos foi para o projeto da Coordenadoria de Arborização (COAR), onde um grupo composto por 11 (onze) educandos realizava o trabalho de limpeza do parque urbano do Lago do Café. Permaneceu nessa função durante aproximadamente 15 anos até ser inserido no mercado de trabalho em maio de 2005, na função de empacotador em um supermercado.

Lauro foi matriculado na instituição com 14 (quatorze) anos de idade, participando desde sua matrícula das atividades da oficina. Em setembro de 2002 o Instituto firmou convênio com a uma Igreja, onde 8 (oito) educandos faziam o trabalho de limpeza. Lauro foi um dos contratados e assim trabalhou nessa função até a finalização do convênio estabelecido pela Igreja e pelo Instituto em março de 2005. Em maio de 2005 recebeu a proposta de emprego como empacotador no supermercado onde até hoje trabalha, como empacotador.

Francisco entrou no Instituto com 15 (quinze) anos de idade, freqüentou a oficina por apenas 9 (nove) meses, depois fez parte do grupo de educandos que fazia a limpeza da Igreja. Trabalhou nessa função até que o contrato firmado entre Igreja e Instituição ser encerrado em março de 2005, assim como os já citados Paulo e Lauro recebeu proposta de trabalho em maio de 2005 como empacotador, na mesma rede de supermercado que os colegas.

Rubens entrou aos 8 (oito) anos de idade no Instituto. Com 15 (quinze) anos foi transferido para oficina abrigada. Com 18 (dezoito) anos de idade começou a fazer parte do grupo do projeto COAR de limpeza do parque urbano; fez parte desse projeto por quase 16 (dezesesseis) anos até ser inserido no mercado de trabalho em março de 2006, na função de auxiliar de produção.

Bruno entrou no Instituto com 20 (vinte) anos de idade. Frequentou a oficina protegida de trabalho por apenas 3 (três) meses. Em janeiro de 2003 foi inserido no grupo que faz a limpeza do parque do Lago do Café, projeto COAR. Após 3 (três) anos desempenhando essa função, em março de 2006, recebeu a proposta de ser colocado no quadro de profissionais de uma empresa de grande porte no município de Vinhedo, a mesma empresa que emprega o seu colega Rubens.

Rodolfo foi matriculado no Instituto com 17 (dezesete) anos de idade. Frequentou as atividades da oficina durante 5(cinco) anos, após esse período, foi inserido no projeto COAR, onde permaneceu por quase 16 (dezesesseis) anos. Em maio de 2006 recebeu a proposta para desempenhar a função de auxiliar de serviços gerais em uma empresa de médio porte no município de Campinas, onde está empregado até hoje.

4.2 -Etapa A - Levantamento do Significado das Falas dos Sujeitos

Nessa etapa foram colocadas as falas de cada sujeito no quadro de categorização dos dados coletados nas entrevista, conforme apresentado a seguir:

Quadro de Categorização dos dados das entrevistas.

Sujeito Paulo

Questões	Resposta	Situação que ilustra a resposta
Questão 1	Paulo falou das atividades que exerce no seu trabalho.	<i>Eu encho os galões, vêm para nós e põe lá em cima para vender para os clientes. ... passo no caixa cheio de compras, empacoto rapidinho, tem gente, que empacotar rápido e assim não pode ser lerdo tem que ser rápido, tem que ser rapidinho, porque a fila fica muito grande. ... os clientes, eu levo lá fora para ajudar a</i>

		<i>senhora de idade, uma senhora que não tem como colocar, ajuda ela levar até o carro... É isso empacotar, colocar no galão, levar as compras.</i>
Questão 2	Paulo vê tudo como bom desde sair de casa até chegar no trabalho revêr colegas e começar a trabalhar.	<i>De bom assim... tem, eu saio de casa, ó mãe filho, vai com Deus, amém, aí meu pai, vai com Deus, aí aqui bom dia para todos, aí eu vou lá embaixo, pego meu armário, troco de roupa, trabalho com o uniforme, aí eu trabalho, aí lá em cima eu cumprimento todo mundo, aí eu vou lá na sala e cumprimento o Ricardo, então aqui é só coisa boa.</i>
Questão 3	Paulo diz que não acontece com ele nada de ruim em seu trabalho.	<i>De ruim eu num sei, num tem nada de ruim não, comigo num acontece nada de ruim, só de bom. Não nada de ruim, só de bom, boa comigo num acontece nada, só coisa boa...</i>
Questão 4	Paulo fala que tem amizades no trabalho e que gosta de ajudar a colega que precisa.	<i>Gosto, gosto deles, eu tenho amizades aqui. Eu falei mãe, tem uma coleguinha aqui, que morava perto, que não tem dinheiro para comer eu divido a marmitta e dou para ela, eu esquento, come aqui</i>
Questão 5	Paulo coloca que tem um bom relacionamento com o chefe.	<i>Ele é gente boa e gosta muito de mim, ele trabalha comigo e ele me trata bem.</i>

Sujeito -Lauro

Questões	Resposta	Situação que ilustra a resposta
Questão 1	Lauro fala sobre as atividades que exerce no seu emprego.	<i>Eu trabalho aqui no pacote. É, eu pego o carrinho. Eu limpo os cestinhos... eu limpo eles com álcool... Faço a devolução. ...eu varro lá na frente também(...) no</i>

		<i>estacionamento. É eu pego o carrinho.</i>
Questão 2	Lauro afirma que acha boa a atividade que exerce	<i>Ah eu gosto de empacotar né?</i>
Questão 3	Lauro coloca que acha ruim uma condição de trabalho	<i>De ficar no sol.</i>
Questão 4	Lauro vê como bom o seu relacionamento com os colegas.	<i>É bom Tem a Cris né? Ai, esqueci o nome dela... ah é a Lilian também.</i>
Questão 5	Lauro coloca como bom o seu relacionamento com o chefe.	<i>É bom, boa</i>

Sujeito Francisco

Questões	Resposta	Situação que ilustra a resposta
Questão 1	Francisco falou das atividades que exerce no seu trabalho e que gosta de trabalhar lá.	<i>Sou pacoteiro né? Eu gosto daqui. Empacota e saio para fazer entrega..</i>
Questão 2	Francisco coloca como algo bom, gostar de seu emprego.	<i>Eu gosto bastante daqui</i>
Questão 3	Francisco não vê nada ruim no seu trabalho.	<i>Não, aqui é tranquilo, tudo bom.</i>
Questão 4	Francisco fala do seu relacionamento com os colegas, fala que gosta bastante deles e que fez amizades no ambiente de trabalho.	<i>Bom, eu gosto bastante. ...todo mundo é gente boa. Tem muita, muita amizade com os meninos. Os colegas, tudo gente boa.</i>
Questão 5	Quando perguntado sobre o relacionamento com o chefe Francisco coloca	<i>Ele é mais ou menos assim (faz gesto) Ele é bravo assim.</i>

	que esse é uma pessoa rígida.	
--	-------------------------------	--

Sujeito Rubens

Questões	Resposta	Situação que ilustra a resposta
Questão 1	Rubens falou das atividades que exerce no seu trabalho	<i>A gente mexe com as revistas... ... leva o fardo lá na recepção, põe no carrinho e leva lá... ...tudo que é papelão a gente coloca ali na caixa para completar o resto da carga de revista... ..eu trabalho direto quando num é na maquina lá em cima lá...</i>
Questão 2	Rubens fala que não vê nada de bom, pois o serviço que exerce é puxado.	<i>Bom, bom num tem porque é meio puxado.</i>
Questão 3	Rubens aponta como ruim as poucas folgas semanais e o cansaço.	<i>Eu fico muito cansado aqui. Trabalha, trabalha Segunda a Sexta, o feriado a gente vem também, Natal e Ano-novo se precisar vem também(...) a gente trabalha a semana inteira, num precisava ter que trabalhar no feriado, queria ficar descansando. ... eu achei que ia ter uma folga né? Trabalhava 2 dias na semana e inforcava 2. ... só tenho domingo para descansar. É todo dia ter que levantar cedo, minha mãe chama tem dia que eu passo no sono...</i>
Questão 4	Rubens fala da amizade que fez no trabalho e que não tem tempo de	<i>Não conversa, tem bastante coisa para fazer... ...o único que eu tenho mais amizade aqui é com o Cabelo...</i>

	conversar com os colegas.	
Questão 5	Rubens considera o relacionamento com o chefe bom e aponta a atividade de lazer extra-trabalho como indicador disso.	<i>...ele é gente boa a gente brinca conversa... ... nós jogamos bola tem um campinho, ali embaixo eu já fui, eu já vim jogar aí, lá em baixo.</i>

Sujeito Bruno

Questões	Resposta	Situação que ilustra a resposta
Questão 1	Bruno fala das atividades que exerce no seu trabalho.	<i>Coloca as partes dentro da gaveta, monta partes de revista.</i>
Questão 2	Bruno vê como bom o relacionamento com os funcionários.	<i>Todo mundo é gente boa aqui</i>
Questão 3	Bruno no primeiro momento coloca que não vê nada de ruim. Quando perguntado novamente coloca as repreensões do chefe quando faz algo de errado ao desempenhar as atividades dentro do emprego, como algo ruim.	<i>Nada, não tem nada não. Você leva carcada, num pode fazer serviço errado (...) levar revista rasgada para o cliente.</i>
Questão 4	Bruno na questão 2 coloca que todo mundo é gente boa com ele e caracteriza como sossegado esse relacionamento.	<i>Sossegado.</i>
Questão 5	Bruno considera o relacionamento com o chefe bom.	<i>Ele é gente boa, sossegado.</i>

Sujeito Rodolfo

Questões	Resposta	Situação que ilustra a resposta
Questão 1	Rodolfo fala das atividades que exerce no seu trabalho.	<i>Serviço geral, né?</i> <i>...eu varro a portaria aqui, eu varro grama e o asfalto.</i> <i>Tem que aguardar as plantas aqui na cerca aqui.</i> <i>...eu ajudo a recolher o lixo.</i>
Questão 2	Rodolfo coloca como bom a amizade que fez com um colega que tem deficiência auditiva.	<i>Tem o Fernando que eu peguei amizade.</i> <i>É mudo né?</i>
Questão 3	Rodolfo fala que não vê nada de ruim no seu trabalho.	<i>...num tem nada não...</i>
Questão 4	Rodolfo coloca que gosta dos colegas de trabalho e destaca a amizade com o colega que tem deficiência auditiva.	<i>Eu gosto.</i> <i>O Fernando que carrega papelão.(...) Pega papelão e varre também a terra.</i> <i>Eu converso com ele assim (mostra o sinal de jóia).</i>
Questão 5	Rodolfo afirma que gosta de sua chefe.	<i>... a Socorro é legal.</i> <i>Eu gosto dela, ela é simpática.</i>

4.3 -Etapa B- Convergência do Significado das Falas dos Sujeitos

Nesta etapa são apresentados os significados comuns das falas dos entrevistados e agrupados por semelhança em cada uma das questões do roteiro da entrevista.

Nesta primeira questão foi colocado pelos entrevistados as atividades que exercem no seu trabalho, sendo que os três primeiros entrevistados (Paulo, Lauro e Francisco) que são empacotadores em um supermercado, exercem outras atividades além daquelas relativas à função específica, tais como: ajudar os clientes a levar as compras até no carro, limpar os cestinhas de compras, fazer a devolução das mercadorias nas prateleiras, varrer o

estacionamento, fazer entregas das compras nas casas do cliente e encher o galões de água, conforme relatado pelos próprios entrevistados.

Rubens e Bruno exercem a função de Auxiliar de Produção em uma editora de grande porte e, conforme consta de suas respectivas carteiras profissionais, embora exerçam atividades diferentes dentro da mesma empresa, pois enquanto Rubens embala, prepara os fardos de revistas e os carrega até a recepção para serem distribuídas, Bruno trabalha na montagem de revistas. As folhas das revistas vêm divididas em pequenos blocos, a função desse trabalhador é juntar esses blocos de folhas e montar as revistas, tendo sempre o cuidado de colocar esses blocos em ordem certa e verificar se não tem folhas amassadas e rasgadas.

Rodolfo trabalha como Auxiliar de Serviço Gerais em uma empresa de médio porte e exerce atividades prioritariamente de limpeza, tais como varrer a portaria, varrer a grama, recolher o lixo e aguar as plantas.

Em relação à segunda questão, quando perguntado sobre “o que acham de bom no trabalho”, Paulo, Lauro e Francisco colocam que gostam do seu emprego, sendo que Lauro afirma gostar da atividade de empacotador; Francisco diz gostar do ambiente de trabalho e Paulo fala que no seu emprego só tem coisas boas e relata o quanto é bom sair de casa com a bênção dos pais, chegar no seu trabalho e cumprimentar os colegas e o patrão.

Bruno e Rodolfo colocam o relacionamento com os colegas como algo bom, sendo que Rodolfo afirma que “todo mundo é gente boa aqui” e Rodolfo destaca a amizade que tem com o colega de trabalho que tem deficiência auditiva, como o algo positivo.

Rubens foi o único dos entrevistados a afirmar que não vê nada de muito bom no seu trabalho, pois percebe esse trabalho como muito pesado ou “puxado” conforme sua própria expressão.

Quanto à questão referente ao (s) aspecto(s) negativo(s) do trabalho Francisco, Paulo e Rodolfo afirmam que não percebem nada de ruim no trabalho que exercem. Bruno, no primeiro momento, concorda com os entrevistados anteriormente citados, pois não percebe nada de ruim no trabalho que exerce. Entretanto, no decorrer da entrevista coloca que acha ruim sempre que é repreendido pelo chefia, dizendo que “ Você leva carcada, num pode fazer serviço errado ”, o serviço a que ele se refere seria entregar revista rasgada para o cliente.

Lauro, por sua vez relata achar ruim ter que trabalhar no sol ao ter que varrer o supermercado.

Rubens coloca que o que acha de ruim no trabalho que executa é o cansaço devido as poucas folgas semanais, pois considera insuficiente o descanso semanal de apenas um dia, aos domingos.

Todos os entrevistados respondem de maneira positiva quando perguntado sobre os relacionamentos com os colegas de trabalho, sendo que Paulo coloca que gosta de ajudar a colega que tem menos recursos financeiros que ele. Rodolfo ressalva novamente a amizade que tem com o colega com deficiência auditiva e coloca que conversa com ele por gestos, Rubens afirma ter dificuldades em fazer amizades e conversar com os colegas, pois tem muitas atividades a serem desenvolvidas dentro do seu trabalho, mas destaca que tem um amigo dentro do seu ambiente de trabalho. Francisco afirma que todo mundo é gente boa no se ambiente de trabalho e Lauro fala que é bom seu relacionamento com os outros funcionários e cita o nome dos que têm mais proximidade e Bruno descreve esse relacionamento como “sossegado”.

Na última questão, quando perguntado sobre o relacionamento do entrevistado com seu empregador, 5 (cinco) dos entrevistados apontam como positiva essa relação, sendo que Paulo coloca que o patrão trabalha com ele, gosta muito dele e o trata bem, já Lauro vê como bom o relacionamento com o empregador, define simplesmente como “é bom”, e Bruno coloca seu patrão como “gente boa, sossegado”. Rodolfo caracteriza sua chefe como legal e simpática e Rubens coloca que existe um diálogo entre ele e o chefe e o considera uma pessoa próxima que procura se integrar com seus funcionários e coloca como referencial disso as atividades de lazer desenvolvidas pós expediente de trabalho

Francisco nos aponta dificuldades nesse relacionamento devido as características pessoais do seu chefe, pois o vê como uma pessoa severa e rígida. O entrevistado coloca “ele é bravo assim”.

4.4-Etapa C- Reflexões sobre as Falas do Sujeito a Partir do Referencial Teórico:

Após a categorização dos dados das entrevistas e a convergência dos significados das falas dos sujeitos, foi realizada a reflexão das falas dos entrevistados a partir do referencial teórico desta pesquisa. Para isso foram elaboradas categorias para análise e discussão dos dados. As falas dos sujeitos foram agrupadas em 2 (duas) categorias:

CATEGORIA 1	Significado do Trabalho
CATEGORIA 2	Relações Sociais dentro do Ambiente de Trabalho <u>Subcategorias</u> Relacionamento com Colegas de Trabalho Relacionamento com a Chefia

Categoria 1 - Significado do trabalho:

O que se pode perceber nas falas dos entrevistados é que a grande maioria dos entrevistados, vêem fatores positivos no seu ambiente de trabalho e gostam das atividades que exercem e apontam o caráter social do trabalho como fator importante. Assim Giordano nos aponta:

Intrinsecamente, o trabalho caracteriza-se como uma “atividade de caráter social”. Seu significado, para os indivíduos transcende a função de subsistência, para constituir-se um dos aspectos de identidade social. O trabalho assume um lugar importante como atividade humana e como realidade social, devido à sua frequência e relevância na vida das pessoas. (2000, p. 50)

Os entrevistados afirmam que a atividade social é um fator importante dentro do seu ambiente de trabalho, isso é ilustrado com seguintes falas:

De bom assim... tem, eu saio de casa, ó mãe filho, vai com Deus, amém, aí meu pai, vai com Deus, aí aqui bom dia para todos, aí eu vou lá embaixo, pego meu armário, troco de roupa, trabalho com o uniforme, aí eu trabalho, aí lá em cima eu cumprimento todo mundo, aí eu vou lá na sala e cumprimento o Ricardo, então aqui é só coisa boa. (Paulo)

Bom eu gosto bastante (...) todo mundo é gente boa. Tem muita, muita amizade com os meninos. Os colegas, tudo gente boa. (Francisco)

Um dos entrevistados fala que aponta como fator positivo do seu trabalho a atividade que exerce.

Ah eu gosto de empacotar, né? (Lauro)

E apenas um dos entrevistados aponta que não vê nada de positivo na atividade que exerce:

Bom, bom num tem porque é meio puxado. Eu fico muito cansado aqui. Trabalha, trabalha Segunda a Sexta, o feriado a gente vem também, Natal e Ano-novo se precisar vem também(...) a gente trabalha a semana inteira, num precisava ter que trabalhar no feriado, queria ficar descansando. (Rubens)

Vash coloca que o trabalho além das recompensas externas como remuneração traz as recompensas internas como auto realização, assim coloca a autora:

(...) o trabalho é um veículo para aquisição de recompensas externas socialmente veneradas, tais como dinheiro, prestígio e poder, bem como de recompensas internas associadas com auto-estima, pertinência e auto realização. (1988, p. 105)

Os entrevistados deram ênfase às recompensas internas que o trabalho lhes proporcionam, como auto-realização em exercer as atividades do trabalho, com eficiência e responsabilidade e a importância que esses dão em fazer parte do grupo de trabalho, a realização de pertencer a esse grupo e de ser reconhecido pelos colegas de trabalho.

Eu me dou bem como as pessoas aqui, eu gosto do pessoal, as pessoas, os clientes, eu levo lá fora para ajudar a senhora de idade, uma senhora que não tem como ela colocar, ajuda ela levar até o carro, depois ela me dá um pacotinho, aí depois a outra eu ajudo também, passo no caixa cheio de compras, empacoto rapidinho, tem gente que empacotar rápido e assim não pode ser lerdo tem que ser rápido, tem que ser rapidinho porque a fila fica muito grande. (Paulo)

É depois do turno na Sexta-feira que é normal, tem o Luis é que ele tá de férias, se ele tivesse aí Sexta-feira ele ia jogar bola. Ele: “Vamos jogar bola?” Eu: “ Posso até jogar, mas tem que me levar embora (...)” (Rubens)

(...) os amigos falam assim vou ficar assim um mês sem você aqui, as meninas falam eu vou ficar um mês sem você, elas falam que vão sentir minha falta. (Paulo)

Quanto às recompensas externas eles colocam como importante a remuneração e o registro em carteira. O registro em carteira é importante para esses trabalhadores, pois quando exerciam trabalhos de prestação de serviço em estabelecimento que mantinham contrato com a Instituição que freqüentavam, não tinham as garantias trabalhistas, pois esses subcontratos não fornecem essas garantias.

Minha vida mudou muito, porque eu trabalho registrado, todo mundo contente meu pai e todo mundo, aí eu falei, ó meu filho trabalhador agora registrado, aí eu 1 ano e 4 meses aqui no supermercado. (Paulo)

Aqui, aqui é melhor. Aqui é registrado, aqui tem tudo lá num tem nada (Bruno).

Dinheiro que eu ajudo na minha casa (...) (Paulo)

Nas falas aqui mencionadas muitas se assemelham as falas dos trabalhadores com deficiência mental entrevistados por Giordano, que colocam a satisfação pessoal como fator importante do trabalho, e que “ser trabalhador” representa:

- A possibilidade de ser visto como adulto;
- Ser responsável por si mesmo e pelo outro;
- Ter hábitos de trabalho como disciplina, comportamento;
- Ter respeito com os colegas de trabalho. (2000, p.142)

Uma das falas que ilustra bem essa questão é a de Paulo, que coloca como deve ser um trabalhador:

Um trabalhador?... Tem que respeitar o cliente e o patrão e respeitar as colegas de trabalho, nada de brincadeira no serviço, você tá aqui para trabalhar, nada de brincadeira, tem que levar a sério, trabalho é sério num é brincadeira. Eu saí de casa, eu acordo 6:00 horas aqui eu entro às 8:00horas e saí às 14:00horas depois entra um no lugar de você, eu tenho que tá aqui todo dia às 8:00horas, aí o Ricardo (patrão) pediu para você entrar todo dia às 8:00horas. (Paulo)

O que pudesse perceber é que existe um grande crescimento pessoal dos indivíduos com deficiência, ao serem inseridos no mercado de trabalho, pois a eles são garantidas as recompensas externas e internas que o trabalho proporciona. O desemprego causa fatores

negativos à vida da pessoa como nos coloca Vash (1988) “o desemprego gera ausência de poder sócio-político e econômico, e ausência de poder é a base do desamparo aprendido- uma forma de depressão” (1988, p. 105).

O mundo contemporâneo vive, entre outras coisas a crise do trabalho, com a precarização do trabalho, com o aumento do mercado informal e grande índice de desemprego, e como já colocado nesta pesquisa, à pessoa com deficiência são dadas duas alternativas para garantir sua subsistência: a inserção no mercado informal, onde não são dadas a proteção e garantias trabalhistas ou ser incluído nos incentivos do Estado dado às pessoas com deficiência que não têm como prover sua manutenção e nem tê-la provida por sua família, o chamado de Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Visto os vários fatores positivos apontados por nossos entrevistados de estar inseridos no mercado formal de trabalho, deve haver uma mobilização de toda a sociedade, incluindo as pessoas com deficiência, familiares, instituições especializadas e Estado para que essa minoria que foi historicamente excluída, consiga ser efetivamente incluída nesse mercado de trabalho formal.

CATEGORIA 2 - Relações Sociais dentro do Ambiente de Trabalho

SUBCATEGORIAS: Relacionamento com colegas de trabalho e Relacionamento com a chefia

As pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho têm a oportunidade de expandir os seus relacionamentos sociais, assim nos coloca Mendes et al:

Pessoas com deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho, atuando em situações semelhantes aos demais cidadãos de sua comunidade, têm mais possibilidades de expandir suas perspectivas de vida, inclusive sob o aspecto dos relacionamentos sociais. (2004, p.1)

Com relação ao relacionamento com os colegas, todos os entrevistados apontaram aspectos positivos, sendo que é destacado o companheirismo no ambiente de trabalho:

Bom eu gosto bastante (...) todo mundo é gente boa. Tem muita, muita amizade com os meninos. Os colegas, tudo gente boa. (Francisco)

Todo mundo é gente boa aqui (Bruno)

É bom. tem a Cris né? Ai esqueci o nome dela... ah é a Lillian também (Lauro)

O Homem não se relaciona com a sociedade global, mais sim com uma unidade isolada. Esses grupos são chamados grupos de referência, é através dele que o indivíduo vive, constrói sua identidade e estabelece (ou reconhece) sua condição enquanto ser no mundo. (GLAT, 1989, p.102)

No caso dos nossos entrevistados antes de serem inseridos no mercado de trabalho, tinham como referência o grupo de pessoas com deficiência que freqüentavam a mesma Instituição especializada:

(...) eu tenho saudades das meninas lá do Norberto, eu num tenho tempo para fazer uma visita lá quando eu vou lá num dá tempo, quando eu tento cortar caminho pelo Taquaral, mais num dá tempo quando eu chego lá foi todo mundo embora. (Rubens)

Todos os entrevistados tiveram por muitos anos, como um dos grupos referência, esse grupo formado pelas pessoas com deficiência mental que freqüentavam o mesmo Instituto, esses faziam parte do chamado processo de alinhamento intragrupal, que se caracteriza pelo relacionamento entre indivíduos portadores do mesmo estigma (GLAT, 1989, p.119), isso restringe muito os relacionamentos sociais dessas pessoas.

Com a entrada dessas pessoas no mercado de trabalho acontece a oportunidade de expandir seus relacionamentos sociais, como já colocado por Mendes et al (2004) e essas mudam do processo intragrupal para o processo exogrupal, relacionamento entre estigmatizado e “normais”. (GLAT, 1989, p.119)

Um dos entrevistados demonstra proximidade com outro trabalhador com deficiência, o que nos remete a uma retomada dos alinhamentos intragrupais, com a identificação e o relacionamento entre pessoas estigmatizadas.

Tem o Fernando que eu peguei amizade. É mudo, né? Trabalha. Pega papelão e varre também a terra. Eu converso com ele assim (mostra o gesto de jóia). Lá na minha escola tem um mudo também. (Rodolfo)

O que se pode verificar é que os entrevistados mostraram ter um relacionamento harmonioso com os colegas de trabalho, inclusive com os que não possuem nenhum tipo de deficiência e existe um tratamento de respeito e de companheirismo, dentro do ambiente de trabalho, demonstrado pelas próprias falas.

Quanto à chefia a maioria dos trabalhadores demonstrou satisfação em relação a esse relacionamento. Assim como no estudo de Toledo, as falas dos entrevistados, sugerem que está tendo um empenho por parte dos empregadores em proporcionar ambientes favoráveis ao trabalho da pessoa com deficiência (2004, p.93). Em relação ao empregador foi colocado:

Ele é gente boa a gente brinca conversa... (Rubens)

Ele é gente boa, sossegado. (Bruno)

Eu gosto dela, ela é simpática. (Rodolfo)

Ele é gente boa e gosta muito de mim, ele trabalha comigo e ele me trata bem.

(Paulo)

Apenas um dos entrevistados reclama da postura rígida do empregador:

Ele é mais ou menos assim (faz gesto).Ele é bravo assim. (Francisco)

O que infelizmente se observa é que muitos empregadores justificam a não contratação da pessoa com deficiência com as seguintes afirmativas:

1) pessoas com deficiência produzem menos; 2) pessoas com deficiência apresentam maior índice de absenteísmo; 3) pessoas com deficiência criam uma imagem negativa para a empresa; 4) risco de contágio; 5) risco de acidentes de trabalho, gerando altos custos; 6) alto custo para se fazer as adaptações, quando necessárias, do local de trabalho e 7) as pessoas não deficientes devem ter prioridade para o emprego, conforme colocações de Bueno (1994, p.8).

Muitas dessas justificativas estão baseados em mitos que atingem essa parcela da população, que é estigmatizada e sofre preconceitos, mas Bueno aponta que “o ingresso de pessoas nesse mercado tornou-se o melhor instrumento de conscientização para empregadores” (1994, p.8), pois através da convivência direta com os indivíduos com deficiência pode haver uma mudança de atitude, dos empregadores em relação a esse trabalhador com deficiência Os entrevistados em suas falas, com exceção de Francisco, colocam uma postura positiva dos empregadores em relação a eles.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir desse estudo pode-se constatar a importância do trabalho para a pessoa com deficiência. O trabalho se constitui em uma das importantes instâncias da sociedade onde a pessoa com deficiência mental deve ser incluída.

Os dados coletados mostram que os 6 (seis) entrevistados em sua maioria, gostam das atividades que exercem no trabalho e consideram o relacionamento como os colegas e chefia, harmonioso, havendo respeito e companheirismo entre os membros envolvidos.

Os autores estudados e que serviram de suporte teórico para essa pesquisa nos mostraram a importância da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

O caráter social do trabalho deve ser apontado, pois é nesse ambiente que os trabalhadores com deficiência têm a oportunidade de ampliar suas relações sociais, razão porque se optou por ouvir os próprios protagonistas para deles saber como estão se dando as relações estabelecidas dentro do ambiente de trabalho, com os colegas e empregadores.

A importância dessa inclusão para esse indivíduo com deficiência mental, segundo os próprios relatos dos entrevistados é que o trabalho representa para eles a oportunidade de atingir recompensas como auto-realização, auto-estima, remuneração, satisfação pessoal entre outros fatores positivos que essa inserção no mercado de trabalho lhes proporciona.

A atual conjuntura do nosso país, com alto índice de desemprego e precarização nas relações do trabalho, faz com que muitos cidadãos sejam excluídos do mundo do trabalho e dentre esses cidadãos estão as pessoas com deficiência, que mesmo com o estabelecimento da lei de cotas, o que se tem averiguado é que a inserção no mercado de trabalho dessa parcela da população, ainda está muito aquém do que deveria ser.

O que se constata por dados estatísticos é que, infelizmente, os trabalhadores com deficiência mental são uns dos menos absorvidos pelo mercado de trabalho e apenas 3% desses, dentre todos os trabalhadores com deficiência que estão inseridos no mercado de trabalho formal. Pode-se pensar que, dentre outros fatores, isso se deve aos próprios mitos gerados em torno da deficiência mental, bem como devido ao baixo nível de escolarização dessa parcela da população.

Acredita-se que a conscientização dos empregadores sobre pessoas com deficiência mental e suas possibilidades laborais deva ser uma das vias de acesso para a ampliação do número de empregados nessa condição, posto que o desconhecimento cristaliza mitos e é o grande aliado de preconceitos e do processo de discriminação, marginalização e exclusão.

Visto que essa pesquisa buscou saber o significado do trabalho para a pessoa com deficiência mental foi dada voz aos próprios atores envolvidos que, através de uma pequena amostra, pode-se notar o quão importante se constitui para esses sua inclusão no mercado de trabalho e o quão importante é se sentir membro produtivo da sociedade.

Tendo em vista que os aspectos positivos apontados pelos entrevistados quanto à inserção dos mesmos no mercado de trabalho e por acreditar que o trabalho é uma das vias de acesso à cidadania, há que se repensar tanto o processo de escolarização, quanto o de profissionalização de pessoas com deficiência mental, a fim de que possam efetivamente alcançar a almejada inclusão em todas as instâncias da sociedade, inclusive a do trabalho.

As leis trabalhistas que os favorecem devem ser cumpridas por empregadores, mas não como uma concessão “aos fracos e oprimidos” e sim como direito que, e como tal, envolve dever. Direitos e deveres de todos: palavras de ordem para que se possa falar em inclusão e para que essa aconteça de forma efetiva.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

AMARAL, L.A. *Conhecendo a Deficiência (em companhia de Hércules)*.3.ed. São Paulo: Editora Robe, 1995.

AMARAL, L.A. Mercado de Trabalho e Deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba-SP, v.1, n.2, p.127-136, 1994.

AMARAL, L.A. *Pensar a Diferença/Deficiência*. Brasília: CORDE (Coordenadoria Nacional Para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência),1994.

AMARALIAN, L.T.et al Conceituando a Deficiência. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v.34, n.1, p.97-103, 2000.

AMERICAN ASSOCIATION ON MENTAL RETARDATION (A.A.M.R.) *Retardo Mental: Definição, Classificação e Sistema de Apoio*. 10 ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Campinas: Cortez Editora, 1995.

ARAÚJO, L.A.D. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. 2 ed, Brasília: CORDE,1997

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*.70. ed. Lisboa,1979.

BATISTA, C.A.M. et al *Inclusão dá Trabalho*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2000.

BRASIL, Lei nº7.853, de 24de outubro de 1999,dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências, Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 out. 1989. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1989/7853.htm>. Acesso em: 07 maio 2006.

BRASIL Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991, que promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes . Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 23 maio 1991. Disponível em: http://www.arquitetura.com.br/acessibilidade/decreto_n_129.htm.>Acesso em 07 maio 2006.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 12 dez.1990. Disponível em:<<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1990/8112.htm>> Acesso em: 07 maio 2006.

BRASIL. Lei nº 8.213,de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil,

Brasília, DF, 14 agosto 1991. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.htm>> Acesso em: 07 maio 2006

BRASIL, Decreto No 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 dez.1999. Disponível em: <<http://www.cedipod.org.br/Dec3298.doc>> Acesso em: 07 maio 2006.

BUENO, C. L. A Reabilitação Profissional e a Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no mercado de trabalho. *Integração*, São Paulo. ano 5, nº13, p.5-8, 1994

CENTRO NACIONAL de EDUCAÇÃO ESPECIAL(CENESP/MEC), *Avaliação da pessoa portadora de deficiência face ao mercado de trabalho competitivo*. Curitiba: Ed.Educa1986.

D'ANTINO, M.E.F., *Deficiência e a mensagem reveladora da Instituição Especializada: dimensões imagética e textual*. São Paulo, 2001. Tese (doutorado) Instituição de Psicologia da Universidade de São Paulo.

DELORS, J. Os Quatro Pilares da Educação (*), Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI, coordenada por Jacques Delors. O Relatório está publicado em forma de livro no Brasil, com o título Educação: Um Tesouro a Descobrir (UNESCO, MEC, Cortez Editora, São Paulo, 1999). Neste livro, a discussão dos "quatro pilares" ocupa todo o quarto capítulo, p. 89-102, que aqui se transcreve, com a devida autorização da Cortez Editora. Disponível em: <<http://www.infoutil.org/4pilares/text-cont/delors-lares.htm#Os%20Quatro%20Pilares%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 25 março 2006.

DUNN, L.M. *Crianças excepcionais: Seus Problemas, Sua educação*. Rio de Janeiro: Ao Livro Técnico S.A., 1971.

FROMM, E. *Conceito Marxista de Homem*. 2.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1962.

FUENTE, A. V. *La educación: Ante la Discapacidad*. Málaga/Espanha:Ed. EA, 2003.

GIORDANO, B.W. *(D)eficiência e trabalho: Analisando sua Representações*. São Paulo: Editora Annablume/FAPESP, 2000.

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

GREMAUD, A.P. et al. *Economia Brasileira Contemporânea*. 4ª edição. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2002.

GOFFMAN, E. *Estigma: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*. 4.ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan S.A., 1988.

- JAIME, L. R.; CARMOS, J.C. *A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho*. São Paulo: Ed. dos Autores, 2005
- JANNUZZI, G.S.M. Oficina Abrigada e a “Integração” do “Deficiente Mental”. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba-SP, v.1,n.1, p.51-63, 1992.
- KOHATSU, L.N. Emprego Apoiado: uma Proposta de Inserção de Pessoas com Deficiência Mental no Mercado Competitivo. *Cadernos de Educação Especial*. Santa Maria, v.1, n.11 p.49-61, 1998.
- LANCILLOTTI, S.S.P *Deficiência e Trabalho: Redimensionando o singular no contexto Universal*. Campinas: Autores Associados, 2003.
- LACERDA A.C. et al. *Economia Brasileira*, 2º ed. São Paulo: Saraiva, 2003
- KRYNSKI, S. et al, *Deficiência Mental*. Rio de Janeiro: Livraria Atheneu S. A.,1969.
- MANZINI,E.J e TANAKA, E.D.O. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?*Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.11, n.2, p149-320, 2005.
- MAZZOTTA, M.J.S. *Deficiência, educação escolar e necessidades especiais: reflexões sobre inclusão socioeducacional*. São Paulo: Editora Mackenzie, 2002.
- MAZZOTTA, M.J.S. *Educação Especial no Brasil: História e Políticas Públicas*, 4ª ed. São Paulo: Cortez, 2003.
- MELETTI, S.M.F, O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental.*Revista Brasileira de Educação Especial*. Marília, v.7, n.1, p. 77-90, 2001.
- MELETTI, S. M. F.; GOYOS, C. Reflexões acerca da Profissionalização do Indivíduo com Deficiência Mental. In: MARQUEZINE, M. C. et al *Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial*. Londrina: Ed. UEL, 1998, p. 349-353.
- MELO, S.N. *O Direito ao Trabalho da Pessoa portadora de deficiência: O princípio constitucional da igualdade: ação afirmativas*. São Paulo:LTr, 2004.
- MINAYO, M.C. *Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade*. Petrópolis/RJ:Vozes,2001.
- MENDES, E. G. et al *Estado da Arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência*. Temas em Psicologia da SBP, São Carlos, v.12, n.2, p.1-12, 2004.
- MIRANDA, A.A. B. *História, Deficiência e Educação Especial*. Reflexões desenvolvidas na tese de doutorado: A prática Pedagógica do Professor de Alunos com Deficiência Mental, UNIMEP, 2003. Disponível em: < http://www.histedbr.fae.unicamp.br/art1_15.pdf.> Acesso em: 24 jan 2006

MOURA, M. A. *A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho através do Sistema de Cotas*. 2006.104 f. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2006.

NERI, M. *Retratos da Deficiência no Brasil* Rio de Janeiro: FGV, 2003.

O.I.T. (Organização Internacional do Trabalho). *Adaptação de ocupações e o emprego do portador de deficiência*. Brasília, 1997.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (O.N.U.), *Declaração de Direitos do Deficiente Mental*, Proclamada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 20 de dezembro de 1971. Disponível em: <<http://www.cedipod.org.br/w6ddd.htm>>. Acesso em: 04 abr. 2006.

ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS (O.N.U.) *Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes*, resolução aprovada pela Assembléia da O.N.U., em 09 de dezembro de 1975 Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf> Acesso em: 04 abr. 2006.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (O.N.U.). O Programa de Ação Mundial para as pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em de 3 de dezembro de 1982 Disponível em : <<http://www.cedipod.org.br/w6pam.htm> >Acesso: 18 nov. 2006.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (O.N.U.). Declaração de Salamanca, sobre os Princípios, Políticas e Prática em Educação Especial aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em junho de 1994. Disponível em : <<http://www.cedipod.org.br/salamanc.htm>> Acesso: 18 nov 2006.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde, São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação internacional das deficiências, incapacidades e desvantagens (Handicaps): um manual de Classificação das conseqüências das doenças. Lisboa: Secretaria Nacional de Reabilitação, 1989.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2003.

PASTORE, J. *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*. 2.ed., São Paulo: Ed. LTr, 2000.

SILVA, A. G. A Educação Profissional de Pessoas com Deficiência Mental: A História da Relação Educação Especial/Trabalho na APAE-SP. Tese (Doutorado em Educação)- Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

SILVA, O.M. *Uma questão de competência* São Paulo: Memnon, 1993.

SILVA, N. L. P.; DESSEN, M. A.. Deficiência mental e família: implicações para o desenvolvimento da criança. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 17, n. 2, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722001000200005&lng=pt&nrm=iso> Acesso em: 26 Dez 2006.

SOUZA, S.M.C. A Inclusão Escolar e suas Implicações Sociais. *Revista de Educação do Congeime*. Piracicaba, ano 11, n. 21, p. 9-16, dez.2002.

STAINBACK, S. el al *Inclusão: Um Guia para educadores*. Porto Alegre: Artmed editora, 1999.

TIVIÑOS, A.N.S. *Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: A pesquisa qualitativa em Educação*, São Paulo: Ed.Atlas, 1987.

TOLEDO, A. P. L. Trabalho e Deficiência: O significado da Inclusão no Mercado Formal para um Grupo de Jovens com Síndrome de Down. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento) Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo 2004.

VASH, C. L. *Enfrentando a Deficiência: a manifestação, a psicologia, a reabilitação*.São Paulo: Ed Pioneira,1988.

VICENTINO, C. *História Geral*. São Paulo: Scipione, 1997.

ANEXOS

ANEXO I : ROTEIRO DE ENTREVISTA (Trabalhadores com Deficiência Mental)

Questão 1 – Foi pedido ao sujeito que fale sobre o seu trabalho: “Fale-me sobre o seu trabalho.”

Questão 2- Foi pedido para o sujeito que fale o que percebe de bom no seu trabalho: “O que você acha de bom aqui no seu trabalho?”

Questão 3- Foi pedido para o sujeito que fale o que percebe de ruim no seu trabalho: “O que você acha de ruim no seu trabalho?”

Questão 4-Foi pedido para que falasse sobre o seu relacionamento com os demais funcionários da empresa: “Como é seu relacionamento com os seu colegas de trabalho?”

Questão 5- Foi pedido para o trabalhador que fale sobre o seu relacionamento com o empregador: “Como é seu relacionamento com o seu patrão?”

ANEXO II : CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DE PESQUISA

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DE PESQUISA

O presente trabalho tem como intuito principal analisar como se dá a relação entre a pessoa com deficiência mental e trabalho e as implicações sociais dessa relação.

Tendo como objetivo principal conhecer o significado do trabalho para a pessoa com deficiência mental para isso será necessário conhecer como se dá a relação trabalhador com deficiência mental com o empregador, outros funcionários e o ambiente de trabalho.

Os dados do estudo serão coletados através de entrevistas semi-estruturadas com os trabalhadores com deficiência mental, no próprio local de trabalho, essas serão gravadas.

Este material será posteriormente analisado e será garantido sigilo absoluto sobre as questões respondidas, sendo resguardado o nome dos participantes, bem como a identificação do local de coleta de dados. A divulgação do trabalho terá finalidade acadêmica, esperando contribuir para um maior conhecimento do tema estudado. Aos participantes cabe o direito de retirar-se do estudo em qualquer momento, sem prejuízo algum.

Os dados coletados serão utilizados na dissertação de Mestrado da Assistente Social Thais Kalinina Martins Covre, aluna do programa de Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Thais Kalinina Martins Covre
Pesquisadora

Profª Drª Maria Eloísa Famá D'Antino
Orientadora
Universidade presbiteriana Mackenzie
Telefone para contato:(011) 21148707

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais, o(a) senhor(a) _____, sujeito da pesquisa, após leitura da CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DA PESQUISA, ciente dos serviços e procedimentos aos quais será submetido, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e do explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO de concordância em participar da pesquisa proposta.

Fica claro que o sujeito ou seu representante legal podem, a qualquer momento retirar seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO e deixar de participar do estudo alvo da pesquisa e fica ciente que todo trabalho realizado torna-se informação confidencial, guardada por força do sigilo profissional.

Campinas, _____ de _____ de _____

Assinatura do sujeito ou representante legal

ANEXO III: CARTA DE INFORMAÇÃO À INSTITUIÇÃO

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

CARTA DE INFORMAÇÃO À INSTITUIÇÃO

Esta pesquisa tem como intuito principal analisar como se dá a relação entre a pessoa com deficiência mental e trabalho e as implicações sociais dessa relação. Tendo como objetivo principal conhecer o significado do trabalho para a pessoa com deficiência mental. Estaremos realizando entrevista semi-estruturada com os trabalhadores com deficiência mental que trabalham nessa instituição. Levantaremos informações sobre como se dá a relação trabalhador com deficiência mental com o empregador, outros funcionários e o ambiente de trabalho. Para tal solicitamos a autorização desta para aplicação de nossos instrumentos de coletas de dados; o material e o contato interpessoal não oferecerão risco de qualquer ordem aos colaboradores e à instituição. Os indivíduos não serão obrigados a participar da pesquisa, podendo desistir a qualquer momento. Tudo o que for falado será confidencial e usado sem a identificação do colaborador e dos locais. Quaisquer dúvidas que existirem agora ou depois poderão ser livremente esclarecidas, bastando entrar em contato conosco no telefone abaixo mencionado. De acordo com estes termos, favor assinar abaixo. Uma cópia ficará com a instituição e outra com os pesquisadores. Obrigada.

Thais Kalinina Martins Covre
Pesquisadora

Profª Drª Maria Eloísa Famá D'Antino
Orientadora
Universidade presbiteriana Mackenzie
Telefone para contato:(011) 21148707

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais, o(a) senhor(a) _____, representante da instituição, após leitura da Carta de Informação à Instituição, ciente dos procedimentos propostos, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e do explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO de concordância quanto à realização da pesquisa. Fica claro que a instituição através de seu representante legal, pode, a qualquer momento, retirar seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO e deixar de participar do estudo alvo da pesquisa e fica ciente que todo trabalho realizado torna-se informação confidencial, guardada por força do sigilo profissional.

Campinas, _____ de _____ de _____

Assinatura do representante da instituição

ANEXO IV: Entrevista Paulo

Pesquisadora → Me fala um pouco do seu trabalho...

Paulo →.Acordo, escovo depois eu chego de manhã as 8:00h, depois eu varro o estacionamento, recolho depois acabo de varrer, vou lá e coloco o cestinho , depois coloco os galões de água depois eu pego a sacola.

P. →.Você pega água e coloca no filtro é isso?

Paulo →.Eu encho os galões vem para nós e põe lá em cima para vender para os clientes.

P. →.E o que você acha que é trabalho assim para você?

Paulo →.Trabalho para mim?... Eu me dou bem com as pessoas aqui, eu gosto do pessoal , as pessoas, os clientes eu levo lá fora para ajudar a senhora de idade, uma senhora que não tem como ela colocar, ajuda ela levar até o carro, depois ela me dá um pacotinho, aí depois a outra eu ajudo também , passo no caixa cheio de compras , empacoto rapidinho, tem gente que empacotar rápido e assim não pode ser lerdo tem que ser rápido, tem que ser rapidinho porque a fila fica muito grande.

P. → O que você deve então fazer no seu trabalho?

Paulo→ É isso empacotar, colocar no galão, leva as compras

P . →.E você gosta de trabalhar?

Paulo →Gosto muito de ir de ônibus, sair de casa é gostoso demais.

P. →.Aí você tá aqui, você gosta de ficar aqui?

Paulo. → Gosto muito, bastante

P.→E os seus colegas de trabalho?

Paulo → Gosto, gosto deles , eu tenho amizades aqui. Eu falei mãe tem um coleguinha aqui, que morava perto, que não tem dinheiro para comer eu divido a marmita e dou para ela, eu esquento, come aqui.

P. → Então o seu relacionamento com os colegas é bom?

Paulo →.O chefe também, os amigos falam assim vou ficar assim um mês sem você aqui, as meninas falam eu vou ficar um mês sem você, elas falam que vão sentir minha falta .

P. →E como é o seu relacionamento com o seu chefe?

Paulo →Ele é gente boa e gosta muito de mim , ele trabalha comigo e ele me trata bem.

P. →O que você acha de bom no seu trabalho? E o que você acha que é ruim no seu trabalho?

Paulo →.De ruim eu num sei , num tem nada de ruim não, comigo num acontece nada de ruim , só de bom

P. →E o que tem de bom?

Paulo→.De bom assim... tem, eu saí de casa , ó mãe filho vai com Deus , amém, ai meu pai, vai com Deus , aí aqui bom dia para todos, aí, eu vou lá embaixo , pego meu armário ,

troco de roupa , trabalho com o uniforme, aí eu trabalho aí lá em cima em cumprimento todo mundo, aí eu vou lá na sala e cumprimento o Leandro, então aqui é só coisa boa.

P. → Mais num tem nada de ruim?

Paulo →.Não nada de ruim , só que de bom, boa comigo num acontece nada, só coisa boa, só bom humor do pai, da mãe, da irmã.

P. →E como você acha que tem que ser um trabalhador?

Paulo →Um trabalhador?...Tem que respeitar o cliente e o patrão e respeitar as colegas de trabalho, nada de brincadeira no serviço, você tá aqui é para trabalhar, nada de brincadeira, tem que levar a sério, trabalho é sério num é brincadeira. Eu saí de casa, eu acordo 6:00hrs aqui eu entro as 8:00hrs e saí as 14:00hs, depois entra um no lugar de você, eu tenho que tá aqui todo dia as 8:00hrs, aó o Ricardo pediu para você entrar todo dia as 8:00hrs.

P. → Ricardo é seu patrão?

Paulo →É ele mora aqui perto de vinhedo, aí eu respeito horário direitinho, num falta, se tiver chovendo eu vou, se tiver chuva eu vou.

P→Você é bem compromissado?

Paulo→Bem compromissado, senão você perde o emprego.

P. →O que você acha que é importante para sua vida, no trabalho?

Paulo. →.Minha vida mudou muito, porque eu trabalho registrado, todo mundo contente meu pai e todo mundo, aí eu falei, ó meu filho trabalhador agora registrado, aí eu 1 ano e 4 meses aqui no supermercado.

P. →.E você acha que mudou muito sua vida, depois que você começou a trabalhar?

Paulo→. Dinheiro que eu ajudo na minha casa , e essa semana , para assinar minha férias, na Quarta-feira você tem que ir lá no supermercado em Valinhos, vai eu meu pai e minha mãe, aí pagou para nos o cheque.

P. →Bom Paulo gostaria de te agradecer, sua colaboração, bom é isso.

Paulo→Nada, nada.

ANEXO V: Entrevista Lauro

Pesquisadora → Fale-me um pouco do seu trabalho...

Lauro → Eu trabalho aqui no pacote

P. → No pacote?

Lauro → É, eu pego o carrinho

P. → Que mais você faz?

Lauro → Faço a devolução

P. → Você devolve as compras na prateleira é isso?

Lauro → É, limpo os cestinho

P. → Você limpa os cestinhos?

Lauro → Eu limpo eles com álcool depois aí ...4 horas eu vou embora né?

P. → Você vai embora a 4 horas

Lauro → É vou

P. → O que você mais gosta aqui no seu ambiente de trabalho?

Lauro → Ah eu gosto de empacotar né?

P. → Que mais?

Lauro → De empacotar... eu varro lá na frente também

P. → Lá na frente?

Lauro → No estacionamento

P. → E o que você acha de ruim aqui no seu trabalho?

Lauro → De ficar no sol

P. → Você não gosta de ficar no sol?

Lauro → É

P. → Como é seu relacionamento com seu colegas de trabalho?

Lauro → É bom

P. → Como que é?

Lauro → Tem a Cris né? Aí esqueci o nome dela ... a é a Lilian

P. → E elas trabalham com você lá no caixa?

Lauro → A Cris não

P. → O q é Cris faz?

Lauro → Trabalha lá em cima

P. → E o seu chefe quem é?

Lauro →É o gerente, né?

P. → E como é seu relacionamento com ele?

Lauro →É bom, boa

P. →Mais me fala mais do seu trabalho, faz tempo que você trabalha aqui?

Lauro →Faz tempo tem 1 ano... vai fazer 2 anos, vai fazer.

P. →E você gosta de trabalhar aqui?

Lauro →Gosto aqui não suja a mão

P. →É aqui não suja a mão?

Lauro → É lá no Lago do café suja

P. →Lá no lago do café você sujava a mão?

Lauro →Sujava

P. →E você prefere trabalhar aqui ou lá

Lauro →Aqui é melhor né?

P. →E você gostaria de falar mais alguma coisa.

Lauro→Não só

ANEXO VI: Entrevista Francisco

Pesquisadora Fala-me um pouco do seu trabalho...

Francisco →Sou pacoteiro, né?

P. →E me fala mais sobre o seu trabalho...

Francisco →Eu gosto daqui

P. →Você gosta daqui?

Francisco →Muito, muito

P. →Me fala um pouco o que você faz aqui..

Francisco →Empacoto e saio para fazer entrega

P. →Você sai para fazer entrega também?

Francisco →É, é.

P. →Que mais?

Francisco →Fico aqui dentro da loja andando ai

P. →Que mais você faz?

Francisco →Só

P. →E você gosta daqui?

Francisco →Gosto bastante

P. →E o que você acha de bom aqui no seu trabalho?

Francisco →Eu gosto de... de empacotar

P. →E o seu relacionamento com os colegas de trabalho?

Francisco →Bom, eu gosto bastante

P. →Você tem muitas amizades aqui?

Francisco →Tem muita, muita amizade com os meninos

P. →Quem é o seu chefe aqui?

Francisco →É o gerente

P. →E como é seu relacionamento com ele?

Francisco →Ele é mais ou menos assim (faz gesto)

P. →Porque mais ou menos?

Francisco →Ele é meio bravo assim

P. →E o que você menos gosta daqui do seu trabalho?

Francisco →Num sei, o que eu menos gosto...tum tum não tem nada, gosto de tudo

P. →E o que você mais gosta?

Francisco → De fazer devolução

P. → O que é isso?

Francisco → Devolver as coisas da loja

P. → Como assim?

Francisco → Pegar da cestinha e colocar no lugar, eu gosto.

P. → E o que você acha de ruim aqui no seu trabalho?

Francisco → Não, aqui é tranquilo tudo bom, todo mundo é gente boa

P. → Quem é gente boa?

Francisco → Os colegas, tudo gente boa

P. → Então é isso muito obrigada Francisco

ANEXO VII: Entrevista Rubens

Pesquisadora → Então Rubens eu gostaria que você me falasse um pouco do seu trabalho.

Rubens → A gente mexe com as revistas, leva o fardo lá na recepção, põe no carrinho e leva lá, tudo que é papelão a gente coloca ali na caixa para completar o resto a carga das revistas, quando é bastante, a pilha é bem alta, eu trabalho direto quando num é ali na máquina lá em cima lá, ali aonde a gente passa para ir beber água eu fico ajudando aquelas meninas lá. Eu fico muito cansado aqui.

P. → O que cansa você aqui?

Rubens → A mulher quando eu comecei aqui ela falou eu achei q ia ter uma folga, pelo menos uma folga né? Trabalhava 2 dia na semana e inforcava 2.

P. → E num isso q acontece?

Rubens → Não, sábado eu venho, só tenho o Domingo para descansar

P. → E isso te cansa?

Rubens → É todo dia ter que levantar cedo, minha mãe chama tem dia que eu passo no sono, minha mãe chama “Rubens tá na hora” e eu estudo a noite também fica cansado, quando eu saio daqui vou para casa direto, onde eu estudo é pertinho, mas num tem como passar lá.

P. → E o que você acha de bom aqui e o que você acha de ruim? De bom primeiro.

Rubens → Bom, bom num tem, porque é meio puxado.

P. → É muito puxado?

Rubens → Trabalha, trabalha Domingo não trabalha, trabalha Segunda a Sexta, o feriado a gente vem também, Natal e Ano Novo se precisar, vem também.

P. → Num tem feriado aqui?

Rubens → Não num tem, aqui a gente trabalha a semana, a gente trabalha a semana inteira, num precisava ter q trabalhar no feriado, queria ficar descansando. Eu já venho todo sábado, eu num falto um sábado, Domingo eu vou descansar.

P. → E como é seu relacionamento com os colegas?

Rubens → Me dô, eu tenho saudade das meninas de lá (do Norberto), eu num tenho tempo p fazer uma visita lá, quando eu vou lá num dá tempo quando eu tento cortar caminho pelo Taquaral, mais num dá mais tempo quando eu chego lá foi todo mundo embora.

P. → E aqui você conversa com as pessoas?

Rubens → Num conversa, tem bastante coisa para fazer, o único q eu tenho mais amizade aqui é com o Cabelo, mais ele passou para o turno da noite, a mulher falou: “porque você num passa p o turno da noite?”, eu falei, a noite é escuro aqui e eu vou ter que parar de estudar lá e lá naquela escola que eu estudo já num dá muita gente, para estudar é pouca gente

P. → Você estuda?

Rubens → Estudo, eu num parei não eu continuei

P. → E o seu patrão quem é aqui?

Rubens →É o Japonês, ele é gente boa a gente brinca conversa , nois joga bola tem um campinho, ali embaixo eu já fui, eu já vim jogar bola aí lá em baixo .

P.→Depois do turno?

Rubens →É depois do turno na Sexta-feira que é normal, tem o Luis é que ele tá de férias se ele tivesse ai Sexta-feira ele ia jogar bola. Ele: “Vamos jogar bola?” Eu: “Posso até jogar mas tem que me levar embora porque os caras mora todo mundo em Vinhedo ou aqui em Valinhos. É em Campinas, mas num é a cidade de Campinas, eu moro para lá num tem jeito, né? Onde eu moro tem uns campinhos eu joga lá mesmo, devagarzinho vai indo eu vou levando a vida, de vez em quando eu vou namorar um pouco.

P.→Você tá namorando?

Rubens →Tô namorando uma menina que mora lá na Lagoa do Taquaral.

P.→ Que bom, Então tá certo Rubens muito obrigada pela sua entrevista.

Rubens →Nada, nada

ANEXO VIII: Entrevista Bruno

Pesquisadora→Fale-me um pouco do seu trabalho aqui...

Bruno→ Coloca as partes dentro da gaveta, monta partes de revista.

P.→Você monta parte de revista aqui?

Bruno→ É, é

P.→E você gosta de trabalhar aqui?

Bruno→ Gosto, gosto

P.→O q você vê de ruim aqui no seu trabalho?

Bruno→ Nada, num tem nada não.

P.→E de bom?

Bruno→ De bom?

P.→É

Bruno→ Todo mundo é gente boa aqui

P.→E você gosta de vir trabalhar aqui?

Bruno→ Gosto

P.→E o q mudou desde que começou a trabalhar?

Bruno→ Muita coisa

P.→Me dá um exemplo

Bruno→ Tipo, tipo ah... esqueci, é, é...

P.→Esqueceu?

Bruno→ É, é

P.→E como é seu relacionamento com seus colegas de trabalho?

Bruno→ Sussegado

P.→Tem bastante amigos?

Bruno→ Tem, tem

P.→Então me conta mais um pouco.

Bruno→ Então eu monto parte, muita coisa

P.→Como é seu dia? me explica um pouco...

Bruno→ Tomo o ônibus, bato o cartão, ai eu trabalho

P.→E quem é o seu patrão aqui?

Bruno→ É, é o Mineiro aí

P.→E como é o seu relacionamento com ele?

Bruno→ Ele é gente boa, sossegado.

P.→ Mas não tem nada de ruim aqui no seu trabalho?

Bruno→ Você leva carcada, num pode fazer serviço errado.

P.→E o que é fazer serviço errado?

Bruno→ É levar revista rasgada para o cliente

P.→E você leva bastante “cargada” aqui?

Bruno→ Não, Não

P.→Você fez estagio no Coar?

Bruno→ Ahh!!!!Eu trabalhei lá no Lago do Café

P.→E o q você achava de lá?

Bruno→ Eu gostava de lá, gostava, gostava

P.→E você prefere aqui ou o Lago do Café?

Bruno→ Aqui, aqui é melhor

P.→Por que?

Bruno→ Aqui é registrado, aqui tem tudo lá num tem nada

Então tá certo, obrigada Rogério.

ANEXO IX: Entrevista Rodolfo

Pesquisadora →O que você faz aqui no seu trabalho? Me fala um pouco.

Rodolfo→Serviço geral, né?

P.→Você faz serviço geral?

Rodolfo→É eu varro a portaria aqui, eu varro a grama, varro grama e o asfalto tudo aqui na frente

P.→E lá dentro da fábrica não?

Rodolfo→Tum tum, só limpo na frente até o asfalto, até a cerca eu lavo o asfalto.

P.→Que mais?

Rodolfo→Tem que aguardar as plantas aqui na cerca aqui.

P.→Parece como o serviço do Coar?

Rodolfo→Não é bem diferente, só é parecido que tem que varrer também.

P.→Mais alguma coisa?

Rodolfo→Eu levo o lixo para ela, para Socorro eu ajudo a recolher o lixo.

P.→E o q você acha de bom aqui no seu trabalho? Me fala um pouco

Rodolfo→Tem o Fernando que eu peguei amizade

P.→Quem é o Fernando?

Rodolfo→É mudo, né?

P.→Então você tem amizade com o Fernando?

Rodolfo→O Fernando que carrega papelão

P.→E ele trabalha aqui também?

Rodolfo→Trabalha. Pega papelão e varre também a terra.

P.→E de ruim o que você acha de ruim aqui?

Rodolfo→Tum tum, num tem nada não a Socorro é legal

P.→Eu converso com ele assim (mostra o gesto de jóia)

Rodolfo→Lá na minha escola tem um mudo também

P.→Onde você estuda?

Rodolfo→Nem sei o nome da escola.

P.→E como é seu relacionamento aqui com seus colegas de trabalho?

Rodolfo→Eu gosto

P.→E como é seu relacionamento com sua chefe?

Rodolfo→Eu gosto dela, ela é simpática

ANEXO IV: Tabela Entrevistas

Nome¹⁰	Data de Nascimento	Diagnóstico	Data de Matrícula na Instituição	Profissão	Data de Admissão no Emprego	Local
1. Paulo	16/04/74	F.79	15/08/84	Empacotador	maio de 2005	Empresa A
2. Lauro	11/06/85	F.70	06/06/00	Empacotador	maio de 2005	Empresa A
3. Francisco	02/04/88	F.71	15/12/03	Empacotador	maio de 2005	Empresa A
4. Rubens	07/08/72	F.71	16/02/81	Auxiliar de Produção	março de 2006	Empresa B
5. Bruno	28/07/82	F.71	21/10/02	Auxiliar de Produção	março de 2006	Empresa B
6. Rodolfo	28/05/68	F.71	18/12/85	Auxiliar de Serviços Gerais	maio de 2006	Empresa C

¹⁰ Nome fictícios