

Regina Célia David Galvani

ANEXO AO PROCESSO Nº. 224/99 - CM

DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO: 22/11/01

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Inserção do Deficiente Físico
No Mercado de Trabalho:

A Ótica da Instituição Especializada e
A Ótica do Egresso

Marília
2001



REGINA CÉLIA DAVID GALVANI

**INSERÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO
NO MERCADO DE TRABALHO:**

**A ÓTICA DA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA E
A ÓTICA DO EGRESSO**



REGINA CÉLIA DAVID GALVANI

INSERÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO:

A ÓTICA DA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA E A ÓTICA DO EGRESSO

Dissertação apresentada à Faculdade de Filosofia e Ciências da Universidade Estadual Paulista, Campus de Marília, como parte dos requisitos para obtenção do título de mestre em Educação (Área de concentração: Ensino na Educação Brasileira).

Orientador: Prof. Dr. Eduardo José Manzini

1410001283



**Marília
2001**



Nº cham 331.59
G-182i

Nº Tombo 1283 tu

Aquisição D

Preço R\$ 5,00

Data / /

Proced. autor

REGINA CÉLIA DAVID GALVANI

INSERÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO:

A ÓTICA DA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA E A ÓTICA DO EGRESSO

Galvani, Regina Célia David

Inserção do deficiente físico no mercado de trabalho:
a ótica da instituição especializada e a ótica do egresso /
Regina Célia David Galvani: -- Marília, 2001
___ f. ; 30 cm

Dissertação (mestrado) -- Faculdade de Filosofia e
Ciências - Universidade Estadual Paulista, 2001.

Bibliografia: f. ___

1. Deficiência. 2. Reabilitação profissional.
3. Integração. 4. Profissionalização. I. Autor. II. Título.

CDD 331.59



Marília
2001



*Aos meus pais, Alexandre (in memorian) e Júlia, que, na sua
simplicidade, souberam guiar meus passos.*

*Ao meu marido, José Antonio e aos meus filhos Guilherme,
Lucas e Bárbara, com muito amor.*

À Leonor, pelo apoio e carinho.



AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me guiado no decorrer deste trabalho.

Ao professor Dr. Eduardo José Manzini por ter orientado com seriedade e sabedoria, demonstrando ao mesmo tempo amizade e compreensão no desempenho de suas funções.

Ao professor Dr. João Bosco da Costa Azevedo, por todos os ensinamentos ao longo deste período e pela confiança em mim depositada.

À professora Dra. Lígia Maria Presumido Braccialli, pela paciência e compreensão demonstradas nos momentos difíceis e pelos ensinamentos transmitidos durante estes anos de convivência.

A todos os membros do Grupo de Pesquisa: Deficiências Físicas e Sensoriais que contribuíram com opiniões e sugestões valiosas.

À Sociedade para a Reabilitação e Reintegração do Incapacitado – Sorri/Bauru e seus funcionários por possibilitarem o desenvolvimento deste trabalho. Agradeço também aos egressos e seus responsáveis que aceitaram participar deste trabalho.

A todos os colegas do Departamento de Fisioterapia da Universidade de Marília, em especial à professora Cecília Barros Carvalho, pelo apoio e colaboração com a realização deste trabalho.

À Secretaria de Pós-graduação da UNESP – Campus Marília, em especial às secretárias, atenciosas e dedicadas no atendimento aos alunos.

SUMÁRIO

Resumo

ABSTRACT

1 Introdução..... 09

- 1.1 Sociedade, trabalho e suas relações com a pessoa com deficiência..... 11 ✕
- 1.2 Deficiência e deficiência física..... 20 ✕
- 1.3 Integração da pessoa com deficiência..... 25 ✕
- 1.4 Profissionalização e integração da pessoa com deficiência 29 ✕

2 Método..... 37

- 2.1 Seleção da instituição e participantes da pesquisa..... 38
 - 2.1.1 Descrição da instituição..... 39
 - 2.1.2 Seleção dos participantes..... 41
- 2.2 Procedimentos para coleta de informações..... 43
 - 2.2.1 Coleta de informações por meio de questionário..... 44
 - 2.2.2 Coleta de informações utilizando roteiro pré-estabelecido: a entrevista semi-estruturada..... 46
 - 2.2.3 Sessão de coleta com caderno de conteúdo..... 50
- 2.2 Tratamento das informações..... 53
 - 2.3.1 Tratamento das informações provenientes do questionário..... 53
 - 2.3.2 Tratamento das informações provenientes da entrevista inicial e da sessão de coleta por meio do caderno de conteúdo..... 54

3 Resultados e Discussão..... 57

- 3.1 Resultado da análise das informações da entrevista e cadernos de conteúdo..... 58
 - 3.1.1 Objetivo do programa de reabilitação profissional..... 58
 - 3.1.2 Equipe interdisciplinar..... 62
 - 3.1.3 Formas de divulgação do programa de reabilitação profissional..... 64

3.1.4	Clientela atendida.....	65
3.1.5	Pré-requisitos necessários ao usuário.....	67
3.1.6	Normas da instituição.....	69
3.1.7	Aspectos administrativos, financeiros e convênios.....	70
3.1.8	Áreas de atuação profissional.....	72
3.1.9	Funcionamento do programa.....	73
3.1.10	Escolha da atividade pelo usuário	77
3.1.11	Tempo de treinamento do programa de reabilitação profissional.....	79
3.1.12	Dificuldades e intervenções do programa, para treinamento e inclusão do deficiente físico no ambiente de trabalho.....	81
3.1.12.1	Barreiras arquitetônicas.....	82 ✕
3.1.12.2	Barreiras sociais.....	83 ✕
3.1.12.3	Barreiras educacionais.....	87 ✕
3.1.13	Dificuldade de acesso a Sorri.....	88 ✕
3.1.14	Legislação.....	91 ✕
3.1.15	Faixa salarial dos empregados.....	94 ✕
3.2	Resultados da análise das informações dos questionários enviados ao trabalhador com deficiência física.....	94 ✕
4	Conclusões.....	125 ✕
5	Referências Bibliográficas.....	133
Anexos		142
Anexo 1.....		143
Anexo 2.....		144
Anexo 3.....		145
Anexo 4.....		149
Anexo 5.....		150
Anexo 6.....		152

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Tipo de deficiência.....	95
Tabela 2 Distribuição dos participantes quanto ao diagnóstico funcional.....	97
Tabela 3 Distribuição dos participantes, por faixa etária, na época da coleta.....	100
Tabela 4 Distribuição dos participantes categorizados quanto ao nível de escolaridade.....	103
Tabela 5 Distribuição dos participantes quanto ao tempo de permanência na instituição.....	105
Tabela 6 Distribuição dos participantes categorizados de acordo com a preparação para o mercado de trabalho.....	106
Tabela 7 Distribuição dos participantes quanto às atividades ocupacionais executadas na instituição.....	107
Tabela 8 Distribuição dos participantes de acordo com o meio de transporte utilizado.....	109
Tabela 9 Distribuição dos participantes em relação a como ficaram sabendo do seu emprego atual.....	115
Tabela 10 Distribuição dos participantes com relação à empresa em que trabalham.....	116
Tabela 11 Distribuição dos participantes de acordo com a tarefa que desenvolvem.....	117
Tabela 12 Distribuição dos participantes referente ao tempo em que exercem a função atual.....	121

RESUMO

No momento atual, com a crise mundial sobre o tema trabalho, colocar uma pessoa, no mercado de trabalho é uma tarefa árdua. No caso da pessoa com deficiência, as dificuldades podem ser maiores. O presente trabalho visa investigar a inserção de deficientes físicos no mercado de trabalho, sendo que tal objetivo foi desdobrado em duas vertentes: 1) Identificar as condições que antecedem o ingresso no mercado de trabalho, via instituição especializada, pela ótica de um agente institucional e 2) Identificar o ingresso no mercado de trabalho pela ótica do trabalhador com deficiência física. Participaram do estudo vinte e oito pessoas com deficiência física egressas do programa de reabilitação profissional da SORRI-Bauru, no período de 1998 a 2000 e um agente institucional. Para coleta de informações foram utilizados três procedimentos: 1) questionário para coletas de informações com os egressos do programa de reabilitação profissional; 2) entrevista semi-estruturada, para coleta de informações com um agente institucional, norteada por um roteiro pré-estabelecido; e 3) caderno de conteúdo, contendo as informações transcritas da entrevista apresentada para o agente institucional. Pela ótica do agente institucional são várias as dificuldades encontradas para o desenvolvimento da reabilitação profissional com a pessoa com deficiência física. De acordo com seus relatos as questões problemáticas que mais se destacam são: econômica, a baixa escolaridade dos usuários, o desconhecimento dos vários segmentos da sociedade sobre a pessoa com deficiência, assim gerando a discriminação e dificultando ainda mais o relacionamento dentro do contexto social e prejudicando a inserção da pessoa com deficiência no trabalho. Em relação às dificuldades dos egressos nesse processo, estas apresentam-se mais relacionadas com as barreiras arquitetônicas, sociais e educacionais. Por meio dos resultados, podemos concluir que, mesmo considerando as dificuldades que as pessoas com deficiência física e todo o complexo de reabilitação profissional enfrentam, dentro do sistema político administrativo brasileiro, ocorre mesmo que parcialmente, a inserção no mercado de trabalho, promovendo, neste sentido, a integração social desse indivíduo.

Palavras-chaves: deficiência; reabilitação profissional; integração; profissionalização.

ABSTRACT

At the present moment, with the worldwide working crisis, placing a person into the work market is an arduous task. When it comes to a challenged person, difficulties can be even bigger. The present study aims at investigating the placement of physically challenged people into the work market. Such purpose has been unfolded into two areas: (1) Identifying the conditions that precede the placement into the work market, by means of a specialized institution, from the point of view of an institutional agent and (2) Identifying the placement into the work market from the point of view of a physically challenged worker. Twenty eight physically challenged people, formerly participants at the professional rehabilitation program of SORRI-Bauru, within 1998 and 2000, along with an institutional agent took part of the study. For gathering the information three procedures were used: (1) Questionnaire for gathering information with the formerly participants at the professional rehabilitation program; (2) Semi-guided interview, for gathering information with an institutional agent, oriented by a pre-established script; (3) Contents notebook, with transcript information from the interview presented to the institutional agent. From the institutional agent's point of view, there are many difficulties to the development of the professional rehabilitation of the physically challenged person. According to his reports, the troublesome questions which are more prominent are: the economic matter, the low amount of school years of the users, the lack of information from several segments of society about challenged person, thus generating discrimination and making the relationship among the social context even more difficult and disturbing the placement of the physically challenged person into work. In relation to the difficulties of the formerly participants at the professional rehabilitation program in this process, they present themselves closely related to the architectural, social and educational obstacles. Considering the results, we can conclude that, in spite of the fact that the physically challenged people and all the professional rehabilitation complex face difficulties, among the Brazilian political-administrative system, the placement into the work market, although partially, in fact occurs, promoting thus the social integration of this individual.

Keywords: handicap; professional rehabilitation; integration; professional qualification.

1 Introdução

Muito se tem escrito a partir da década de sessenta, principalmente nos países desenvolvidos, sobre o tema integração da pessoa com deficiência na força de trabalho. Esse tema constitui-se em uma preocupação dos programas educacionais, principalmente no que tange a criação de condições para que esta população possa levar uma forma de vida mais próxima possível da normal. Deste modo, um dos objetivos a ser alcançado é o exercício de algum tipo de trabalho ou profissão que possa produzir a remuneração pelos serviços prestados.

A tarefa é das mais árduas, e seu sucesso ou insucesso nesta investida dependerá de um trabalho a ser desenvolvido com a união de esforços da pessoa com deficiência, de sua família, dos profissionais envolvidos da área da educação e saúde, da comunidade e das autoridades legalmente constituídas.

O presente trabalho visa investigar a inserção de deficientes físicos no mercado de trabalho, sendo que tal objetivo foi desdobrado em duas vertentes: 1) Identificar as condições que antecedem o ingresso no mercado de trabalho, via instituição especializada, pela ótica de um agente institucional e 2) Identificar a inserção no mercado de trabalho pela ótica do trabalhador com deficiência física.

Com o intuito de elucidar alguns pontos importantes acerca da inserção do deficiente físico no mercado de trabalho, realizaremos a seguir uma breve exposição de assuntos ligados à questão.

1.1 Sociedade, trabalho e suas relações com a pessoa com deficiência

Entendemos que o trabalho exerce forte influência na vida do indivíduo, principalmente na sua socialização, uma vez que ele permite o contato direto do indivíduo com a sociedade.

Ferreira (1986, p. 1695) define trabalho como: 1) *aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim, o trabalho permite ao homem certo domínio sobre a natureza* ou 2) *atividade coordenada, de caráter físico e ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa serviço ou empreendimento.*

O dicionário de ciências sociais (1986, p. 1249), encontramos que:

O trabalho não é para o homem apenas uma necessidade inevitável. É também o seu libertador em relação em à natureza, seu criador como ser social e independente, (...) o trabalho aparece como confronto do homem com a natureza, numa relação de progressivo conhecimento e controle dela, cujos estímulos são as diversas e sucessivas necessidades humanas nas diferentes etapas dessa relação e desse processo, etapas nas quais o homem se transforma.

Na definição apresentada anteriormente, é notório que o trabalho exerce uma relação de troca entre o indivíduo e o meio, sendo que o trabalho desempenha o papel de realizar essa troca.

Para Braverman (1987, p. 50) o trabalho pode proporcionar mais do que meramente retorno financeiro para a sobrevivência, mas também gerar condições para o lazer e para o prazer. Em sua opinião, o *trabalho humano é consciente e proposital*.

Como vemos, quando nos referimos ao trabalho, tal tema nos remete à várias definições, podendo gerar uma profunda discussão. No entanto, não é o nosso objetivo neste estudo, realizar tal propósito.

Ao longo da história, o significado do trabalho tem variado de acordo com o contexto cultural e de acordo com as crenças e valores das pessoas. A história do trabalho se confunde com a do

próprio homem quando este busca os meios de satisfazer suas necessidades, é a própria história da humanidade, das vitórias e derrotas, dos trabalhos pesados, como o trabalho escravo, com a obediência a seus senhores. Com a revolução industrial e o desenvolvimento do poder da máquina, durante os séculos XVIII e XIX, o trabalho físico foi sendo substituído, gradativamente, nas indústrias e no campo.

Atualmente, a automação e a introdução do computador, possibilita que falemos na sociedade pós-industrial. A globalização da produção traz à tona discussões e questionamentos sobre o trabalhador e as próprias relações de trabalho em uma escala mais abrangente. Portanto o trabalho sofre mudanças e afeta as relações entre os indivíduos em diferentes aspectos. O mercado de trabalho se encontra cada vez mais seletivo e competitivo, exigindo profissionais qualificados, conseqüentemente requerendo um investimento maior em educação desse indivíduo para enfrentar essa nova situação.

O trabalho é uma atividade que proporciona ao homem os meios para a sua realização pessoal e para o atendimento de suas necessidades básicas. Na medida em que a satisfação é atendida,

ampliam-se as necessidades a outros homens e criam-se as relações sociais. Assim, o trabalho pode facilitar a integração do indivíduo e favorecer a visão de si mesmo como agente de transformação social. O bom desempenho de uma atividade profissional requer hábitos, habilidades e atitudes, próprias à pessoa, cujos desenvolvimentos têm início na infância e vão incorporando-se à vida cotidiana.

Assim, se por um lado, o trabalho pode facilitar a integração da pessoa na sociedade, por outro, a falta de emprego ou trabalho pode causar exclusão social. A sociedade atual parece não estar preocupada em pensar no bem estar coletivo, mas em fazer triunfar projetos individuais que geram o sucesso profissional e econômico de poucos. E essa idéia é ilusória, se considerarmos que vivemos em uma sociedade, cujos problemas sociais aumentam neste contexto e atingem esses poucos indivíduos não apenas economicamente, mas em outros parâmetros como, por exemplo, devido à desigualdade social. Não há indivíduo sem sociedade e é preocupante que o óbvio deva ser revitalizado. Como o indivíduo, e aqui neste contexto o indivíduo deficiente, pode se tornar cidadão pleno de seus direitos e deveres, se o contexto cultural a que pertence

não vier recebê-lo como um indivíduo produtivo, capaz de viver autonomamente?

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, estabelece que *a cidadania é um dos fundamentos do Estado de Direito no Brasil, juntamente com a soberania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e o pluralismo político*. Porém, parece que a sociedade ainda não vivencia este princípio constitucional na sua plenitude, deixando o mesmo no nível de um discurso vazio.

No campo do trabalho, a nova constituição reserva um percentual das vagas dos cargos públicos para os deficientes. Diz o artigo 37:

A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte:

Inciso VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Percebemos, desse modo, que a legislação faz exceção ao deficiente com relação à igualdade estabelecida no artigo 5º:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes do País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Uma vez que as pessoas com deficiência tenham as habilidades desenvolvidas para competir com igualdade com as demais pessoas, chamadas por todas de normais, não seria necessário existir tal porcentagem. A Constituição preocupou-se em garantir direitos aos deficientes, ao mesmo tempo que o legislador reconhece a desigualdade das oportunidades.

Um outro aspecto importante em relação à socialização da pessoa com deficiência é o direito de ir e vir.

De acordo com Hale (1980), as barreiras arquitetônicas são fatores de isolamento, uma vez que as com deficiência precisam depender de outros para realizar atividades básicas do cotidiano.

Ao considerarmos a questão sobre barreiras arquitetônicas a Constituição Federal de 1988, estabelece em seu artigo 244 que:

A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes, a fim de

garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

Mais uma vez, o legislador estabeleceu normas no sentido de diminuir a distância, procurando igualar as oportunidades.

É observado com frequência, através de denúncias constantes nos meios de comunicação de massa, que este artigo não vem sendo cumprido, sugerindo a necessidade de se desenvolver um trabalho mais intenso a fim de conscientizar a população a eliminar essas barreiras e, deste modo, permitir que as pessoas com deficiência cumpram seus direitos de ir e vir de forma adequada, como qualquer outro cidadão. A medida que o direito primário de ir e vir livremente não é respeitado devido às condições precárias de acessibilidade existentes em nosso meio, todos os demais direitos garantidos por lei deixam de ser respeitados.

Citamos alguns pontos que são tratados na Constituição Brasileira. Apesar de esforços existirem, ou serem criados, para que as pessoas com deficiência possam realmente ser preparadas para a sua inserção no mercado de trabalho, nenhum resultado válido e duradouro poderá ser obtido se o meio ambiente não for acolhedor e se a própria pessoa com deficiência não tiver uma

participação plena na comunidade. A experiência mostra realmente que, mais que a própria deficiência, a maneira pela qual ela é recebida, constitui o maior obstáculo a uma real integração da pessoa com deficiência no meio social e profissional.

A inserção profissional da pessoa com deficiência, exige com efeito, que seja concretizada uma atuação coordenada por parte do Estado, das empresas, do meio social, em seu conjunto. Julgamos que, através do trabalho produtivo a pessoa com deficiência pode integrar-se à sociedade.

Parte significativa da sociedade e, particularmente, o meio empresarial, não visualiza com clareza a pessoa com deficiência enquanto força de trabalho produtiva, mas o visualizam como aquele indivíduo que a qualquer momento, irá cometer uma falha, confirmando assim a sua condição de deficiência. Desse modo, confirmam-se também as concepções pré-estabelecidas a respeito da deficiência em sua perspectiva negativa.

Uma das questões que talvez mais prejudique o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho seja, justamente, essa perspectiva negativa que se cria em torno dela, ao contrário de outros trabalhadores para quem cometer um erro, nem

sempre os desqualifica profissionalmente. O erro, muitas vezes, não é permitido ao trabalhador com deficiência, pois o erro serve como confirmação pseudo-reveladora de sua suposta desqualificação profissional. Entretanto, é um fato que todos os indivíduos possuem limitações e são passíveis de erros e falhas.

Assim, a sociedade ainda mantém uma visão estigmatizadora em relação à pessoa com deficiência, perpetuando comportamentos discriminatórios e excludentes. Isso necessita ser modificado e mudanças de atitudes só ocorrerão com ações concretas. Para que exista uma mudança de atitude é de fundamental importância preparar também os diferentes segmentos da sociedade a respeito dessa questão. Essa sensibilização poderá ser realizada basicamente mediante informações claras e objetivas a respeito da pessoa com deficiência, do tipo de deficiência, das possibilidades e limites que esses indivíduos possuem. Somente com a desmistificação de tabus e atitudes preconceituosas é que a pessoa com deficiência poderá alcançar o seu lugar de direito na sociedade, exercendo, dessa forma, a sua cidadania.

1.2 Deficiência e deficiência física

Desde que os primeiros seres humanos surgiram sobre a superfície do planeta terra, algo os caracteriza, tornando-os desiguais: a diferença.

A natureza é perfeita em sua criação e não permite, em seu ecossistema, que nenhuma de suas criaturas tenham exatamente as mesmas características ou melhor dizendo, sejam iguais. A distinção entre as coisas e entre os homens é o que de fato os aproxima.

No entanto, a humanidade continua através da história mostrando-se frágil e imatura em relação às diferenças individuais, dentro do próprio grupo social, como exemplo: a deficiência.

Durante muito tempo, a deficiência foi vista como um castigo dos deuses e a pessoa com deficiência era alvo de comiseração e de cuidados assistencialistas.

É comum encontrar, em nosso meio, pessoas afirmando que a deficiência é um castigo de Deus, que Deus quis que fosse assim ou que a pessoa deficiente está pagando por erros

cometidos em vidas passadas. Estas afirmações variam de acordo com a cultura, religião ou idade dessas pessoas.

Já na Idade Média, as deficiências e as pessoas com alguma deficiência começam a ser temidos como monstros da contrariedade divina, eram vistas como pessoas más, que se justificavam por sua aparência execrável (Fontes & Landi, 1997).

Diante desse obscurantismo, uma infinidade de crianças deficientes foram sacrificadas e adultos queimados nas fogueiras da Inquisição, uma vez que a sociedade (quase sempre em guerra) não necessitava, segundo a concepção da época, de *estorvos humanos* em sua convivência.

No período iluminista, um saber surge, naquele momento que parecia ser o final dos tempos, emergindo com força sobre a mentalidade dos homens, que passaram, então, a se dedicar ao estudo das pessoas deficientes e de sua adaptação ao meio social.

Mas com chegada da Modernidade e de sua desenfreada busca pelo padrão de beleza e de perfeição humana, por meio da mídia, as pessoas com deficiência foram levadas a se defrontar, talvez, com o momento mais tortuoso de suas vidas: a segregação social. Os próprios termos *excepcionais*, ou *pessoas*

portadoras de necessidades especiais, ou ainda, *pessoas portadoras de deficiência*, trazem em si um fardo negativo, que as pessoas com deficiência são obrigadas a carregar.

Omote (1994) afirma que a deficiência não é algo que emerge com o nascimento de alguém ou a enfermidade que alguém contrai, mas é produzida e mantida por um grupo social, na medida em que interpreta e trata como desvantagens, certas diferenças apresentadas por determinadas pessoas.

De acordo com Ferreira (1986), a palavra deficiência significa falho, faltar, carente, incompleto, imperfeito, apontando o deficiente como uma pessoa inferior às outras pessoas, vistas como *normais*.

Silva (1987) salienta que a expressão *indivíduo normal* é aplicada àquele que tem um corpo, praticamente, perfeito e sem *aberrações*, àquele que tem os órgãos e os sentidos funcionando bem, com uma inteligência pelo menos em nível adequado, dono de um acervo de hábitos e de comportamentos que não chegam a causar preocupações e dentro de uma faixa etária, considerada como produtiva e não muito avançada. Quase tudo que desvia desses padrões, passa a ser visto como algo que não é normal.

No presente trabalho, seguiremos a definição apresentada pela Comissão Estadual de Apoio ao Ano Internacional das Pessoas Deficientes, realizada em 1981, que afirma:

o deficiente é a pessoa que devido a defeitos, problemas ou anomalias física, sensorial, orgânica ou mental, seja congênita ou adquirida, sente algum tipo de restrição ou impedimento na execução de uma atividade considerada normal para o ser humano.

São considerados deficientes físicos todos os indivíduos que possuem algum tipo de paralisia, limitação do aparelho locomotor, amputação, malformação ou qualquer outro tipo de deficiência que interfira em sua locomoção, coordenação ou fala.(São Paulo, SE/CENP, 1987). Neste grupo, são incluídos os deficientes orgânicos (câncer, diabetes, hanseníase), ou seja, indivíduos que por problemas de saúde têm algum tipo de limitação física.

Segundo o documento do estatuto das pessoas com deficiência, decreto número 3.298, em seu artigo 4º, define deficiência física como sendo uma:

alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia,

tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (Brasil, 1999, decreto 3.298).

Para Connor (1983), os defeitos físicos manifestam-se de várias maneiras e resultam de diferentes fatores, tais como: anomalias congênitas, infecções, distúrbios metabólicos, traumatismos e causas diversas ou desconhecidas.

Podemos concluir no entanto, que essa categoria é extremamente heterogênea, pois as causas da deficiência são diversas, apresentando uma variedade de quadros motores. A extensão e a natureza da deficiência também são variáveis e levam a níveis diferentes de ajustes sociais e emocionais.

Telford & Sawrey (1983) confirmam esses dados ao indicar que essa categoria da excepcionalidade é extremamente heterogênea, dada a variedades das condições incapacitadoras em que ocorrem.

Destacamos essas definições, por entendê-las como mais adequadas no sentido de desenvolver mudança de atitudes,

buscando eliminar os estereótipos e preconceitos que impedem o pleno desenvolvimento da pessoa com deficiência e sua integração social.

1.3 Integração da pessoa com deficiência

Grande parte de nossa sociedade acredita que as pessoas com necessidades especiais, sejam elas físicas, sensoriais, (auditivas e ou/visuais) ou mentais, são incapazes de inscrever seus corpos em práticas sistemáticas, e não concebe o deficiente como uma pessoa capaz de se realizar nas mais diferentes áreas sociais, seja no campo profissional/ocupacional, seja no pensamento, nas artes ou na vida acadêmica, enfim integrar-se na sociedade.

Embora o termo *integração* seja conhecido por todos nós, fazendo parte de nossa linguagem diária, parece-nos importante proceder a uma breve revisão de seu conceito.

O documento da Política Nacional de Educação Especial, de 10 de maio de 1994 (p. 18), apresenta o seguinte conceito no tocante à integração:

Integração: é um processo dinâmico de participação de pessoas num contexto relacional, legitimando sua integração, implicando reciprocidade.

Integração escolar: é um processo gradual e dinâmico que pode tomar distintas formas segundo as necessidades e habilidades dos alunos.

Integração educativa: refere-se ao processo de educar-ensinar, no mesmo grupo, as crianças com e sem necessidades educativas especiais, durante uma parte ou na totalidade do tempo de permanência na escola.

Cardoso (1992) percebe a integração com a possibilidade da pessoa com necessidades especiais, devido à deficiência ou problemas em seu desenvolvimento, viver e conviver com as demais pessoas de sua comunidade. Ressalta em seu trabalho que o ingresso da pessoa com deficiência no grupo social não acontece de forma automática, como seria desejado, é fruto de um processo que requer esforço e planejamento, envolvendo cada pessoa em questão, suas famílias, a escola, as empresas e a sociedade em geral.

Clavísio (1993) visualiza a integração como resultado de um processo de conscientização, tanto por parte do deficiente,

quanto por parte do grupo social, essa integração só ocorrerá se houver cooperação das duas partes.

Quando uma sociedade emite atitudes que possibilitem o pleno desenvolvimento das potencialidades do indivíduo, estará dando também à pessoa com deficiência a oportunidade de ser valorizado e respeitado como qualquer ser humano, independente de sua condição de indivíduo diferente. Podemos dizer que a integração não pode ser tratada como um mero exercício de discurso, como vem acontecendo há bastante tempo em nosso país.

As pessoas com deficiência precisam ser consideradas a partir de suas potencialidades, valorizando as habilidades que possuem com vistas a seu desenvolvimento, e não o contrário, realçando os seus defeitos.

Outro aspecto importante sobre à integração social é o modo pelo qual as pessoas vêem a pessoa com deficiência. A aparência física é uma característica que influencia muito a discriminação social vigente. Quando as pessoas apresentam limitações e fogem às exigências sociais, elas passam a ser vistas de forma distorcida e estigmatizada. Omote (1994) aponta que o percebido não aprende pura e simplesmente as características do

percebido, mas faz também atribuições que, na maioria das vezes, nem condizem com as características do percebido.

Pensar numa sociedade em que as pessoas com deficiência vivam melhor, é pensar não só na situação singular em que elas se encontram, mas também nos mecanismos que absorvem e circunscrevem todas as pessoas. Enfim, pensar numa sociedade melhor para as pessoas deficientes é, necessariamente, pensar numa sociedade melhor para todos nós (Ribas, 1985).

Enquanto permanecermos neste transe hipnótico de não transformação, de não despertar, somos gente normal, não incomodamos ninguém. Somos legítimos produtores e reprodutores da sociedade que aí está.

Não é objetivo deste trabalho produzir uma crítica mais aprofundada de cada conceito de integração aqui mencionado. Entretanto, podemos observar que o documento da Política Nacional de Educação Especial nos faz inferir que quando pessoas ou grupos de pessoas são colocados arbitrariamente, juntos uns dos outros, sem respeito às suas necessidades e interesses ou aos objetivos que os reúnem como parceiros, provavelmente, não haverá integração.

Poderíamos dizer que ocorreu inserção ou agrupamentos nos quais prevalecerão relações mecânicas.

1.4 Profissionalização e integração da pessoa com deficiência

O processo de exclusão social a que estão sujeitas as pessoas com deficiência se estende aos mais diversos setores da atividade humana, entre eles a participação social através do trabalho (Manzini, 1989; Januzzi, 1992 e Amaral, 1994).

O trabalho, além de ser um meio do homem ganhar a vida e de desempenhar um papel social, é uma atividade através da qual as pessoas produzem algo para si mesmas e para os outros.

A integração do indivíduo com deficiência física, na sociedade, através do trabalho, demonstra uma preocupação com o cumprimento de um dos mais importantes objetivos da Educação Especial. Este objetivo representa, em sua realização, o coroamento de todo o trabalho realizado através de outros programas em estágios anteriores.

Quando se fala de integração de pessoas com deficiência, fala-se de sua inserção no mundo do trabalho, uma vez

que essa é uma privilegiada faceta da vida do cidadão. Mesmo porque esse cidadão só o é, reconhecidamente, se inserido no circuito de produção-consumo.

Alguns autores enfatizam que a profissionalização da pessoa com deficiência deveria ir além do caráter produtivo. Segundo Canziani (1985, p. 108):

a aprendizagem para o trabalho visa à integração da pessoa na comunidade, não só do ponto de vista de produzir, mas com possibilidade de participação responsável em dimensões e ações no campo político econômico, social e cultural da comunidade .

Vivemos numa sociedade capitalista, na qual as pessoas crescem com a perspectiva de trabalho e, durante toda vida escolar, preparam-se para realizar sua escolha profissional através da qual terão oportunidade de exercer sua plena cidadania.

O status social, nesse tipo de sociedade, é adquirido por meio da atividade profissional e, conseqüentemente, através de sua remuneração. O trabalho tornou-se o contato direto do indivíduo com a sociedade. De acordo com Vash (1988), o trabalho é um veículo para a aquisição de recompensas externas socialmente veneradas tais como, dinheiro, prestígio e poder, bem como

recompensas internas associadas com a auto-estima, pertinência e auto-realização.

Diz-se que o trabalho enobrece o homem. Pois, para o cidadão portador de deficiência o trabalho é mais que um fazer enobecedor. É um passaporte que lhe garante a integração, socialização, reconhecimento, independência, plena realização como ser humano.

Clavísio (1993) relata em seu estudo que é indispensável que a sociedade ofereça ao deficiente uma maneira pela qual ele possa sentir-se útil, colaborando com a sociedade, sendo este aspecto observado quando ele está inserido no mercado de trabalho.

Araújo (1994) cita que a pessoa deficiente tem direito ao trabalho, como qualquer indivíduo, que fica compreendido o direito à própria subsistência, forma de afirmação social e pessoal do exercício da dignidade humana.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo sétimo do capítulo II, proíbe formas negativas de tratamento dadas a pessoa com deficiência, com relação ao trabalho, ao estabelecer: Inciso XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Ninguém desconhece as dificuldades, os entraves e a discriminação que se põem no caminho da pessoa com deficiência que busca um lugar no mundo do trabalho. São obstáculos diversos: falta de instrumentos e de pessoal que lhe oriente a executar tarefas compatíveis com suas limitações; pouco interesse em readaptar setores profissionais onde deveria atuar o falso e corrente prejuízo de que o deficiente é improdutivo; desobediência às leis, mesmo puras manifestações preconceituosas.

Para facilitar o desenvolvimento do deficiente em relação à sua vida profissional, creio que seja necessário em primeiro lugar, que ele frequente uma escola, e que esta esteja totalmente preparada para atendê-lo visando suas habilidades e respeitando as suas dificuldades e limitações. É preciso que os objetivos da preparação para o trabalho estejam explícitos no currículo da escola. Esta necessidade é assegurada na Constituição Federal de 1988, conforme o artigo 205 que assegura a educação como sendo direito de todos e um dever do Estado, quando se refere:

Artigo 205 – A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu

preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

É extremamente comprometedor pensarmos em educação sem a preocupação de preparar o indivíduo para a vida profissional, pois o homem deve ser educado de forma integral. Quando o processo educacional não visa esse objetivo, todo o processo pode ser prejudicado.

Lubovsky (1981) ressalta que para o indivíduo com deficiência ser bem sucedido numa carreira profissional, depende de ele ter sido, suficientemente, preparado para isso durante a escolarização.

Neste momento, torna-se importante dissertar também, sobre reabilitação e reabilitação profissional, considerando serem estas áreas de conhecimento também produzidas pelo processo educacional preparatório para o mercado de trabalho da pessoa com deficiência, sendo objeto de pesquisa deste trabalho. Segundo a Organização Mundial de Saúde, Reabilitação é a:

“... aplicação coordenada de um conjunto de medidas médicas, sociais, educacionais e profissionais para preparar ou readaptar o indivíduo com o objetivo de que se alcance a

maior preparação possível da sua capacidade funcional..." (Carmo, 1994, p. 84).

De acordo com a Portaria Ministerial nº 8, de 21 de março de 1978, do Ministério da Previdência e Assistência Social, a Reabilitação é entendida como "[...] o desenvolvimento da programação terapêutica específica de natureza médico-psicossocial" e uma de suas metas é: "alcançar a independência física que permita o exercício das atividades da vida diária e da vida escolar ou laborativa de acordo com o quadro clínico e a idade..." (Carmo, 1991, p.83).

Reabilitação Profissional, segundo a OIT – Organização Internacional do Trabalho, é "a administração de orientação profissional, formação profissional e colocação seletiva para que os inválidos possam obter e conservar um emprego adequado" (Recomendação 99 da 38ª Conferência Internacional, citada por Mendes, 1985, p.425).

O mesmo autor prefere outra definição de Reabilitação Profissional que é:

um processo que tem por finalidade a integração ou reintegração do homem incapacitado, através do desenvolvimento de suas potencialidades físicas, sociais, intelectuais e vocacionais e de

uma colocação compatível com suas possibilidades.

Numa visão globalizada, a Reabilitação Profissional é entendida como o processo de integração social da pessoa com deficiência, através de sua inserção no mundo do trabalho (Aranha, 1993, p. 3). Caracteriza-se por:

assistir as pessoas com deficiência a tomar decisões de vida e a fazer escolhas profissionais conscientes e consistentes com suas habilidades, necessidades e interesses. Para tanto, deve favorecer as condições para que as pessoas com deficiências possam explorar e compreender o mundo em que vivem, a si próprios, bem como à natureza e à dinâmica do trabalho.

Tal processo somente pode ser efetivado através do estudo e análise de cada caso e com o estabelecimento de objetivos a longo, médio e curto prazos em cada área de existência do sujeito (física, psicológica, social, educacional, profissional e econômica). Da mesma forma, faz-se necessário o trabalho coordenado e integrado da equipe transdisciplinar.

O que, muitas vezes, podemos observar é que mesmo ultrapassando e desenvolvendo toda a escolarização, e ainda que, no momento, contando inclusive com a reabilitação profissional, o

deficiente, ainda, enfrenta muitas dificuldades e poucos conseguem inserir-se no mercado de trabalho. Manzini (1995) aponta em seu estudo que quando a pessoa com deficiência possui habilidade no desempenho profissional, depara-se com o despreparo da sociedade em recebê-lo como um ser produtivo.

Parece, pois, que três elementos estão intimamente relacionados na profissionalização da pessoa com deficiência: 1) a instituição especializada em treinamento e a colocação profissional; 2) a pessoa que passa pelo processo de profissionalização; e 3) o mercado de trabalho.

Tomando como base essas considerações, delineou-se a presente pesquisa, visando investigar a inserção de deficientes físicos no mercado de trabalho enfocando duas vertentes: 1) identificar as condições que antecedem o ingresso no mercado de trabalho, via instituição especializada, pela ótica de um agente institucional e 2) identificar a inserção no mercado de trabalho, pela ótica do trabalhador com deficiência física.

2 Método



Nesta sessão será descrito o percurso metodológico para obtenção de dados da presente pesquisa. Inicialmente, apresentamos informações pertinentes à instituição selecionada, aos sujeitos e, em seguida, apresentamos uma descrição do material utilizado na coleta de dados e a apresentação dos procedimentos empregados na pesquisa.

2.1 Seleção da instituição e participantes da pesquisa

Para atender aos objetivos propostos na pesquisa, contatamos três especialistas da área de educação especial, mais especificamente os que trabalhavam com reabilitação profissional do deficiente e buscamos indicações de instituições conceituadas, que desenvolvessem tais serviços. Por unanimidade foi indicada a SORRI-Bauru.

A partir dessa indicação, foram feitos contatos com as pessoas da SORRI-Bauru, quando tivemos a oportunidade de visitar todos os setores que fazem parte da referida instituição, e o mais importante para nós, conhecer a história, a rotina e todas as etapas do programa de reabilitação profissional.



2.1.1 Descrição da instituição

A SORRI-Bauru tem como objetivo a integração social da pessoa com deficiência no pleno exercício de sua cidadania. Para atingir esse objetivo, tem procurado organizar e/ou participar de eventos, seja de iniciativa individual ou em parceria, com outras organizações e conta com recursos de órgãos governamentais, particulares, recursos próprios, campanhas e eventos.

Nesta instituição são desenvolvidos alguns programas de ação, tais como: Educação Básica, Reabilitação Profissional, Desenvolvimento de Produtos Especiais e Projetos Comunitários.

Para realizar o presente estudo, optamos pela SORRI por ser uma instituição reconhecida, valorizada e preocupada com a questão da inserção e integração do deficiente via exercício profissional.

Neste momento, parece interessante desenvolver uma breve explicação sobre o Programa de Reabilitação Profissional, que tem como objetivo favorecer a integração social através do trabalho, levando o indivíduo à capacitação profissional e promovendo entre as

peças deficientes e não deficientes, a compreensão das relações sociais no trabalho.

Com relação aos usuários que podem ser favorecidos com o referido programa, são pessoas com: deficiência física, mental, auditiva e visual parcial; portadoras de hanseníase que mesmo não apresentando deficiência, sofrem as conseqüências do estigma da doença; que apresentem vínculo familiar com pessoas com hanseníase que sofram discriminação em decorrência da doença; com idade a partir de 16 anos; interesse pelo trabalho; que apresentem condições legais para o exercício do trabalho, ou se impedidos, estarem em condições e manifestar o interesse em legalizá-las; que possuam competências instaladas para as atividades de vida diária; comunicação básica; condições mínimas de interação socialmente aceitas; conclusão de procedimento (s) terapêutico (s) necessário (s), ou de condição de realização deste (s), concomitante com o programa de reabilitação profissional; independência em locomoção e transporte e, por fim, residência que permita acesso ao que estiver previsto em seus planos de avaliação e de capacitação.

O programa de reabilitação profissional é constituído por um sistema de serviços compostos das seguintes fases: avaliação



profissional e capacitação profissional nas áreas física, psicológica, social, educacional, econômica e profissional.

Com o trabalho de psicólogos, assistentes sociais, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos, enfermeiros, médicos, fisioterapeutas, pedagogos, instrutores, a entidade já encaminhou mais de 300 usuários para o mercado de trabalho.

2.1.2 Seleção dos participantes

Solicitamos, por escrito, ao responsável pelo programa de reabilitação profissional, um levantamento de endereços dos deficientes físicos que não apresentassem outra deficiência associada e que houvessem participado e concluído o programa de reabilitação profissional no período de 1988 a 1998 (anexo 1).

Após quarenta dias, começamos a receber, por e-mail, endereços de pessoas que correspondiam ao perfil que tínhamos solicitado. O responsável pelo levantamento informou-nos que, dentro do período solicitado, havia cadastrado vinte e dois deficientes físicos em seu arquivo. Desses vinte e dois, nove a instituição não conseguiu localizar, alegando paradeiro desconhecido. A instituição explicou

que, por uma questão de ética, só depois de entrar em contato com o usuário, e sendo por ele autorizado, ela, a instituição, revelaria o endereço. Assim, segundo a instituição, somente treze deficientes físicos foram localizados e todos aceitaram participar do estudo.

Naquele momento, o referido trabalho foi discutido com outros profissionais, em uma reunião do grupo de pesquisa *Deficiências Físicas e Sensoriais*, com a finalidade de verificar se estavam sendo seguidos corretamente os parâmetros metodológicos. A partir das sugestões obtidas em reunião, foram realizadas modificações no sentido de ampliar o período de tempo que passou de 1988/1998 para 1988/2000, com o intuito de aumentar o número de sujeitos da pesquisa.

Para isso, entramos em contato com a instituição, que prontamente aceitou a ampliação e colocou à disposição o arquivo para o levantamento de endereços dos deficientes físicos que concluíram o programa de reabilitação profissional entre 1999 e 2000. Após realizarmos o levantamento, a instituição, como é norma, enviou carta solicitando a autorização do ex-usuário, daquele período. Foram enviadas dezenove cartas, sendo que quinze retornaram com autorização, três tiveram a correspondência devolvida, informando

que o destinatário havia se mudado e uma carta apenas, não retornou. A instituição enviou uma segunda carta que também não retornou. Assim, o nosso número de participantes da pesquisa passou de treze para vinte e oito participantes.

Com a finalidade de entendermos melhor o funcionamento do programa de reabilitação profissional, participou também como informante deste estudo, a coordenadora do referido programa. Esta profissional tinha sua formação na área de serviço social e trabalhava na instituição há vinte e dois anos e, na função atual, há dezenove anos, sempre neste mesmo setor.

2.2 Procedimentos para coleta de informações

Na presente pesquisa foram utilizados três procedimentos: 1) questionário para coleta de informações com ex-usuários do programa de reabilitação profissional; 2) entrevista semi-estruturada para coleta de informações iniciais sobre o funcionamento do programa de reabilitação profissional da SORRI-Bauru e; 3) caderno de conteúdo, a ser apresentado à participante em uma segunda sessão de coleta, que organizava as informações provenientes da

entrevista inicial com o profissional da respectiva instituição, cujo objetivo era validar, ampliar e/ou alterar as informações solicitadas no primeiro encontro.

2.2.1 Coleta de informações por meio de questionário

Questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador Lakatos & Marconi (1985, p. 178). Apesar dessa definição atender metodologicamente o designe da presente pesquisa, observamos na prática que nem sempre o questionário é aplicado sem a presença do entrevistador, como por exemplo, a aplicação do questionário do Censo, onde o entrevistador se faz presente.

Elegemos o questionário para coleta de informações dos ex-usuários da SORRI-Bauru, por fornecer as seguintes vantagens: 1) atingir o número de pessoas simultaneamente; 2) por atender uma área geográfica maior; 3) por oferecer maior liberdade nas respostas; 4) pelo fato de o participante escolher, de acordo com a

sua disponibilidade e vontade, o momento mais adequado para escrever as questões.

Salientamos que o questionário também traz desvantagens, como qualquer outra técnica, tais como, a demora no retorno das informações, a não possibilidade de aprofundar os conteúdos das respostas, a expressão das idéias podem ser prejudicadas, se o respondente não tiver o hábito de escrever constantemente.

O questionário utilizado foi elaborado, inicialmente, contemplando os objetivos do estudo proposto e, posteriormente, foi discutido com quatro profissionais da área de educação especial com a finalidade de validação do instrumento. A partir das sugestões desses profissionais, foram realizadas algumas modificações na sequência das perguntas e incluída uma última questão, por intermédio da qual o participante poderia relatar qualquer outra informação que achasse necessária.

Posteriormente, elaboramos uma carta, que foi enviada junto com o questionário, explicando ao ex-usuário: 1) que a SORRI-Bauru, por meio de sua autorização, nos forneceu seu endereço; 2) a natureza da pesquisa, sua importância; e 3) a necessidade de obtermos

suas respostas no menor tempo possível. A carta tinha a finalidade de despertar o interesse do destinatário.

Para facilitarmos o retorno das informações, enviamos, junto com o questionário, um envelope selado endereçado à pesquisadora.

Decorridos trinta dias do envio dos questionários aos deficientes físicos, prazo que consideramos suficiente para o retorno, encaminhamos uma segunda carta, com outro questionário anexado, destinado à somente duas pessoas que não haviam retornado as informações, reforçando a importância da sua participação para a pesquisa. Decorridos, aproximadamente, quinze dias, obtivemos o retorno das respostas.

2.2.2 Coleta de informações utilizando roteiro pré-estabelecido: a entrevista semi-estruturada

Um outro procedimento de coletas de dados utilizado neste estudo foi a entrevista, que é indicada, segundo vários autores, para coletar informações sobre atribuição de funções e/ou concepções

ou descrição de fatos e/ou eventos (Manzini, 1990/1991; Dias & Omote, 1995).

A entrevista semi-estruturada parte de questionamentos básicos que permitem a inserção de interrogativas pertinentes à medida em que as informações vão sendo fornecidas. O entrevistador deve ter uma atitude consciente e atuante durante a entrevista semi-estruturada e considerar relevante a participação do entrevistado. É uma forma de poder explorar mais amplamente a questão. Em geral, as perguntas são abertas e podem ser respondidas dentro de uma conversação informal, o entrevistado tem a liberdade de ir além do que é questionado, expondo seu pensamento e as suas experiências sobre o tema em foco, ampliando, assim, as informações e enriquecendo o conteúdo da pesquisa (Manzini, 1990/1991).

Portanto, como a coleta de informações seria realizada com um único informante, a entrevista seria adequada para aprofundar e explorar mais amplamente o tema versado.

A entrevista semi-estruturada tem ainda, como pressuposto, a elaboração de um roteiro para entrevista, servindo como instrumento para nortear um diálogo orientado, que busca informações e dados para a pesquisa.



O roteiro utilizado para a entrevista foi elaborado, inicialmente, contemplando os objetivos do estudo proposto e, posteriormente, discutido com profissionais da área de educação especial, com a finalidade de validação do instrumento. A partir das sugestões obtidas, foram realizadas inclusões e modificações na forma de interrogativas e correções de aspectos lingüísticos, com a finalidade de tornar o roteiro mais informal. As seqüências das perguntas foram alteradas, sendo que as perguntas foram ordenadas de uma menor para maior complexidade.

O roteiro da entrevista constava de duas partes: dados de identificação sobre o participante e perguntas relacionadas ao tema em questão. A primeira parte buscou a caracterização do entrevistado, permitiu o entrosamento com o entrevistador e abertura para as próximas perguntas. A segunda parte teve como intuito colher informações sobre o programa de reabilitação profissional da SORRI-Bauru.

A ordem de apresentação das perguntas elaboradas no roteiro prévio tinha como critério a facilidade de responder às perguntas, garantindo, assim, as respostas. Nessa concepção, supunha-se que na medida em que a entrevista fosse transcorrendo,

apresentariam perguntas mais complexas que deveriam exigir uma maior elaboração mental, por parte do entrevistado, como também é sugerido por Manzini (1995).

A entrevista foi agendada com flexibilidade de tempo, respeitando a disponibilidade do entrevistado. Nesse contato prévio, foram expostos os objetivos do trabalho a ser desenvolvido.

A entrevista foi desenvolvida na sala de trabalho do participante, em uma mesa de reunião. Ao iniciar a coleta de dados, foi solicitada permissão ao participante para que a entrevista pudesse ser gravada em fita cassete. Novamente, foram explicitados os objetivos do trabalho e informado que os dados coletados seriam analisados e redigidos em forma de trabalho científico.

Durante toda a entrevista, procurou-se desenvolver um clima de confiança e simpatia, de maneira que as incertezas geradas pela situação e o uso do gravador interferissem o menos possível. No final da entrevista, foi solicitado ao participante que fizesse comentários sobre qualquer outro tipo de informação que achasse relevante ou necessária relatar. Também foi informado ao participante que havia a necessidade de agendar outro encontro para a apresentação dos relatos transcritos e organizados.

2.2.3 Sessão de coleta com caderno de conteúdo

Além da entrevista, outro procedimento utilizado para coleta de informações sobre dados de natureza verbal foi o caderno de conteúdo, desenvolvido por Bori et al. (1978), e depois empregado por vários pesquisadores brasileiros (Tunes, 1981, 1984; Simão, 1982, 1986, 1988; Goyos, 1986; Manzini, 1989, 1995; Manzini & Simão, 1993; Fujisawa, 2000).

Os relatos da entrevista foram transcritos e, posteriormente, organizados em forma de caderno de conteúdo. O caderno de conteúdo como procedimento de coleta de dados tem os seguintes objetivos: 1) possibilitar ao pesquisador a reprogramação da coleta de dados; 2) validar o relato pelo próprio entrevistado; 3) permitir a reformulação dos conteúdos transcritos; e 4) enriquecer as informações fornecidas anteriormente. A reprogramação de cada contato dos pesquisadores com o participante é estruturado em função dos dados já obtidos, por meio de contatos anteriores e em vista do objetivo de pesquisa a ser atingido (Simão, 1986, p.13).

O caderno de conteúdo tinha uma folha de rosto com a seguinte inscrição: "Este caderno contém todas as informações que

foram fornecidas por você na nossa conversa anterior. Agora você pode fazer qualquer alteração, caso ache necessário". A partir daí, todo relato transcrito da entrevista foi organizado em classes, e dividido em cinco colunas:

- Inserção no mercado de trabalho;
- Como é o programa de reabilitação profissional;
- Dificuldades X Programa;
- Participação da família;
- Outras informações.

A ordem das colunas foi estabelecida pela relevância dos objetivos do trabalho. As colunas foram preenchidas com as falas transcritas da entrevista, o relato e a seqüência do diálogo. A título de ilustração, em Anexo (5), são apresentados alguns trechos que foram transcritos e organizados no caderno de conteúdo.

No procedimento de coleta de dados da segunda seção foi solicitada, novamente, a permissão para a gravação em fita cassete e apresentado o caderno de conteúdo, seguido da explicação da metodologia do trabalho: 1) leitura em voz alta e pausada do participante; 2) interrupção nos momentos necessários tanto para o

entrevistador quanto para o participante; 3) modificação e/ou correção de trechos; e 4) solicitação de informações adicionais.

Durante esta segunda coleta, enquanto o participante lia em voz alta as informações do caderno de conteúdo, o entrevistador mostrava atenção ao que estava sendo lido, alterado ou explicado, com a finalidade de validar o relato do entrevistado.

Antes de finalizar a sessão de coleta com o uso do caderno de conteúdo, foi perguntado ao participante se havia outras informações a serem relatadas, abrindo-se a possibilidade de continuidade de interação do pesquisador com o participante sobre o tema em questão. Esse procedimento de coleta de dados, auxiliado pelo caderno de conteúdo, permitiu a ampliação e a verificação de fidedignidade das informações obtidas e das interpretações feitas, tendo sido suficientes duas sessões de trabalho com o participante, a primeira com utilização do roteiro da entrevista e a segunda, com a presença do caderno de conteúdo.

O período entre a realização da primeira e a da segunda sessão de coleta, com o roteiro da entrevista e caderno de conteúdo, foi de cento e cinquenta e três dias.



O tempo de duração da primeira coleta foi de uma hora e treze minutos e o da segunda foi de uma hora e quarenta e cinco minutos.

2.3 Tratamento das informações

Neste tópico, serão apresentadas, separadamente, as análises realizadas sobre os dados dos questionários e entrevista.

2.3.1 Tratamento das informações provenientes do questionário

O procedimento para análise de dados foi desenvolvido da seguinte maneira: para as questões abertas (doze) foi realizada uma análise de conteúdo das respostas de acordo com os temas abordados em cada questão e, em seguida, realizaram-se agrupamentos em categorias, de acordo com a similaridade de conteúdo encontrado. Para as questões fechadas (onze), foi feita a tabulação das respostas para cada categoria pré-determinada.

Segue a explicitação de cada categoria, quanto à natureza da informação por ela visada:



1. Caracterização dos participantes localizados;
2. Distribuição dos ex-usuários de acordo com a preparação para o trabalho;
3. Abordagens sobre a locomoção dos ex-usuários;
4. Informações acerca da situação empregatícia atual dos ex-usuários;
5. Discriminação no seu trabalho ou quando procura;
6. Tipo de deficiência física.

2.3.2 Tratamento das informações provenientes da entrevista inicial e da sessão de coleta por meio do caderno de conteúdo

A entrevista inicial e as informações coletadas por meio do caderno de conteúdo foram gravadas com permissão do participante, transcritas e, posteriormente, foi feita a organização dessas informações em classes.

Com a finalidade de analisar os conteúdos das falas, como sugerem os autores, agruparam-se os trechos de acordo com o grau de semelhança. Baseados nessa forma de analisar as respostas,

chegamos a um conjunto de classes e subclasses que são apresentadas a seguir:

1. Objetivo do programa de reabilitação profissional;
2. Equipe interdisciplinar;
3. Formas de divulgação do programa de reabilitação profissional;
4. Clientela atendida;
5. Pré-requisitos necessários ao usuário;
6. Normas da instituição;
7. Aspectos administrativos, financeiros e convênios;
8. Áreas de atuação profissional da Sorri;
9. Funcionamento do programa;
10. Escolha da atividade pelo usuário;
11. Tempo de treinamento do programa de reabilitação profissional;
12. Dificuldades e intervenções do programa, para treinamento e inclusão do deficiente físico no ambiente de trabalho:
 - 12.1. Barreiras Arquitetônicas;
 - 12.2. Barreiras Sociais;
 - 12.3. Barreiras Educacionais;
13. Dificuldade de acesso a Sorri-Bauru;
14. Legislação;

15. Faixa salarial dos empregados.

3 Resultados e Discussão



3 Resultados e Discussão

Os resultados serão apresentados em dois momentos. Primeiramente, serão apresentadas informações referentes ao funcionamento do programa de reabilitação profissional, que foram colhidas na entrevista e organizadas no caderno de conteúdo; em seguida, serão abordadas as informações obtidas no questionário com os ex-usuários da Sorri-Bauru.

3.1 Resultado da análise das informações da entrevista e cadernos de conteúdo

Neste item, apresentamos informações referentes ao funcionamento do programa de reabilitação profissional, coletadas junto ao agente institucional.

3.1.1 Objetivo do programa de reabilitação profissional

Segundo a participante, o objetivo do programa de reabilitação profissional destinado aos deficientes é a integração da pessoa com deficiência na sociedade, através do trabalho.

A participante relata que durante os dois últimos anos, a Sorri-Bauru vem discutindo a passagem da integração para a



inclusão, porque como cidadão é direito do deficiente estar no mercado de trabalho e ter relacionamento com outras pessoas, inclusive com outros deficientes, independente do fato de estar empregado. Ainda, segundo a participante, o deficiente, como, cidadão, tem o direito de discutir na comunidade, itens ligados à situação do trabalho.

Segundo Omote (1999), a inclusão passou, nos últimos anos, a ser a nova palavra de ordem, quando o assunto é deficiência, seja no campo educacional, ocupacional ou social. A inclusão direciona seu foco de atenção principalmente para o ambiente, e não para o deficiente.

Ainda, segundo o autor, no Brasil a idéia da inclusão passou a fazer parte do vocabulário da maioria dos educadores especiais e demais profissionais da área, a partir principalmente da Declaração de Salamanca (1994). A Declaração recomenda que seja adotado o princípio de educação inclusiva, em forma de lei ou de política, matriculando todas as crianças em escolas regulares, *independente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, lingüísticas e outras.*

Para Stainback (1999), o ensino inclusivo é a prática da inclusão de todos, independente de seu talento, deficiência, origem socioeconômica ou origem cultural, em escolas e sala de aulas provedoras, onde todas as necessidades dos alunos são satisfeitas.

No entanto, em nossa realidade brasileira se torna um tanto ilusório falar sobre inclusão e, em nosso contexto, no mercado de trabalho. Não é impossível, porém tem muito a ser modificado. Isso implica, de início, em uma mudança na concepção de deficiência, que certamente não se promove a partir de decisões tomadas em assembleias nem por meio de leis. Implica uma nova visão de mundo e homem, um novo paradigma capaz de valorizar e respeitar efetivamente a diversidade.

Qualquer que seja o nome utilizado, integração ou inclusão, na realidade, o que pretendemos é, construir uma sociedade capaz de oferecer a todos os seus cidadãos condições de existência plena e digna, independente de suas posses, antecedentes culturais e étnicos, credo religioso, ideologia, idade, condições incapacitadoras, etc:

hoje o que a gente espera é assim: é ele estar no mercado de trabalho como direito dele, é ter essa

troca de relações com pessoas deficientes, independente até de ele estar trabalhando.

a inclusão é isso, ele estar lá no meio.

É importante neste momento, ressaltar que a pessoa com deficiência, passa a se promover, em relação à inserção social, não só quando ela convive com outras pessoas deficientes ou não deficientes, mas quando ela tem direitos e oportunidades iguais nas suas diferentes situações de vida diária, como no trabalho, no lazer, nos transportes e na educação.

Além de seus direitos, muitos previstos por leis, a pessoa com deficiência possui os mesmos deveres de cidadão e de trabalhador tais como: cumprir os horários, ser assíduo ao trabalho, ser sujeito de paternidade responsável, enfim, honrar seus compromissos, ter deveres como pai, mãe, filho, aluno, consumidor, empregador, ou trabalhador. Para realmente ocorrer à inclusão do cidadão, é necessário o desenvolvimento dos seus vários papéis na sociedade.

Neste contexto, o decreto número 3.298/99, na seção IV do acesso ao trabalho em seu artigo 34, determina:

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.

É fato que a pessoa com deficiência faz parte da população excluída em nossa sociedade. Quando nos referimos à

exclusão, julgamos que não basta apenas exigir a criação de leis, as quais podem até ser cumpridas, mas ressaltamos a real necessidade de uma compreensão por parte da sociedade em receber a pessoa com deficiência, entendida como indivíduo possuidor de potencialidades, apesar das suas limitações. Se a atitude do meio social não for visualizada dessa maneira, o resultado será meramente assistencial, demonstrando claramente um procedimento paternalista por parte desse contexto.

3.1.2 Equipe interdisciplinar

Nesta classe, a participante apresenta a equipe de profissionais que fazia parte do programa de reabilitação profissional, assistente social, médico, psicólogo, terapeuta ocupacional, fisioterapeuta, enfermeiro, instrutor, fonoaudiólogo, professor, pedagogo e procurador jurídico.

Notamos que a participante, quando se referiu à equipe de profissionais que trabalhava na instituição, além de não descrever suas funções, somente citou as várias outras áreas especializadas que

faziam parte do programa, não deixando claro se o trabalho era ou não desenvolvido em conjunto, de maneira articulada.

É interessante notar que a literatura revela a importância de se trabalhar em equipe com contribuições de diferentes áreas, com a finalidade de reabilitar (Andrade, 1986; Chaves, 1986; Goyos, 1986; Rebelato e Botomé, 1987; Erickson, 1992). A reabilitação não se limita a um sistema orgânico único, a atenção à pessoa, como um todo, é absoluta. Para isso é necessária a experiência combinada de profissionais da saúde de diferentes disciplinas que compartilham valores comuns e trabalham, com vistas a objetivos comuns. Tendo em vista que a meta é restaurar pessoas deficientes até sua mais plena independência física, mental, social e econômica possível, deve-se analisar um agregado diverso de informações para atingir a meta declarada. Conseqüentemente, a pessoa deve ser avaliada em relação não somente à doença, mas também ao modo pelo qual a doença afeta e é afetada pela ambiente familiar e social da pessoa, responsabilidade profissional e estado econômico, interesses não profissionais, esperanças e sonhos.

Para atender a esse discurso, Carmo (1994, p. 84) sugere a interdisciplinaridade, entendida aqui como a interpretação de

métodos e conteúdos entre diferentes profissionais que se dispõem a trabalhar, conjuntamente, em benefício das pessoas com deficiência e da sociedade. A isso se opõe o conceito de multidisciplinaridade, em que as situações dos profissionais são justapostas, com cada um atuando em sua área de domínio, sendo estas, entretanto, geralmente desarticuladas.

3.1.3 Formas de divulgação do programa de reabilitação profissional

Em relação às formas de divulgação do programa de reabilitação profissional, foi relatado que ela ocorre pelos meios de comunicação: rádio, televisão e jornal.

A participante informa que além dos meios de comunicação, o programa de reabilitação profissional recebe um grande número de usuários que são encaminhados por outras instituições, escolas e entidades:

A Sorri-Bauru procura divulgar em rádio, principalmente naqueles horários do dia, quando a população tem mais acesso, mesmo em forma de noticiário...

...televisão, a gente sempre está atrás, assim para fazer anúncio ou estar participando de programas ligados a esse assunto.

qualquer meio, mas o forte nosso são as instituições, a gente sempre está em contato com entidades que poderiam estar encaminhando.

Podemos verificar que o programa procura atingir a vários tipos de público. Segundo Jannuzzi (1992, p. 59), uma das formas de lazer das pessoas é assistir à televisão. Outras pessoas têm hábitos de leitura, outras lêem jornais e outros, ouvem rádio. Portanto, a divulgação feita pela instituição parece atingir, por diferentes meios, diferentes camadas populares.

3.1.4 Clientela atendida

Uma outra classe identificada pela fala da participante foi a clientela atendida. Foi relatado que até o ano de 1999, eram atendidas pessoas com deficiência provenientes de Bauru e região, porém com a municipalização tornou-se mais difícil atender à região. No entanto, a instituição tem alguns usuários que são da região, mas quem custeia esses atendimentos são as campanhas promovidas pela Sorri-Bauru e doações. Segundo a informante, até aquele momento

não havia nenhum convênio regionalizado. Considerando esta situação, indicou a possibilidade da instituição rediscutir esta situação:

... até o ano passado, nós atendíamos a região, agora com a municipalização estamos rediscutindo isso, porque as verbas estão voltadas só para Bauru, então, nós continuamos com alguns usuários que são das cidades vizinhas, mas quem está bancando esse atendimento é o que a gente chama de campanha e doações.

nós não temos, ainda, nenhum tipo de convênio regionalizado, é o que estamos vendo, para a gente poder atender cidades pequenas, e continuar atendendo.

Com relação à clientela atendida, a participante levantou uma questão interessante, quando informa sobre a municipalização. Verificamos que a municipalização está forçando mudanças no atendimento da instituição, isso devido a fatores financeiros e econômicos. Pelo que pudemos observar, as mudanças não ocorrem por motivos ligados à inclusão das pessoas com deficiência nos seus próprios ambientes, em suas comunidades locais, mas em função da política de distribuição dos recursos financeiros das prefeituras.

No que diz respeito aos tipos de portadores de deficiências que podem inscrever-se no programa, foram indicados

portadores de deficiência mental, física, auditiva, visual parcial e todos que tenham interesse ou condições para o trabalho:

... deficiência mental, física, auditiva, visual parcial, e assim o que a gente vê, são todos os que tenham interesse ou condições para o trabalho.

Ao referir-se a quais pessoas com deficiência podiam inscrever-se no programa de reabilitação profissional, verificamos que não foi incluída a pessoa cega, e como contraponto no final da sua fala, a participante informou que podiam inscrever-se *todos os que tivessem interesse ou condições para o trabalho*, deixando uma interrogativa, será que o cego não tem interesse ou condições para o trabalho? Observamos em nosso cotidiano, que o deficiente visual pode estar integrado no mercado de trabalho. Um outro ponto que é importante destacarmos, foi que a participante não citou como clientela atendida no programa, o deficiente múltiplo, porém durante a pesquisa desenvolvida na instituição, verificamos existir esse tipo de atendimento.

3.1.5 Pré-requisitos necessários ao usuário

Segundo a informante, seriam critérios para ingresso na instituição:

Ter uma deficiência, dessas que eu citei, ter interesse ou condições para o trabalho, e ter independência para o transporte ou estar disposto a aprender, aí tanto faz se ônibus, carroça, bicicleta, é o ir e vir e ele ter interesse em.

... ter interesse em ter contato com externo.

... idade mínima de quatorze anos.

Segundo folheto informativo da SORRI-Bauru, os pré-requisitos necessários para o ingresso no programa de reabilitação profissional são: 1) ter deficiência física, mental, auditiva, ou visual parcial; 2) apresentar interesse ou condições para o trabalho; 3) ser independente em relação ao transporte ou estar disposto a aprender; 4) ter interesse em contato com o externo, ou seja, não querer somente ficar na instituição, e 5) ter idade mínima de quatorze anos.

Salientamos, como já havíamos exposto em relação ao cego, nota-se o fato de que a participante, repetindo o que está impresso no folheto, não inclui o cego como pessoa que possa se beneficiar dos programas da instituição.

3.1.6 Normas da instituição

Segundo a informante, se o portador de deficiência tem interesse em inscrever-se no programa de reabilitação profissional e já possui algum benefício como dependente por invalidez, ele tem que, após terminar o programa, dar baixa nesse benefício; ele não pode querer beneficiar-se por ter uma deficiência, e ter um ganho extra.

... a família conseguiu há alguns anos atrás, colocar o deficiente como dependente por invalidez..., às vezes a pessoa hoje nos procura, então, nós a aceitamos no programa, se ela demonstrar, que se ao sair no final do programa, ela dará baixa nesse benefício, a Sorri não trabalha de forma ilegal, informal.

... então, por exemplo, nós sabemos que o autônomo tem um custo, você tem que recolher, você tem registro na prefeitura, nós entendemos que é assim o certo; é ajudar a pessoa a fazer tudo isso, a buscar recursos para que ela possa fazer, ao invés de sair de forma ilegal.

Os relatos da participante indicam que a Sorri-Bauru procura trabalhar dentro dos trâmites legais e procura desenvolver,

com a pessoa com deficiência, a conscientização das suas dificuldades.

A questão da conscientização da pessoa com deficiência, sobre suas potencialidades e dificuldades é abordada por Ribas (2000) que acredita que, antes de capacitar a pessoa com deficiência para exercer uma determinada profissão, é necessário prepará-la como pessoa, no que se refere à sua identidade pessoal, para que possa exercer essa função. Muitas vezes elas estão capacitadas tecnicamente, mas não estão preparadas psicologicamente, usam a própria deficiência como desculpa para conseguir alguns privilégios. Assim, é necessário que estejam preparadas para enxergar a fronteira entre direito humano e privilégio social.

3.1.7 Aspectos administrativos, financeiros e convênios

Foi indicado pela participante, que para o desenvolvimento de suas atividades, a Sorri-Bauru, conta com recursos provenientes de órgãos governamentais, particulares, recursos próprios, campanhas e eventos:

A Sorri-Bauru sobrevive com verbas governamentais, então nesse caso se tem o SUS, por exemplo, ou se tem o fundo municipal custeando, você não pode cobrar nada daqueles que não são custeados por esses órgãos governamentais; a Sorri é quem banca tudo e consegue os recursos com campanhas e doações.

Com relação aos convênios, foi indicado pela participante que: 1) são empresas que fazem parcerias com a Sorri-Bauru; 2) não existe convênio que perdure por tempo determinado; enquanto houver usuário na empresa, o convênio está aberto, se não houver mais interessados em uma determinada empresa, o convênio com esta empresa termina; 3) o convênio pode ser reaberto quando se manifesta interesse novamente; 4) quanto maior o número de convênios mantidos com a Sorri-Bauru, melhor para os usuários que estão no programa e maior a possibilidade de emprego. Os relatos a seguir exemplificam as informações coletadas:

... nós temos convênios com as empresas, que durante a avaliação ele vai para conhecer e ver se é disso que ele gostaria. Se for, vamos supor, ele optou por marcenaria, frentista de posto de gasolina, qualquer coisa assim, a SORRI-Bauru busca, faz o convênio para avaliação, acompanha essa avaliação, verifica se realmente é por isso que ele se interessou, se ele tem condições de fazer também. Nós vamos oferecer esse treinamento através da empresa fora, então nós

temos hoje, e inclusive isso a inclusão prevê, quanto mais usuários você tiver nas empresas, melhor para os que estão aqui dentro.

... a gente não tem convênio que perdue por tempo indeterminado, então hoje, por exemplo, a gente está com dezesseis usuários nas empresas, então você tem dezesseis convênios.

... assim que se encerra o convênio com esse usuário, se não houver outro interessado, termina, acaba esse convênio.

Percebe-se que a concepção de convênio é baseada em contato individual: trabalhador com deficiência e empresa. Assim, o início e o término do convênio fica sob o término de uma relação única, não institucional, ou seja, ela funciona como um contrato com tempo determinado pela demanda.

3.1.8 Áreas de atuação profissional

A participante informa que dentro da instituição existem algumas áreas tais como: linha de montagem, artesanato, jardinagem, horta, escritório, cozinha e serventia. No entanto, nos informa também, que é estabelecido convênio com empresas de

Bauru, nas quais o usuário pode optar, como, por exemplo, correios, transporte coletivo, padaria, posto de gasolina, entre outros:

... aqui dentro, ela tem algumas áreas, como a linha de montagem, artesanato, jardinagem, horta, escritório, cozinha, serventia...

Percebemos que as áreas de atuação ocupacional oferecidas aos deficientes físicos, infelizmente continuam, ainda, em campos ocupacionais menos privilegiados. Assim, mesmo ocorrendo o avanço tecnológico e com o desenvolvimento e atualização das empresas, parece que na instituição, não está sendo oferecido o acesso a tipos de trabalho de nível mais alto e mais interessante. Porém, verificamos isso como um reflexo dos problemas de ensino-aprendizagem, que o país enfrenta, em pleno século XXI.

3.1.9 Funcionamento do programa

Uma outra classe identificada pela fala da participante foi o funcionamento do programa de reabilitação profissional, que é composto por duas fases: 1) fase de avaliação e, 2) fase de intervenção.

Segundo a participante, na fase de avaliação do ingresso, os profissionais verificariam junto a ele e sua família, quando menor de vinte e um anos, seus interesses, suas condições, suas habilidades e suas potencialidades. Nesta fase, seria verificado se ele tem condições e potencialidades, por exemplo, para ser cobrador de ônibus e se a empresa conveniada está oferecendo vaga. Após a avaliação, o usuário é encaminhado para o emprego, onde muitas vezes não é realizado um treinamento, ele aprende sua função na empresa. No entanto, ele não seria desligado da Sorri-Bauru, pois a instituição faz o acompanhamento depois da colocação e ele deixará de ter vínculo, quando estiver totalmente adaptado ao seu emprego:

... quando ele entra, ele passa por uma avaliação, onde levantam interesse, habilidades, condições....

... já tivemos usuários que saíram daqui para serem cobradores de ônibus, você faz a avaliação e eles estão empregados.

... muitas vezes não há nem a preparação, eles vão aprender isso lá na empresa.

... a gente faz o acompanhamento depois da colocação.

Com relação à fase de intervenção, a participante relata que seriam feitas as recomendações. O usuário passaria pela avaliação

e poderia ou não ir para o emprego imediato. Se ele for para a empresa, mas necessitar de alguma adaptação física na empresa, seria a Sorri-Bauru que estaria estudando, como deveria ser esta adaptação. Desta forma, mesmo estando empregado, o vínculo com a instituição seria mantido. Em outros casos, ele iria para o emprego imediato. Porém, se o usuário tiver planos de fazer carreira na empresa, mas para isso ele necessitar de alguns cursos, ficaria em atendimento na instituição para conseguir chegar aonde ele desejaria.

Supondo outra situação, se ele, o usuário, passou pela avaliação e não foi para o emprego imediato, por não estar apto a desenvolver a função, por exemplo, haveria a necessidade de aprender sequência numérica e mexer com dinheiro, para depois poder ser encaminhando para a empresa, com finalidade de desenvolver determinada função. Assim, o usuário permaneceria nessa fase de intervenção o tempo necessário para tal objetivo:

... como já falei tem gente que chega aqui e já sai direto da avaliação para a busca de emprego direto; outros vão ter que aprender desde a sequência numérica para poder aprender horas, para depois aprender dinheiro, para depois aprender compras, para depois aprender busca de emprego, entendeu?

... o que a gente tem de início é que aqui é feito individualmente, cada um tem um plano e cada plano é diferente do outro, cada caso é um caso.

Segundo a participante, o programa de reabilitação profissional desenvolve um atendimento individualizado: *cada caso é um caso e é extremamente dinâmico. Toda a semana estão entrando e saindo usuários, de acordo com as vagas disponíveis.*

Não podemos ignorar a infinidade de diferenças que os deficientes físicos apresentam uns em relação aos outros. Muitas dessas diferenças implicam, inevitavelmente, capacidades diferenciadas e, em alguns casos, limitações acentuadas em algumas delas, comprometendo visivelmente o desempenho de algumas pessoas. A partir dessas variadas diferenças, constata-se a importância de desenvolver um tratamento diferenciado ou individualizado, para que as oportunidades sejam efetivamente equivalentes para as mais variadas pessoas ou, na sua impossibilidade, seja reduzida a situação de desvantagem, tanto quanto as limitações específicas permitem e, assim, diminuir o preconceito que se forma em torno da capacidade do deficiente em desenvolver um determinado trabalho.

De acordo com Amaral (1994), ao abordar o tema trabalho, parece existir o uso freqüente do preconceito da lógica da *correlação linear*, a lógica do *se.... então...*: se esta atividade é boa para esta pessoa com deficiência, então é boa para todas as pessoas com deficiência, desenvolvendo *tal atividade*, então esta não é uma atividade compatível. Ou: se este aleijado é cruel, então todos os aleijados são cruéis.

Pudemos verificar que a instituição não tem uma visão homogênea acerca da deficiência, assim como não há uma pessoa igual à outra, não há um deficiente igual o outro.

3.1.10 Escolha da atividade pelo usuário

Em relação à escolha da atividade pelo usuário, a participante relata que primeiramente é realizado de acordo com o seu interesse individual. A partir do interesse do usuário, analisam-se as possibilidades tendo como ótica a atual realidade. Se o interesse não contempla a realidade, do usuário, isso deverá ser trabalhado para se chegar a um senso comum:

... alguns já chegam com alguma coisa levantada.

... outros sonham alguma coisa bem fora, como por exemplo, ele sonha alguma coisa que ele não tem, assim como nível educacional, então, tem que estar trabalhando junto com ele; o que ele poderia fazer para chegar lá.

A participante nos informa que começa a se trabalhar a escolha da atividade a ser desenvolvida, por meio do que a pessoa com deficiência ou a família tem interesse. A partir do interesse, verificam-se as condições e os caminhos a serem tomados, assim não existe um critério pré-estabelecido:

... primeiro a gente vê assim, objetivos dele, é o sonho dele é a vontade da família.

... mas eu quero já e agora, bom então nós vamos para o mercado de trabalho ver o que tem.

... você está precisando já, a instituição só tem emprego de faxineira, mas faxineira eu não quero. Bom, então vamos conversar, então já não é tão já? Senão você pegava, então a gente já começa a trabalhar com ele.

De acordo com as falas, notou-se que existe um critério básico, que é o interesse, porém isso tem que ser estudado junto com o interessado, de acordo com a realidade. Temos que respeitar as suas potencialidades, a apropriação dos conhecimentos socialmente

acumulados, os sonhos, os desejos, as necessidades pessoais e profissionais de cada um, para favorecer o exercício pleno da cidadania.

3.1.11 Tempo de treinamento do programa de reabilitação profissional

Quanto ao tempo de treinamento do programa de reabilitação profissional, a participante nos informa que o tempo máximo é três anos. Segundo a informante, atualmente, os ex-usuários estariam retornando quase que somente para a busca de emprego, por estarem desempregados, ou para se atualizarem. Segundo a participante, *o mercado de trabalho está cada vez mais exigente e quem não se aprimora, fica para trás*. Vejamos outras falas:

... a média nossa é de três anos.

... agora o que nós estamos tendo é assim, pessoas que já foram ex-usuários estarem voltando, quase só pela busca de emprego.

... porque não estudaram, ou não se atualizaram e estão perdendo o emprego.

É interessante, neste momento, o posicionamento apresentado por Demo (1997, p. 90) quando indica que: o fazer profissional não deixa de ser decisivo, até porque pensar não pode ser profissão, mas se não for acolhido no contexto de renovação permanente, não há profissão moderna que subsista. Nessa perspectiva, se faz necessário, além da colocação no mercado de trabalho, possibilitar a reflexão das constantes mudanças que permeiam o mundo do trabalho, permitindo a esse indivíduo, por si só, visualizar perspectivas para uma vida futura, integrada socialmente.

Del Masso (2000, p. 53) afirma que a sociedade, cada vez mais, exige competência de seus indivíduos. Somente o conteúdo formal aprendido em sala de aula não é suficiente para garantir a esses indivíduos autonomia profissional. Não basta aceitar a realidade como algo acabado, mas ser sujeito ativo e transformador dessa realidade.

No entanto, a participante nos informa que nas condições de quem já manteve contato no mercado de trabalho, o tipo de atendimento é diferente daquele que nunca manteve contato, pois o indivíduo já tem experiência.

... ele volta para gente começar de novo, agora ele já é um trabalhador, ele já tem experiência de mercado, é outro tipo de reabilitação.

A reabilitação profissional traz a tona à inserção da pessoa deficiente no mercado de trabalho, que nos leva a dois alvos diferentes que estão intrinsecamente ligados: a pessoa com deficiência e a sociedade em geral. Através dos relatos, verificamos que a

instituição, muitas vezes, desenvolve o papel de agência de emprego, nos mostrando dois lados: a falta de expectativas da pessoa com deficiência em ter uma carreira profissional, e o outro lado, o despreparo da sociedade em receber e acreditar nas potencialidades do deficiente.

Portanto, as ações a serem desenvolvidas, tendo como objetivo a integração da pessoa com deficiência na força de trabalho, envolvem a implantação de serviços de apoio e a promoção da pessoa deficiente e ações dirigidas à sociedade, destinadas a eliminar barreiras sociais e físicas. Em resumo: reabilitação profissional e reabilitação social.

3.1.12 Dificuldades e intervenções do programa, para treinamento e inclusão do deficiente físico no ambiente de trabalho.

Pudemos constatar que a participante identificou nesta classe três dificuldades e intervenções que a instituição apresenta em relação ao treinamento e inclusão dos usuários do programa de reabilitação profissional no ambiente de trabalho, que são: as barreiras arquitetônicas, barreiras sociais e barreiras educacionais. As

subclasses que seguem apresentam informações sobre esses aspectos citados:

3.1.12.1 Barreiras Arquitetônicas

Para que se consiga um desenvolvimento sócio-afetivo adequado, é necessário que as pessoas portadoras de deficiências tenham acesso aos locais de educação, saúde, recreação e lazer. Para que isso ocorra é de extrema importância a eliminação de barreiras arquitetônicas como forma de facilitar a vida do portador de deficiência. Esse processo leva em conta não só a pessoa com deficiência física, como também os deficientes visuais e mentais, que enfrentam dificuldades de mobilidade e reconhecimento de orientação espacial. As medidas também beneficiam crianças, idosos, obesos e gestantes. Isso procurando garantir e preservar os direitos básicos da cidadania.

Foi relatado que as dificuldades e intervenções acerca das barreiras arquitetônicas existem e são várias. Assim, segundo a

participante, na avaliação procura-se fazer um levantamento de todos os aspectos que poderiam dificultar o desenvolvimento harmônico do treinamento dentro ou fora da instituição. Após esse levantamento, seriam acionados os profissionais necessários para intervir e procurar solucionar esses problemas da melhor maneira possível, buscando uma parceria entre instituição, usuário e empresa (convênio), para atingir o objetivo desejado, que é adaptar a pessoa com deficiência à função elegida. De acordo com a participante, muitas vezes, o problema nem chega à empresa, já é solucionado dentro da Sorri-Bauru mesmo. As falas a seguir ilustram essas informações:

... existem várias dificuldades, como o transporte e o próprio acesso à empresa.

... uma necessidade de adaptação, já é levantada na avaliação, ou quando ele vai para uma empresa, o fisioterapeuta já está ali.

... eles conseguem uma parte do material e mão de obra, e a gente consegue algumas coisas e a adaptação sai.

... existe também adaptação que o usuário leva com ele... como, por exemplo, uma cadeira.

3.1.12.2 Barreiras Sociais

Foi relatado pela participante que a sociedade ainda tem muito preconceito, quando o alvo central é a deficiência:

... ou ele não aceita bem a deficiência, ou são as pessoas que não aceitam, então ele também vai ser trabalhado com isso.

... existem alguns empregadores que recebem muito bem, caminharam no conceito, agora existe ainda muito preconceito...

Preconceito (pré-conceito), como a própria palavra indica, é um conceito formado aprioristicamente, anterior, portanto, à experiência. Dois são os seus componentes básicos: 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).

A atitude, que subjaz ao preconceito, baseia-se, por sua vez, em conteúdos emocionais como amor, admiração, medo, raiva, repulsa, pena.

Observamos, ainda, dentro desta subclasse, que a participante relata sobre outras barreiras sociais como a aparência

física, o descrédito quanto à capacidade do deficiente físico e a falta de oportunidade:

... isso sempre vai ter, deficiência física, por exemplo, se ela for assim um desvio que deixa a pessoa até mais feia, é doloroso.

... sempre pedem boa aparência, em primeiro lugar

A questão sobre os padrões de beleza é apontado por Omote (1993). Segundo o autor, parece existir na mente das pessoas uma estreita associação entre beleza física, principalmente da face, e as mais variadas capacidades e competências.

Em nosso cotidiano verificamos essa realidade, não só com os portadores de deficiência, mas com certeza, para os deficientes se torna mais difícil, pois sofrem dupla avaliação, a da aparência e da competência, por ter em seu corpo, muitas vezes, aparente sua deficiência ou por possuir um aparato especial:

... em qualquer empresa eles falam, ah..., mas ele não vai conseguir...

... o empregador fala, mas ele vai ser muito lento, então a gente trabalha isso, olha se ele fosse tão lento nós nem estaríamos aqui.

A fala da participante retrata a visão da sociedade empresarial, que vê a pessoa com deficiência como um ser improdutivo. Muitas vezes o deficiente físico apresenta habilidade, porém depara-se com mais uma barreira, o despreparo da sociedade em recebê-lo como ser produtivo e, com isso, vem a falta de oportunidade de emprego, como podemos verificar nas próximas verbalizações da participante:

... aí a gente fala, mas vamos tentar? Porque se na sua empresa der certo, ele já tem emprego, já ganha experiência...

... algumas funções que ele gostaria de fazer dificilmente o mercado de trabalho vai abrir, agora se ele quiser continuar tentando, a gente vai junto com ele, mas ele vai ter que abrir essas portas e enfrentar essas dificuldades.

Assim, segundo a participante, além de trabalhar com o usuário, a instituição também desenvolve um trabalho com os empregadores, procurando informar-lhes um pouco mais sobre o deficiente, procurando diminuir um pouco o desconforto, o medo, a insegurança, frente ao desconhecido, porque até segunda ordem, a deficiência é bastante desconhecida da população em geral e, portanto, dos profissionais de recursos humanos.

3.1.12.3 Barreiras Educacionais

Outra subclasse que foi identificada na fala do sujeito, se refere às barreiras educacionais, indicadas como sendo uma das dificuldades da Sorri-Bauru para o treinamento e inclusão do deficiente no ambiente de trabalho:

(você atende o analfabeto no programa?)
também, também....

... lá fora o chefe dá ou tem uma regra na mesa,
alguma coisa escrita, ele tem que aprender a se
virar sozinho e não ter ninguém falando para ele.

Pode ser verificado nos relatos da participante que a instituição aceita no seu programa de reabilitação o usuário analfabeto, mas um dos objetivos de seu plano seria a alfabetização. Neste caso, o usuário poderia até conseguir emprego, mas teria um atendimento paralelo para ser alfabetizado, porque a instituição procuraria mostrar a ele que sem saber ler e escrever, ficaria difícil permanecer no mercado de trabalho, que através da alfabetização seria

mais independente em suas funções e teria maiores chances de promoção.

Jannuzi (1992) afirma que a escola tornou-se necessária para o trabalho do homem na sociedade brasileira e, não ter as habilidades desenvolvidas, coloca-o na situação de defasagem.

Todos nós passamos um certo período de nossas vidas na escola, preparando-nos para ingressar no mercado de trabalho. Com as pessoas deficientes, muitas vezes, esse processo fica prejudicado, quando se confronta com vários aspectos que ainda precisam ser melhorados para a sua integração na escola, como as barreiras arquitetônicas e sociais, discutidas anteriormente. Para que suas potencialidades sejam desenvolvidas, é necessário que tenham as mesmas oportunidades que as demais pessoas, para que possam abrir seus horizontes, construir seu conhecimento e proporcionar seu desenvolvimento global.

3.1.13 Dificuldade de acesso a Sorri

Em se tratando de dificuldades de acesso à Sorri-Bauru, foi relatado que os problemas relacionados ao transporte dos usuários, são também de interesse do programa:

... nós já tivemos perua, mas não tivemos condições de manter isso. Hoje, o que a gente tem é assim, dinheiro, se o problema for dinheiro, passa por conta da Sorri-Bauru.

... tem hoje a carteirinha do passe deficiente, então a gente banca até que seja providenciada.

A participante relata que já houve, há algum tempo, uma perua que era destinada ao transporte dos usuários, porém por problemas financeiros, não foi possível continuar com esse benefício. Porém, informa, ainda, que a instituição concede auxílio financeiro, custeando sua passagem, até que seja providenciada a carteirinha do usuário. As falas que seguem, apresentam outras informações sobre o transporte:

... o transporte está valendo qualquer coisa que é permitido por lei, nós tínhamos um usuário que a gente ajudou ele a consertar uma cadeira dele, que era do tipo manivela, é assim que ele vem trabalhar.

... nós já tivemos usuário que vinha de carroça, agora o que a gente verifica, por onde pode rodar a carroça e se consegue chegar até o emprego.

... e um outro caso, a gente briga em termos de EMDURB, o ônibus especial não passa perto da casa da pessoa, estamos indo em cima da EMDURB, porque é direito dela.

... essa briga lá ou muda o trajeto do ônibus ou faz outro ônibus passar e pegar, vai pegar no colo, se vira, mas ela vai ter que chegar... ela está ilhada.

Pode ser verificado nos relatos da participante, que em termos de transporte, os usuários enfrentam vários tipos de dificuldades: uns de menor grau e outros de maior grau. Sabemos que o transporte de deficientes físicos requer alguns cuidados especiais, e por isso, devem estar confortavelmente acomodados dentro do veículo, com cintos de segurança também adaptados, para que não caiam e se machuquem. Nos transportes urbanos coletivos isso não é verificado, deixando claro a falta de respeito com o cidadão e o não cumprimento da Constituição Federal de 1988, que informa em seu artigo 244 :

A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e privado e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir o acesso adequado às pessoas deficientes.

O portador de deficiência tem direitos que devem ser respeitados, o direito de escolher seu trabalho, o de ir e vir, o de estudar, o de trabalhar. Direitos básicos constitucionais e previstos também na Declaração Universal dos Direitos do Homem, direitos trabalhistas, previstos na CLT além de uma série de direitos garantidos por leis específicas. É observada, com frequência, por meio de denúncias constantes nos meios de comunicação de massa, que este artigo não vem sendo cumprido, sugerindo o desenvolvimento de um trabalho mais intenso a fim de conscientizar os órgãos governamentais e a população da necessidade de eliminar essas barreiras e, desse modo, permitir que os deficientes cumpram seus deveres e gozem seus direitos de cidadão.

3.1.14. Legislação

Quando a participante foi interrogada sobre a possibilidade de incluir mais alguma informação que não foi colocada e que a mesma achasse importante, ela foi afirmativa e enfática.

... o que eu sinto é assim, vou falar de lei...

Duas leis específicas foram identificadas pela informante conforme relatado, uma lei federal sobre o prazo de seis meses para o treinamento profissional com o usuário, que antes era de tempo indeterminado, e outra lei que dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência.

... a gente está com leis aí, uma que saiu, ela dá um prazo para o usuário que passou de tempo indeterminado e hoje ela tem seis meses, então nós estamos tendo um trabalho enorme, tentando adequar isso aí.

... se você imaginar que ele tem um problema de adaptação, de revolta, alguma associada, em seis meses nós temos que dar conta disso tudo.

... outra lei que saiu foi que empresas com número x de funcionários têm que ter tanto % com pessoas com deficiência. Em alguns momentos, você pensa assim, essa lei veio para proteger, em outras horas, nós estamos enfrentando dificuldades, essa lei está sendo muito divulgada, então o ministério já está saindo com reuniões para punir as empresas... .

... tem muita gente com ódio mortal de ter que gastar dinheiro com deficiente.

O Ministério do Trabalho e Emprego divulga através do D.O.U. de 27 de Agosto/99, a portaria nº 772/99, e informa em seu artigo 1º, inciso IV, parágrafo 2º:

O período de treinamento visando à capacitação e inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho não caracterizará vínculo empregatício com o tomador ou com a entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, se inferior a seis meses.

O Decreto nº 3.298/99, informa em seu artigo 36:

A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I – até duzentos empregados, dois por cento;

II – de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III – de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento;

IV – mais de mil empregados, cinco por cento.

No que se refere à legislação, no Brasil, existem leis em número suficiente. O que falta? Falta fazer cumprir a legislação? Qualificar as pessoas com deficiência? Sensibilizar o empresariado e também a sociedade em geral? Capacitar os profissionais envolvidos no problema? O desenvolvimento de ações junto aos órgãos governamentais? Talvez a resposta esteja no conjunto dessas ações, na mudança de postura da sociedade como um todo.

3.1.15 Faixa salarial dos empregados

A faixa salarial dos usuários foi relatada pela informante como sendo baixa, dentro do piso da categoria: o salário mínimo.

... é baixa, a maioria é no piso da categoria, o salário mínimo.

Essa informação vem ao encontro de várias pesquisas com o mesmo resultado (Ribeiro, 1985; Jannuzzi, 1992; Ribas, 2000), constatando a baixa expectativa que a sociedade tem com a carreira do deficiente e o pior, leva a pessoa com deficiência a não acreditar nela mesma.

3.2 Resultados da análise das informações dos questionários enviados ao trabalhador com deficiência física

A apresentação a seguir, tem como objetivo, informar resultados e discutir o ingresso no mercado de trabalho, tomando como base a ótica do trabalhador com deficiência física, egresso do programa de reabilitação profissional da SORRI-BAURU.

Segundo estimativas atuais da ONU, 6% da população brasileira é portadora de algum tipo de deficiência e destes, 2% são pessoas portadoras de deficiência física. São eles os paraplégicos, tetraplégicos, usuários de cadeiras de rodas, bengalas, muletas, amputados, portadores de seqüelas de poliomielite, talidomida., entre outros. Essas deficiências são geradas principalmente pelos acidentes no trânsito, tiros em assaltos, falta de vacinação e prevenção – todas causas sociais (Bieler, 1990, p. 17).

Dados do diagnóstico da deficiência no município de Bauru (1996), elaborado pela Secretaria Municipal do Bem Estar Social – SEBES, informa que Bauru tem aproximadamente 15.645 pessoas portadoras de deficiência.

A tabela 1 apresenta, o tipo de deficiência dos participantes, segundo sua própria visão.

Tabela 1 – Tipo de deficiência.

Variáveis	Frequência
Membros inferiores (pernas)	13
Boca	1
Membros superiores	5
Hemi corpo	2
Locomotor	2
Cifoescoliose	1
Ectrodactilia (ausência de dedos nos pés e mãos)	1
Não respondeu	3

Com relação aos resultados, colhidos no questionário, notamos que treze apresentavam déficits em membros inferiores, um na boca, cinco em membros superiores, dois em hemi corpo, dois locomotores, um cifoesciose, um ectrodactilia e três não responderam a pergunta.

Telford & Sawrey (1983) afirmam que a categoria dos deficientes físicos é extremamente heterogênea, dada a variedade das condições incapacitadoras que ocorrem. De acordo com os resultados, verificamos que o deficiente físico é um grupo composto por diferentes características, porém observamos também, que na população estudada ela está mais relacionada com seqüelas nos membros inferiores. Ao relacionarmos essas diferenças com a integração no mercado de trabalho, verifica-se a necessidade de respeitar suas potencialidades, porque infelizmente estamos muito ligados à fachada considerada ideal, então todo mundo tem que seguir aquela proposta, e de repente o deficiente, seja em que área for, possui um potencial que está oculto porque não é tradicional.

A tabela abaixo apresenta o diagnóstico funcional dos participantes da pesquisa. Estes dados foram extraídos dos prontuários da instituição.



Tabela 2 – Distribuição dos participantes quanto ao diagnóstico funcional

Diagnóstico funcional	Frequência
Amputação perna esquerda	2
Amputação antebraço esquerdo	2
Atrofia membros superiores	1
Encurtamento em um dos membros inferiores	3
Encurtamento membros inferiores	1
Alteração de fonação	1
Hemiparesia esquerda	3
Hemiplegia direita mais braquial	1
Limitação ombro direito	1
Limitação membro superior esquerdo	2
Paresia em um dos membros inferiores	3
Paresia membros inferiores	1
Paresia membros superiores	2
Plegia membro inferior direito	1
Déficit de preensão	1
Tetraparesia	1
Tetraparesia espástica	2

Com relação aos resultados sobre o diagnóstico funcional dos participantes da pesquisa, verificamos que essa população não apresenta grandes limitações motoras e, nesse sentido, supomos que eles tenham maior facilidade para desenvolver a inserção social através do trabalho.

Considerando que a categoria do deficiente físico é heterogênea, podemos verificar que a sua reabilitação e adaptação também possuem vários níveis de graduação, em relação às dificuldades. Neste contexto, torna-se oportuna a conceituação de

deficiência, incapacidade e desvantagem, citada por Amaral (1995, p. 63-64).

Deficiência: deficiências são relativas a toda alteração do corpo ou aparência física, de um órgão ou de uma função, qualquer que seja sua causa, em princípio significam perturbações à nível de órgão.

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

Desvantagem: desvantagens dizem respeito aos prejuízos que o indivíduo experimenta devido à sua deficiência e incapacidade, refletem pois, a adaptação do indivíduo e a interação dele com o meio.

De acordo com a necessidade de algum auxílio para se locomover, vinte e dois participantes relataram não ter necessidade de nenhum auxílio e seis revelaram a necessidade de órteses para membros inferiores, para auxiliar em sua locomoção.

Classificados conforme o sexo dos sujeitos, o grupo foi constituído por vinte e três indivíduos do sexo masculino e cinco do sexo feminino. Podemos notar o grande número de pessoas do sexo masculino. Jannuzzi (1992, p. 56) aponta que a incidência de deficiências é maior no sexo masculino do que no feminino. No entanto, não podemos fazer aqui esta inferência, uma vez que a

amostra estudada é pequena e na nossa cultura, é mais usual ocupar as mulheres em afazeres domésticos ou trabalhos de agulha, e assim absorvê-las no lar, enquanto os homens normalmente exercem atividades fora do lar.

Uma outra pesquisa realizada recentemente na cidade de Marília por Del Masso (2000, p. 198), revela que num total de 55 alunos portadores de deficiência matriculados em uma determinada escola pública, existe um número significativo maior de alunos do sexo masculino (69,1%) do que do sexo feminino (30,9%). A mesma autora, através destes resultados, sugere que as alunas, talvez pela dupla discriminação – ser mulher e ser deficiente – se encontram afastadas do sistema educacional. Embora seja possibilitada a todos, sem qualquer restrição, freqüentar a escola, alguns fatores ainda estão presentes no meio social e são perpetuados pelos familiares, entre os quais o de considerar que a mulher deficiente deva ficar em casa.

Assim, é provável ou possível estar havendo esta ocorrência maior de pessoas do sexo masculino na procura de uma colocação profissional, pela influência cultural, de os homens terem a sua ocupação fora do lar. Ou mesmo pela conjunção dos dois fatores: maiores freqüências das deficiências no sexo masculino e maior

tendência de mulheres a se ocuparem com tarefas domésticas, enquanto homens se ocupam de tarefas externas.

Embora, nossa experiência e relações cotidianas no trabalho mostrem-nos que a mulher vem conquistando e destacando-se no mercado de trabalho, infelizmente, através dos estudos realizados, não é o que vem ocorrendo com as mulheres deficientes.

A Tabela 3 apresenta a distribuição dos deficientes físicos participantes do estudo, quanto à idade.

Tabela 3 – Distribuição dos participantes, por faixa etária, na época da coleta

Faixa Etária	Frequência
16 - 19 anos	1
20 - 23 anos	8
24 - 26 anos	5
27 - 29 anos	2
30 - 32 anos	3
33 - 35 anos	1
36 - 38 anos	1
39 - 41 anos	3
42 - 44 anos	4

O grupo foi constituído por deficientes físicos com idade variando de 16 a 44 anos. A faixa etária com maior número de participantes é a do grupo etário entre 20 e 23 anos, idade nas quais

considera-se que grande parte da população, excluindo-se os que prosseguiram os estudos, esteja engajada no mercado de trabalho.

Segundo vários pesquisadores, o problema da deficiência, no Brasil, está muito ligado à baixa renda (Ribeiro, 1985; Jannuzzi, 1992; Clavisio, 1993; Manzini, 1995; Ribas, 2000). Conforme informações obtidas na entrevista, com o agente institucional, a clientela da SORRI-Bauru pertence à classe baixa. Vê-se assim, que considerando a camada social baixa, a clientela não coincide com a busca de trabalho tão cedo quanto se esperaria. Provavelmente, isto pode ocorrer por que os deficientes físicos, muitas vezes, ainda não são vistos pelos familiares como em condições de serem iniciados em treinamentos profissionalizantes, com o objetivo de integração na força de trabalho, essa idade mais tardia para procura de trabalho, pode ser em decorrência da sociedade como um todo estar dando um tratamento diferenciado a esse indivíduo, pois não consegue visualizar as possibilidades da pessoa deficiente, deixando que as limitações se sobreponham às potencialidades.

Segundo Jannuzzi (1992, p.57), parece existir uma *infantilização* de pessoa deficiente, tanto que é comum encontrar em instituições escolares que trabalham com adolescentes, a prática de

cânticos e de atividades, completamente em desacordo com os robustos e desenvolvidos corpos, no entanto, neste momento, vale ressaltar que se a patologia for congênita, este quadro é mais comum de acontecer do que se for uma patologia adquirida. Isto também ocorre com as famílias e, desta forma, embora em camadas sociais que necessariamente ingressam mais cedo no mercado de trabalho, em relação à pessoa com deficiência, há prolongamento da infância.

Um outro motivo pode ser por estarem recebendo algum outro benefício como, por exemplo, aposentadoria por invalidez. Verificamos na entrevista realizada com o agente institucional, que muitas vezes o deficiente possui algum benefício e procura a instituição, porém ele só poderá ingressar no mercado de trabalho, através da instituição, se concordar em dar baixa no benefício, assim, podendo também retardar esse processo.

Assim sendo, este conjunto de fatores pode estar atuando no sentido do resultado verificado.

A tabela 4 apresenta dados sobre a escolarização dos participantes.

Tabela 4 – Distribuição dos participantes categorizados quanto ao nível de escolaridade

Categorias	Frequência
Fundamental incompleto	6
Fundamental completo	7
Médio incompleto	8
Médio completo	5
Superior incompleto	1
Superior completo	1

Pudemos notar que quanto menor o grau de instrução maior a concentração de sujeitos. Esse resultado, é provável, se refletirmos sobre as condições sócio-econômicas, culturais e educacionais baixas dessas pessoas.

Segundo Milhomem (2000, p. 27), a pouca escolaridade é situação comum entre as pessoas com deficiência. Geralmente suas famílias, por não serem informadas dos direitos que cabem a seus filhos, enquanto cidadãos comuns, não reivindicam melhores condições de aprendizagem, aceitam pseudocondições capacitadoras para seus filhos e isso, conseqüentemente, leva ao desinteresse pela escola, diminuindo suas expectativas, até mesmo para o processo educacional final, que seria a preparação para o trabalho.

No entanto, o resultado que nos chamou a atenção foi em relação ao participante que possui o superior completo, conforme a fala do participante:

Depois que fiz o treinamento, consegui fazer curso de auxiliar de escritório pela SORRI-Bauru, isso me ajudou muito.

Depois que consegui o emprego, já comprei uma casa, me casei, tenho um fusca, já possuo CNH-categoria B.

... fiz uma faculdade de geografia, e pelas condições um pouco difíceis, fiz pelo crédito da Caixa Econômica e hoje estou pagando.

Notamos em seus relatos, que o programa de reabilitação profissional foi importante e favoreceu seu desenvolvimento educacional, profissional e pessoal. Essas informações, o participante colocou na última pergunta, quando o questionamos sobre a inclusão de mais alguma informação. O ex-usuário em questão é portador de ectrodactilia (ausência de dedos nas mãos e nos pés). Pudemos observar, segundo suas informações, que além de suas limitações físicas, ele enfrentou problemas financeiros para atingir o grau superior de escolaridade.

A seguir, apresentamos a distribuição dos ex-usuários, de acordo com a preparação para o trabalho.

Tabela 5 – Distribuição dos participantes quanto ao tempo de permanência na instituição

Categorias	Frequência
Menos de 1 mês	6
De 1 a 3 meses	7
De 3 a 6 meses	1
De 6 meses a 1 ano	6
Mais de 1 ano	6
Não respondeu	2

Dos vinte oito participantes, verificamos que vinte ficaram menos de um ano na instituição e que, desses vinte, treze menos de três meses. Essa maior incidência vem ao encontro da proposta da instituição que é de verificar e respeitar, já durante a avaliação, os interesses e as potencialidades de cada usuário, realizando um plano individual. Por esses dados, é possível supor que a instituição atua mais como um local onde o usuário se encontra transitoriamente, preparando-se para uma possível profissionalização.

Tabela 6 – Distribuição dos participantes categorizados de acordo com a preparação para o mercado de trabalho

Categorias	Frequência
Muito capacitado	7
Capacitado	17
Pouco capacitado	2
Incapacitado	2

A partir destes dados detectamos que a maioria, segundo sua própria ótica, considera-se capacitado para desenvolver suas habilidades relacionadas ao trabalho. Chamou-nos a atenção, em relação aos ex-usuários que responderam pouco capacitados ou incapacitados, é que todos estão desempregados, e isso pode se dar pela crise de desemprego que o país atravessa, e não somente pela sua deficiência, e sua provável baixa estima, pode levá-lo a dar esta resposta. Segundo Prates (2000), no Brasil, a evolução do contingente de desempregados é estimado em 7,7 milhões de pessoas e tem ocorrido em um ritmo mais acelerado do que em outros países. O Brasil ocupa hoje, o terceiro lugar em números absolutos de desempregos, no mundo. Nesse sentido, há necessidade de uma pesquisa mais aprofundada para se justificar essa questão.

Tabela 7 – Distribuição dos participantes quanto às atividades executadas na instituição

Categorias	Frequência
Avaliação	8
Auxiliar de escritório	5
Curso computação	2
Aula língua portuguesa	1
Auxiliar administrativo	2
Conhecimentos de leis trabalhistas	1
Atendente	2
Ajudante geral	2
Não permaneceu na instituição	2
Almoxarifado	1
Trabalhos manuais	1
Sapataria	1

Os dados indicam que a maior parte dos participantes foi submetida à avaliação e que um bom número deles executou atividades de auxiliar de escritório.

Seis dos participantes, quando questionados sobre se as atividades ocupacionais que desenvolveram na instituição eram as mesmas que desenvolviam antes, responderam que sim, vinte e um responderam que não desenvolviam as mesmas tarefas, e um, não respondeu.

Através destes resultados, é importante refletirmos como a nossa sociedade está mudando, hoje se faz necessário preparar para o mundo do trabalho e não para uma determinada função.

Del Masso (2000, p. 50) entende a expressão mundo do trabalho de maneira complexa, ou seja, uma noção que abarca diferentes tipos de conhecimentos e que tem o intuito de informar o indivíduo não somente a respeito do trabalho em si, mas, o de informar para a sua autonomia e, por que não dizer, prepará-lo para a auto-suficiência.

O mercado de trabalho no Brasil passa por uma grande revolução com a automação e a introdução do computador nos diversos setores. A sociedade, cada vez mais, exige competência de seus indivíduos e a palavra de ordem é a competitividade e flexibilidade. Assim, deve-se deslumbrar que a pessoa deficiente deverá ser preparada para compreender essa atitude. Somente o conteúdo formal apreendido não é mais suficiente para garantir a autonomia profissional. Fica evidente, nesse sentido, a importância de uma nova visão, não somente capacitar para desenvolver uma função específica, mas como um ser autônomo capaz de resolver problemas, da vida cotidiana e ter condições de modificar-se de acordo com as necessidades oferecidas.

Retomando uma parte dos dados da entrevista realizada com o agente institucional, quando nos informou que os ex-usuários

estavam retornando à instituição por não terem se atualizado, retrata claramente esta questão.

Julgamos que seja necessária a revisão do objetivo do programa de reabilitação profissional, para que não favoreça apenas a integração social através do trabalho, mas também preparar o deficiente para o mundo do trabalho.

Quando o tema escolha da tarefa profissional a ser desenvolvida foi investigado, os participantes informaram que dezessete escolheram a tarefa a ser desenvolvida, nove, a assistente social foi quem escolheu e dois não responderam. Através desses dados, novamente verificamos que a instituição procura ouvir os interessados em realizar a reabilitação profissional, assim respeitando suas individualidades e seus interesses.

Tabela 8 – Distribuição dos participantes de acordo com o meio de transporte utilizado

Categorias	Frequência
Ônibus	22
Bicicleta	1
Moto	1
Cadeira de rodas	1
Carro	1
Não respondeu	2

Constatamos que como a grande maioria da população, os participantes usam ônibus como meio de locomoção para chegarem até o seu local de trabalho. Embora seja este um indicativo de inserção na comunidade em que vivem, cabe também o reparo sobre as condições inadequadas que, sabe-se, existirem nesse tipo de transporte urbano.

No momento atual, no qual a inclusão é amplamente discutida, verificamos que existe pouca ou quase nenhuma ação que vise a modificação do meio ambiente de forma que permita o livre acesso do deficiente.

Nesse contexto, acessibilidade pode ser definida como possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida (Projeto de Lei 4767/98).

Com a acessibilidade dificultada, muitas dessas pessoas, talvez, não tenham o desempenho e a integração tão discutida e desejada.

Com relação às dificuldades encontradas quanto a obstáculos ou ao tempo empregado para o ir e vir de sua casa para o trabalho, dezoito responderam não terem dificuldades para desempenharem tal função, seis relataram terem dificuldades e quatro não responderam. Notamos que a maioria não encontra dificuldades, porém os que relataram dificuldades, indicaram que elas estão relacionadas às barreiras arquitetônicas e barreiras sociais.

De acordo com sugestões, para facilitar a ida e vinda do seu trabalho, dezessete responderam não terem sugestões, cinco fizeram algum tipo de sugestão e seis não responderam à questão. Entre os que fizeram sugestões, a maioria sugeriu melhora nas condições de acessibilidade, diminuindo as barreiras arquitetônicas existentes em nosso meio ambiente, e compra de veículo próprio, para despendar menos tempo no trânsito. O que observamos com relação às barreiras arquitetônicas é que existe uma legislação que determina normas de construção e prédios públicos, que devem permitir o acesso às pessoas deficientes.

Ao considerarmos a questão sobre barreiras arquitetônicas, o assunto é tratado pela Constituição Federal de 1988, informando em seu artigo 244 que:

A lei disporá sobre adaptação dos logradouros, dos edifícios do uso público e privado e dos veículos de transporte coletivo atualmente existente a fim de garantir o acesso adequado às pessoas deficientes.

Além da Constituição Federal de 1988, temos a lei número 10.098/2000, relativa às normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência, que informa em seu artigo 1º, que:

Esta lei estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculo nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Observamos que as leis, anteriormente citadas, mostram uma aparente preocupação com a questão, mas o grande questionamento é se os deficientes estão usufruindo desse direito de ir e vir com maior autonomia possível. É muito provável que isso não ocorra, deixando-os mais uma vez excluídos de uma das possibilidades de independência para o exercício efetivo da cidadania.

Para que se consiga um desenvolvimento sócio-afetivo adequado, é necessário que as pessoas portadoras de deficiências tenham acesso aos locais de educação, saúde, trabalho, lazer e recreação. Isso pode ser possível eliminando-se as barreiras ambientais. Essas barreiras ambientais são: escadas, portas estreitas, banheiros estreitos e sem apoio adequado, maçanetas, torneiras, interruptores de luz, telefones públicos, meios de transporte públicos, estacionamentos, degraus de calçadas e muitos outros.

As estruturas arquitetônicas das cidades não estão preparadas para receber as pessoas com deficiência. Essas estruturas foram planejadas e construídas para os cidadãos *normais* que não sofrem qualquer impedimento. É raro observar uma cidade cujas calçadas são rebaixadas, e vale neste momento, lembrar que não basta rebaixar calçadas, elas precisam ser rebaixadas e obedecerem às condições adequadas: acesso fácil aos cinemas, teatros, restaurantes, lojas, etc. À medida que o direito primário de ir e vir livremente não é respeitado, devido às condições precárias de acessibilidade existentes em nosso meio, todos os demais direitos garantidos por lei deixam de ser respeitados.



Mas o que verificamos é que o próprio governo deixa de cumprir a legislação, dificultando a divulgação e o incentivo particular de respeitar tais critérios. Para tal constatação, basta observamos as condições de acesso aos logradouros públicos.

Referente à sugestão de compra de veículo próprio, também existe uma lei que facilita a compra, porém o problema se torna financeiro, pois esse grupo em que desenvolvemos a pesquisa pertence a uma classe social menos privilegiada.

Referente à lei que facilita a compra de veículos para deficiente físico, temos a lei número 10.182/2001 em seu artigo primeiro, parágrafo segundo, que estabelece:

É mantida a isenção fiscal aos portadores de deficiência física na forma do artigo 1, inciso IV, da lei número 8.989, de 1995, para aquisição de veículos movidos a qualquer combustível.

Quando foram questionados se estavam empregados, vinte e três responderam sim e cinco responderam que não estavam empregados. Estes dados indicavam que a maior parte dos ex-usuários estavam empregados, no período em que realizamos a pesquisa.

Tabela 9 – Distribuição dos participantes em relação a como ficaram sabendo do seu emprego atual

Categorias	Frequência
A instituição me encaminhou	17
Descobriu sozinho	5
Gerente emprego anterior encaminhou	1
Por indicação de amigos	1
Por indicação de familiares	1
Estou desemprego	3

O que nos chamou atenção nesses resultados foi que a instituição serviu de intermediária, na maioria dos casos, para o encaminhamento, levando-nos a crer na possibilidade de realização do acompanhamento para a integração no mercado de trabalho, via instituição especializada. Portanto, é inegável a necessidade de maior investimento nesta área, para obtermos maior número de pessoas com deficiência, integradas no mercado competitivo de trabalho.

Na tabela 10, são apresentados os locais onde os participantes do estudo estavam trabalhando.

Tabela 10 – Distribuição dos participantes com relação à empresa em que trabalham

Categorias	Frequência
Transporte urbano	9
Autônomo	1
Fábrica de baterias	1
Abatedouro	1
Confecções	1
Correios	3
Prefeitura Municipal/Delegacia de Polícia	1
Condomínio residencial	1
Indústria de alimentos	2
Indústria de cosméticos	1
Restaurante	1
Indústria de cigarros	1
Residência de família	2
Nenhuma	3

Observamos que os ex-usuários se empregaram em diferentes tipos de trabalhos, após saírem da instituição. Chamou-nos atenção, o número maior de ex-usuários no setor de transporte urbano, e a instituição nos informou que esse número se deve ao convênio estabelecido entre a empresa de transporte urbano e a instituição, pelo salário ser maior do que outras funções, e ainda, a possibilidade de ganho maior com horas extras.

Na tabela 11, são apresentadas as tarefas desenvolvidas pelos participantes.

Tabela 11 – Distribuição dos participantes de acordo com a tarefa que desenvolvem

Categorias	Frequência
Cobrador de ônibus	9
Eletricista	1
Comprador	1
Atendente	1
Conferente	1
Estamparia	1
Identificação	1
Responsável departamento pessoal e área financeira	2
Porteiro	1
Ajudante geral	1
Auxiliar de escritório	1
Vendas	1
Embalagem	1
Auxiliar de cozinha	1
Pintor de automóvel e confeitiro	1
Faxineira	1
Estou desempregado	3

Comparando-se os dados anteriores, confirmou-se o maior número de ex-usuários no setor de transporte com o cargo de cobrador. Observamos a variedade de tarefas que os ex-usuários desenvolvem. Chamou-nos a atenção o fato de que entre as várias tarefas desenvolvidas pelos ex-usuários, somente dois casos ocupam cargo de maior *status*, que foi o de responsável do departamento pessoal e área financeira. Esse resultado vem ao encontro de pesquisas realizadas por Ribeiro, 1985; Ribas, 2000 e Rocha, 2000, que relatam que as pessoas com deficiência desenvolvem serviços

cujo status é menor ou tarefas de auxiliares. Esta parece ser uma condição apontada como a que apresenta maiores chances de integrar o deficiente, na força de trabalho no Brasil (Ribeiro,1985).

Quanto à dificuldade para desempenhar sua função, vinte e três informaram que não apresentam nenhuma dificuldade e cinco relataram que sim. Os cinco ex-usuários que relataram dificuldades, informam que essas estão mais relacionadas a dores, por ficarem muito tempo na mesma posição e às barreiras arquitetônicas. Por serem um pouco mais lentos, dependendo do movimento que necessitam realizar encontram dificuldades, conforme relatos a seguir:

P 7... para se locomover na garagem, e chegar até onde o ônibus está é um pouco difícil, pois o local é cheio de pedras, buracos, barrancos e escadas.

... dependendo do ano e modelo do ônibus, fica difícil subir nele e também subir na cadeira do cobrador, que é muito alta.

... os ônibus não são adaptados e fico horas em posição prejudicial.

P 20 ... muitas vezes sinto dores, por ficar na mesma posição.

P 22 ... um pouco porque não consigo ficar muito em pé que dói o joelho...

Ao analisarmos as falas dos participantes, chamaram-nos atenção quando relataram dores por ficarem muito tempo na mesma posição.

Nascimento & Moraes (2000, p. 89) apontam que o corpo humano não foi criado para permanecer por longo período em uma mesma postura. Ao integrar-se na profissão, o indivíduo tende a trabalhar, muitas vezes, em condições desfavoráveis, em posturas fatigantes e em posições antinaturais, agredindo suas próprias condições anatomofisiológicas.

Nesse sentido, os problemas de dores por permanecer na mesma posição por muito tempo, não são exclusivos dos deficientes, é um problema comum de todos os seres humanos. Porém, convém ressaltar que existem predisposições individuais que aumentam a possibilidade de um trabalhador desenvolver esse problema. São elas: as diversas variações congênitas do aparelho locomotor, enfermidades associadas, estresse, distúrbios psicológicos, sedentarismo, estilo de vida, entre outros que podem contribuir para o aparecimento de tais distúrbios. Para evitar qualquer manifestação dolorosa no indivíduo, é importante que se crie um bom ambiente de trabalho, respeitando-se os limites de cada indivíduo e que se promova

a harmonia entre o homem e a máquina, buscando sempre a melhora da segurança, saúde, conforto e eficiência do trabalho.

Pode ser verificada também nos relatos da P7, a dificuldade em relação ao acesso no ônibus. Segundo Braccialli (2000, p. 85) adaptação em veículo, onde esse permita a condução com segurança e sistemas funcionais para o acesso e saída do mesmo, constitui-se um dos principais obstáculos para a inclusão do deficiente físico na sociedade.

Com relação ao registro em carteira profissional, vinte e um são registrados e sete não são registrados. No entanto, dos sete que relataram não serem registrados, comparando com o item se está atualmente empregado, cinco não estão empregados, restando assim dois ex-usuários que trabalhavam e não eram registrados. Neste caso, podemos concluir que parece haver uma fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas, uma preocupação da instituição em garantir direitos previstos nas leis e que a maioria dos ex-usuários são favorecidos pelos direitos concedidos pelas leis trabalhistas, que vão da assistência médica à saúde até o amparo contra possíveis acidentes de trabalho, dentre outros.

A tabela 12 apresenta uma distribuição dos participantes quanto ao tempo em que estão exercendo a função atual.

Tabela 12 – Distribuição dos participantes referente ao tempo em que exercem a função atual

Categorias	Frequência
Menos de 1 ano	9
Aproximadamente 2 anos	7
Aproximadamente 3 anos	5
Aproximadamente 4 anos	1
Aproximadamente 6 anos	1
Aproximadamente 9 anos	2
Estou desempregado	3

Verificamos através dos resultados que existe uma certa progressão no número de participantes relacionados com menos tempo em que desenvolvem a função atual. Um outro dado que observamos, cruzando os dados do questionário, é que os participantes que estão há menos de um ano exercendo a função, estão dentro do segundo período solicitado à instituição, ou seja entre 1999 e 2000, e os participantes que estão há aproximadamente dois anos até aproximadamente nove anos exercendo a função atual, estão dentro do primeiro período, ou seja, 1988-1998.

Quando interrogados sobre a existência de discriminação no trabalho ou quando o procuram, quinze relataram

que não e treze que sim, e destacaram que esses sentimentos são manifestados pelos profissionais da área médica e dos empregadores, como se pode ver nos depoimentos abaixo:

P 2 Por apresentar uma deficiência, sou muito discriminado pelos médicos.

P 12 ... muito preconceito por causa da doença, não passo no exame médico.

P 4... quando estava procurando emprego, percebia uma indireta através do olhar das pessoas, que recebiam meu currículo.

P 7... no trabalho quando apresento alguma dificuldade, o encarregado diz que nós é que precisamos nos adaptar ao ônibus e não o ônibus a nós.

P 10 ... com certeza qualquer tipo de deficiente que procura trabalho enfrenta algum tipo de preconceito.

P 14 ... a discriminação é de não ter aparência normal.

Manzini (1995) aponta em seu estudo que quando o deficiente possui habilidades no desempenho profissional, depara-se com o despreparo da sociedade em recebê-lo como um ser produtivo. A experiência mostra realmente que, mais de que a própria deficiência, a maneira pela qual ela é recebida constitui o maior

obstáculo a uma real integração do deficiente no meio social e profissional.

Segundo Ribas (2000, p. 7), existem vários problemas a serem superados, para que a pessoa deficiente possa ingressar no mercado de trabalho efetivamente, um deles é um certo despreparo por parte de alguns peritos médicos em saber o que se entende por deficiência, quando se avalia se esta ou aquela pessoa está apta para ocupar um cargo e desempenhar uma tarefa profissional. Vale ressaltar que é mais gritante, ainda, perceber em profissionais, que muitas vezes se dizem preparados para exercer seu papel em favor da sociedade, tais atitudes, só que, infelizmente, no dia a dia, é comum encontrarmos manifestações preconceituosas por parte também de profissionais das diversas áreas, normalmente voltadas aos cuidados de natureza social.

São várias as dificuldades, os entraves e a discriminação que se põem no caminho da pessoa portadora de deficiência, porém esta população já esbarra, de saída, na própria concepção que muitos dos profissionais fazem sobre o assunto e também na atitude negativa dos empregadores quanto à possibilidade das pessoas com deficiência atuar no mercado de trabalho.

Modificações nessa realidade fazem-se necessárias para atingir a sociedade como um todo. Isso depende de um esforço conjunto entre a família, escola, comunidade, órgãos governamentais e não governamentais para que os deficientes possam gozar de cidadania.

4 Conclusões

4 Conclusões

Os dados apresentados nesse estudo apontaram para algumas conclusões que nos permitirão visualizar alguns aspectos referentes à profissionalização e à integração de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.

Como objetivos para esse trabalho estabeleceu-se a identificação da inserção no mercado de trabalho pela ótica do trabalhador com deficiência física e a identificação das condições que antecederam o ingresso no mercado de trabalho, via instituição especializada, pela ótica de um agente institucional.

Através dos dados resultantes, pudemos concluir que considerando as dificuldades que as pessoas com deficiência física e todo o complexo processo de reabilitação profissional enfrentam, dentro do sistema político administrativo brasileiro, os egressos da instituição estudada conseguem, mesmo que parcialmente, atingir o seu objetivo principal que é a inserção no mercado de trabalho, favorecendo, assim, a integração social desse indivíduo, facilitando o desenvolvimento da capacitação profissional e procurando promover entre as pessoas deficientes e não deficientes a compreensão das relações sociais no trabalho.

Com relação às dificuldades, verificamos que os aspectos mais relevantes apontados foram as barreiras arquitetônicas, sociais e educacionais, em outras palavras – a discriminação. É vital para a integração social da pessoa com deficiência, a garantia de usufruir seus direitos de cidadania. Apesar de muito se publicar em forma de estudos ou até mesmo em forma de lei, na realidade, o que observamos é falta de respeito ao direito de acessibilidade aos logradouros, inclusive à escola, e o preconceito, ainda muito presente, em todos os segmentos sociais (família, comunidade, escola, os profissionais, governantes, etc).

Ao nosso ver, é preciso, principalmente, maior investimento de ações com intuito de um trabalho desenvolvido com a união de esforços da família, dos profissionais envolvidos da área da educação e da saúde, da comunidade, do deficiente, das autoridades legalmente constituídas, dos órgãos governamentais e não governamentais para promover mudanças nas relações sociais. Essa tarefa não é fácil, é preciso ainda, que tenhamos uma perspectiva realista, não se mudam atitudes em curto prazo, sejam elas individuais ou coletivas, porém não é impossível, visto que verificamos algumas ações, infelizmente em pontos isolados, com sucesso.

Outra importante conclusão, que os dados nos permitiram apontar, é que as condições de trabalho nas quais os egressos se encontravam, em nada diferem das condições de trabalho vivenciadas pela grande parte de trabalhadores da nossa sociedade, como, por exemplo, os ganhos salariais, o regime de trabalho, a situação legal. Se tomarmos essas características como integração social através do trabalho, vemos que o problema é generalizado. Assim, cremos que deveríamos eleger e exigir mais dos líderes políticos no sentido de elevar o Brasil à outra condição.

Ao contrário dos pequenos países europeus, o Brasil, país continental, tem problemas proporcionais ao seu tamanho, agravados pelas diferenças socioeconômicas. Possuímos pouca idade. Falta-nos experiência e temos poucos recursos e ainda, muitas vezes, mal gastos. Precisamos superar nossos erros.

Um outro dado para comentarmos é em relação à baixa escolaridade e o pouco tempo de permanência do deficiente físico na instituição. É impossível não observarmos que esses fatos ocorrem em função das necessidades da família, de sua origem humilde, da ignorância e despreparo para lutar a favor dos seus direitos. A questão econômica interfere decisivamente no processo da profissionalização.

A solução, pela ótica do deficiente, parece estar mais próxima, a curto prazo, da profissionalização do que investir na escolaridade. Neste sentido, a profissionalização do indivíduo deficiente físico é, além de um direito seu, uma necessidade. No entanto, corre-se um risco muito grande de a pessoa com deficiência não estar preparada para atuar em uma determinada função e enfrentar as diversas etapas para integrar-se no ambiente de trabalho. Portanto, a falta de escolaridade pode impedir esse desenvolvimento no meio de trabalho, levando a pessoa com deficiência retornar à instituição, para melhor preparar-se.

Pela ótica do agente institucional a questão econômica é uma realidade e a referida instituição, de acordo com as possibilidades, procura driblar essas dificuldades, desenvolvendo também parcerias com a comunidade e com o empresariado para atingir os seus objetivos.

Com base nos relatos do agente institucional, verificamos que a questão da inclusão parece que ainda não está clara para a participante, quando coloca que vem discutindo a passagem da integração para a inclusão. A educação inclusiva é a prática desejada pelo sistema educacional, favorecendo, assim, o desenvolvimento da pessoa com deficiência para o trabalho. A adesão ao discurso

politicamente correto parece fácil, mas há de se pensar o outro lado da questão, ou seja, as dificuldades para que realmente ocorra a inclusão.

Nesse aspecto, Manzini (2001) aponta que a inclusão significa investimento financeiro, ampliação de recursos humanos, melhoria de qualidade de ensino, e quando isso não ocorre, é preferível continuar usando o termo integração, porque o uso do termo inclusão pode passar a falsa idéia de que ela está ocorrendo, ou seja, a ação ganha um caráter ideológico e não prático.

Assim, apoiados na perspectiva do autor, acreditamos que há de se considerar a necessidade de mudanças, pois observamos, atualmente, certa negligência dos diferentes segmentos sociais em empenhar esforços para tentar sanar as dificuldades que envolvem a pessoa com deficiência na inserção no mercado de trabalho e no meio social.

Em se tratando da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, outra questão apontada pelo participante foi a municipalização, que está forçando mudanças no que se refere ao atendimento de usuário de cidades vizinhas, pois cada município tem os seus recursos financeiros distribuídos de acordo com seus tributos. Nesse momento, refletimos sobre a pessoa com deficiência que reside

em uma cidade que não possui um centro de reabilitação profissional; como fica sua situação? Aqui podemos constatar a ambigüidade da preocupação com a pessoa deficiente. É provável, que o mesmo grupo de pessoas que tenha o poder de decretar leis que procura beneficiar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, tenha também participado dessa reforma, sobre a municipalização. Desse modo, a oportunidade de a pessoa com deficiência, residente na cidade onde há um centro de reabilitação, provavelmente, não será a mesma oferecida à pessoa que reside em uma cidade onde não haja esse treinamento, mesmo que a distância entre as cidades seja mínima.

Foi possível verificarmos, ao desenvolvermos nosso estudo, que é farta a legislação quando o assunto é a pessoa com deficiência. No entanto, quando nos referimos à exclusão, julgamos que não basta apenas a criação de leis, as quais podem até ser cumpridas, mas ressaltamos a real necessidade de uma compreensão por parte da sociedade em receber as pessoas com deficiência, entendidas como pessoas possuidoras de potencialidades, apesar de suas limitações. Julgamos que a inserção profissional da pessoa com deficiência exige, com efeito, que seja uma atuação coordenada por

parte do estado, das empresas e também do meio social, em seu conjunto.

Não pretendemos com essa pesquisa apontar todas as dificuldades e possíveis soluções da problemática da inserção do deficiente físico no mercado de trabalho. Contudo, obtivemos uma panorâmica da complexidade do assunto e dos problemas típicos a serem enfrentados.

Vale destacarmos que há necessidade do desenvolvimento de outras pesquisas referentes ao tema como, por exemplo: a inserção da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho não vinculado à instituição especializada; o problema da acessibilidade; a visão do trabalhador não deficiente a respeito do trabalhador deficiente; a visão do empregador a respeito do trabalhador deficiente; e a própria reaplicabilidade do trabalho com participantes vinculados à outra instituição especializada.

Em suma, pensar em uma sociedade melhor para os deficientes físicos é pensar, necessariamente, também numa sociedade melhor para todos nós.

5 Referências Bibliográficas

AMARAL, L. A. Mercado de trabalho e deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 1, n. 2, 1994, p. 127-136.

_____. **Pensar a diferença: deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994, 91 p.

_____. **Conhecendo a deficiência** (em companhia de Hércules). São Paulo: Robe, 1995, 205 p.

ANDRADE, M. C. D. **Discussão de caso**: Estudo descritivo do processo e da participação de profissionais atuantes em instituição para deficientes mentais. 1986. 55 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

ARANHA, M. S. F. **Aspectos psico-sociais às deficiências**: fundamentação teórica e implicações para a prática da intervenção. Programa de Reabilitação Profissional: Fundamentação Teórica e Metodologia de Intervenção. Manual Técnico da SORRI-Bauru. Bauru, 1993, 72 p.

ARAÚJO, L. A. D. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994, 122 p.

BIELER, R. B. (Org.). **Ética e legislação**: os direitos das pessoas portadoras de deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: Rotary Club, 1990, 71 p.

BORI, C. M. et al. Desempenho de professores universitários no levantamento e caracterização de problemas de ensino: Descrição de um procedimento. **Anais da VIII Reunião Anual de Psicologia da Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto**, 1978, p. 213-214.

BOTOMÉ, S. P.; FERREIRA, M. R. **Deficiência física e inserção social**: a formação de recursos humanos. Caxias do Sul, RS: EDUSC, 1984, 218 p.

BRACCIALLI, L. M. P. **Influência da utilização do mobiliário adaptado na postura sentada de indivíduos com paralisia cerebral espástica.** 2000. 118 p. Tese (Doutorado em Educação Física) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 21 de dezembro de 1999. **Regulamentada 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.** Brasília, 1999.

BRASIL. Portaria ministerial nº 772, de 26 de agosto de 1999. Ministério do Trabalho e Emprego. **D.O.U.**, n. 165-E, p. 14, Brasília, 1999.

BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Brasília, 2000.

BRASIL. **Política nacional de educação especial.** Brasília: MEC/SEESP, 1994, 66 p.

BRASIL. Projeto Lei nº 4767/98. **Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.** Brasília, 1998.

BRASIL. Lei nº 10.182, de 12 de fevereiro de 2001. **Restaura a vigência da Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, que dispõe sobre a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) na aquisição de automóvel destinados ao transporte autônomo de passageiros e ao uso de portadores de deficiência física, reduz o imposto da importação para os produtos que especifica, e dá outras providências.** Brasília, 2001.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: A degradação no século XX**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987, 379 p.

CANZIANI, M. L. B. **Educação Especial: visão de um processo dinâmico e integrado**. Curitiba: Educa, 1985, p. 108.

_____. **Avaliação da pessoa portadora de deficiência face ao mercado de trabalho competitivo**. Curitiba: Educa, 1986, 63 p.

CARDOSO, N. C. F. Integração Educacional e Comunitária. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v.1, p. 89-100, 1992.

CARMO, A. A. **Deficiência Física: a sociedade brasileira cria, recupera e discrimina**. 2ª ed. Brasília: MEC: SEDES, ABDA, 1994, 170 p.

CARVALHO, R. E. O papel da UNESCO e do MEC frente à integração. **Revista Integração**. Brasília: MEC/SEE, ano 5, n. 13, p. 29-33, 1994.

CHAVES, M. M. **Saúde e sistemas**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1986. 82 p.

CLAVÍSIO, M. C. D. M. **Audiovisual para a informação ocupacional do deficiente, na área da fabricação de calçados**. 1993. 54 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

CONNOR, F. P. A Educação das crianças fisicamente incapacitadas. In: CRUICKSHANK, W. M.; JOHNSON, G. O. **A educação da criança e do jovem excepcional**. Porto Alegre: Globo, 1983. v. 2, cap. 10, p. 159-242.

DEL-MASSO, M. C. S. **Orientação para o trabalho: uma proposta de adaptação curricular para alunos com deficiência mental**. 2.000. 131 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade de São Paulo, São Paulo.

DEMO, P. **A nova LDB: ranços e avanços**. 3ª ed. Campinas: Papirus, 1997, 111 p.



DIAS, T. R. S.; OMOTE, S. Entrevista em educação especial: aspectos metodológicos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 2, n. 3, p. 93-100, 1995.

Dicionário de Ciências Sociais. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1986, p. 1249.

ERICKSON, R. P.; MCPHEE, M. C. Avaliação clínica. In: DELISA, J. A. **Medicina de reabilitação: princípios e prática**, São Paulo: Manole, 1992, p. 29-74.

FERREIRA, A. B. H. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FONTES, R. J.; LANDI, M. L. F. Estigma: uma prisão sem grades. **Revista Integração**, ano 7, n. 19, p. 41-46, 1997.

FUJISAWA, D. S. **Utilização de jogos e brincadeiras como recurso no atendimento fisioterapêutico de crianças: implicações na formação do fisioterapeuta**. 2000. 73 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília.

GLAT, R. **A integração social dos portadores de deficiência: uma reflexão**. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1995, 54 p.

GOYOS, A. C. **A profissionalização de deficientes mentais: estudo de verbalizações de professores acerca dessa questão**. 1986. 107 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo.

HALE, G. **Manual para Minusválidos**. Madri: Blume, 1980, 83 p.

JANNUZZI, G. M. S. Oficina abrigada e a integração do deficiente mental. **Revista Brasileira de Educação Especial**, n. 1, p. 53-63, 1992.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1985, p. 178-186.

LEITE, E. M. Reestruturação produtiva, tratamento e qualificação no Brasil. In: BRUNO, L. (Org.). **Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Atlas, 1996, p. 146-187.

LUBOVSKY, V. I. A escola especial é melhor para a educação de deficientes: um ponto de vista soviético. **O Correio da UNESCO**, São Paulo, n. 8, p. 16-17, 1981.

MANZINI, E. J. **Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental**: visão do agente institucional e visão do egresso. 1989. 62 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

_____. A entrevista na pesquisa social. **Didática** (São Paulo), v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

_____. **Formas de raciocínio apresentadas por adolescentes considerados deficientes mentais**: identificação através do estudo de interações verbais. 1995. 58 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

_____. Profissionalização do deficiente: alguns pontos para discussão que antecedem a implementação prática. **Cadernos da F.F.C. Educação Especial**: formação de professores, ensino e integração. Marília, v. 8, n. 1, p. 143-150, 1999.

_____. Integração, inclusão e profissionalização da pessoa com deficiência. In: **Seminário Sul-Mato-Grossense para a efetivação das políticas de inclusão da pessoa portadora de deficiência: Acessibilidade: Século XXI – um novo olhar, 1, 2001**, Campo Grande. Mimeo...Campo Grande: Secretaria de Estado de Assistência Social, Cidadania e Trabalho, 2001.

MANZINI, E. J.; SIMÃO, L. M. Concepção do professor especializado sobre a criança deficiente física: mudança em alunos em formação profissional. **Temas em Educação Especial** (São Carlos), n. 2, p. 25-54, 1993.

MENDES, O. A reabilitação profissional. In: LIANZA, S. **Medicina de reabilitação**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1985, p. 423-435.

MILHOMEM, M. As portas começam a se abrir: formação profissional dos portadores de necessidades especiais. **Revista Integração**. Ministério da Educação/SEE, Ano 10, n. 22, p. 24-27, 2000.

MORAES, R. A. S.; NASCIMENTO, N. M. **Fisioterapia nas empresas: saúde x trabalho**. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000, 208 p.

MUNIZ, E. (org.). **Diagnóstico da deficiência no município de Bauru**. Bauru, São Paulo: SEBES, 1996, 19 p.

OMOTE, S. A estigmatização de deficientes e os serviços especializados. **Vivência**, n. 5, p. 14-15, 1989.

_____. Estudos de atratividade física facial em educação especial. **Temas em Educação Especial**, n. 2, p. 273-281, 1993.

_____. Deficiência e Não-Deficiência: Recortes do mesmo tecido. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.1, n. 2, p. 65-73, 1994.

_____. Normalização, integração, inclusão... **Revista Ponto de Vista**. Universidade de Santa Catarina, v. 1, n. 1, p. 4-13, 1999.

PRATES, F. Brasil é o 3º no ranking do desemprego. **Folha de São Paulo**, 27 jan. 2000. Caderno 2, Dinheiro, p.1.

REBELATTO, J. R.; BOTOMÉ, S. P. **Fisioterapia no Brasil: perspectiva de evolução como campo profissional e como área de conhecimento.** São Paulo: Manole, 1987, 236 p.

RIBAS, J. B. C. **O que são pessoas deficientes?** São Paulo: Nova Cultural, 1985.

_____. J. B. C. Entrevista. **Revista Integração.** Ministério da Educação/SEE, Ano 10, n. 22, p. 4-7, 2000.

RIBEIRO, H. C. F. **Delineamento das necessidades para a implantação de serviços profissionalizantes pelos profissionais de uma instituição educacional para indivíduos deficientes mentais:** Pesquisa participante. 1985, 73 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

ROCHA, A. Educação profissional de pessoas com deficiência: relatos, críticas e reflexões. **Revista Integração.** Ministério da Educação/SEE, Ano 10, n. 22, p. 8-15, 2000.

SANTOS, C. S. **Profissionalização da pessoa portadora de deficiência mental:** relato de uma experiência. 134 p. Dissertação (Mestrado em Educação) Pontifícia Universidade Católica – São Paulo.

SÃO PAULO (Estado), Secretaria da Educação. Coordenação de Estudos e Normas Pedagógicas. **A educação do deficiente físico.** São Paulo: S.E./CENP, 1987.

SILVA, O. M. **A epopéia ignorada:** A pessoa deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje. São Paulo: Cedas, 1987. 300 p.

SIMÃO, L. M. Estudo descritivo de relações professor aluno I. a questão do procedimento de coleta de dados. **Revista Psicologia.** (São Paulo), v.8, n.2, p. 19-38, 1982.

_____. **Relações professor- aluno:** estudo descritivo através de relatos verbais do professor. São Paulo: Ática, 1986. 148p. (Ensaio, 117).



_____. **Interação verbal e construção de conhecimento.** 1988. 153 72 f. Tese (Doutorado em Psicologia Experimental)- Universidade de São Paulo, São Paulo.

STAINBACK, S.; STAINBACK, W. **Inclusão:** um guia para educadores. Porto Alegre: Artmed, 1999, 451 p.

TELFORD, C. W.; SAWREY, J. M. **O indivíduo excepcional.** 4ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1983. p. 563-578.

TUNES, E. **Identificação da natureza e origem das dificuldades de alunos de pós-graduação para formularem problema de pesquisa, através de seus relatos verbais.** 1981. Tese (Doutorado em Psicologia Experimental)- Universidade de São Paulo, São Paulo.

_____. Considerações a respeito de relatos verbais como fonte de dados. **Revista Psicologia.** (São Paulo), v. 10, n. 1, p. 1-10, 1994.

VASH, C. **Enfrentando a deficiência:** a manifestação, a psicologia, a reabilitação. São Paulo: Edusp, 1988, 283 p.

The first part of the document is a list of the names of the members of the committee. The second part is a list of the names of the members of the committee who have been elected to the committee.

The third part of the document is a list of the names of the members of the committee who have been elected to the committee. The fourth part is a list of the names of the members of the committee who have been elected to the committee.

The fifth part of the document is a list of the names of the members of the committee who have been elected to the committee. The sixth part is a list of the names of the members of the committee who have been elected to the committee.

The seventh part of the document is a list of the names of the members of the committee who have been elected to the committee. The eighth part is a list of the names of the members of the committee who have been elected to the committee.

The ninth part of the document is a list of the names of the members of the committee who have been elected to the committee. The tenth part is a list of the names of the members of the committee who have been elected to the committee.

The eleventh part of the document is a list of the names of the members of the committee who have been elected to the committee. The twelfth part is a list of the names of the members of the committee who have been elected to the committee.

Anexos

Anexo 1

Marília, sp.....de.....de 2000

Prezada Senhora:

Cada vez mais percebe-se a importância de um desenvolvimento de habilidades e a promoção de oportunidades profissionais para o indivíduo portador de deficiência física, para a sua maior satisfação pessoal e social.

Sendo aluna regularmente matriculada no curso de pós-graduação ao nível de mestrado na área de concentração em "Ensino na Educação Brasileira" da Universidade Estadual Paulista no campus de Marília e, procurando contribuir para esclarecimentos desse problema é que pretendemos desenvolver uma pesquisa que tem por finalidade estudar junto à esta população que participaram e concluíram um programa de profissionalização, se conseguiram ingressar no mercado de trabalho e quais as dificuldades que enfrentaram ou enfrentam nesse processo de integração social.

Analisando várias instituições que desenvolvem programas profissionalizantes para deficientes físicos, verificamos que esta instituição apresenta todos os pré-requisitos e excelente conceituação para proporcionar a confiabilidade necessária à nossa pesquisa.

Assim, conforme contatos anteriores em Dezembro de 1999 quando realizamos uma visita a esta instituição, estamos através deste instrumento de comunicação solicitando à V.Sª endereços de todas as pessoas portadoras de deficiência física que participaram e concluíram o programa profissionalizante desta conceituada instituição no período correspondente à 1988-1998, pois isto será imprescindível para o desenvolvimento do referido estudo. Caso necessário poderei estar consultando e registrando os dados de seus arquivos, caso isso seja autorizado.

Colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos, desde já agradecemos vossa atenção e aproveitamos a oportunidade para enviar nossos protestos de elevada estima e distinta consideração.

Atenciosamente,

Prof. Dr. João Bosco da Costa Azevedo
Orientador

Regina Célia David Galvani
Orientanda

À
Sorri Bauru- Interprojeto Comunitário
A/C Gina
Bauru SP



Anexo 2

Marília (SP),.....de.....de 2.000.

Prezado(a) Senhor(a):

Estamos desenvolvendo um estudo que tem por objetivo investigar junto aos deficientes físicos que já participaram de programas profissionalizantes, se ingressaram no mercado de trabalho e quais as dificuldades que enfrentaram ou enfrentam no desenvolvimento desse tipo de integração social.

Este estudo faz parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Educação, Unesp-Marília, do qual fazemos parte como aluna do mestrado.

E para dar andamento, entramos em contato com a SORRI-Bauru que nos forneceu vosso endereço, com sua prévia autorização.

Para tanto, estamos solicitando sua valiosa colaboração no sentido de responder à todas perguntas do questionário, em anexo, que é um dos instrumentos de nossa investigação, lembrando que os dados serão mantidos em sigilo. Junto ao questionário estamos enviando envelope selado para vosso retorno, o mais rápido possível.

Com a certeza de que a sua opinião será de grande valia para a nossa dissertação, agradecemos antecipadamente a sua colaboração.

Atenciosamente

Regina Célia David Galvani

ANEXO 3

QUESTIONÁRIO

1) Identificação

Nome:

Escolaridade:

☐ fundamental incompleto

☐ médio incompleto

☐ fundamental completo

☐ médio completo

☐ superior incompleto

☐ superior completo

Data de Nascimento: ____/____/____

Idade: () Sexo: ☐ masculino ☐ feminino

2) Que tipo (s) de deficiência física você apresenta?

3) Você necessita de algum auxílio para se locomover?

☐ Sim

Qual? _____

☐ Não.

4) Quanto tempo você participou de um programa de profissionalização?

☐ Menos de 1 mês

☐ De 1 a 3 meses

☐ De 3 a 6 meses

☐ De 6 meses a 1 ano

☐ Mais de 1 ano. Especificar: ____ anos.

5) Quando você saiu da instituição como você sentia para enfrentar o mercado de trabalho?

- ☐ Muito capacitado
- ☐ Capacitado
- ☐ Pouco capacitado
- ☐ Incapacitado

6) Atualmente você está empregado?

- ☐ Sim
- ☐ Não

7) Depois que você saiu da instituição, quanto tempo você levou para conseguir um emprego?

- ☐ Menos de 1 mês
- ☐ De 1 a 3 meses
- ☐ De 3 a 6 meses
- ☐ De 6 meses a 1 ano
- ☐ Mais de 1 ano Especificar: _____ anos.
- ☐ Não conseguiu nenhum emprego

8) O que você fazia na instituição?

9) Quem escolheu a tarefa que você desenvolvia na instituição?

- ☐ Eu mesmo
- ☐ Outra (s) pessoa (s):

Quem? _____

10) A tarefa que você desenvolve hoje é a mesma que você desenvolvia na instituição?

☐ Sim

☐ Não

11) Se a questão número 10 você respondeu não, então qual a tarefa que você desenvolve?

12) Onde você trabalha?

13).Qual a atividade que você desenvolve ?

14) Você é registrado?

☐ Sim

☐ Não

15) Como você ficou sabendo de seu trabalho atual?

☐ A instituição me encaminhou

☐ Eu mesmo descobri

☐ Por indicação de amigos

☐ Outra fonte.

☐ Por indicação de familiares

16) Você sente algum tipo de discriminação no seu trabalho ou quando procura?

☐ Sim. Qual (quais)

☐ Não.

17) De que maneira você chega até o seu local de trabalho?

18) Durante o trajeto de sua casa para o trabalho e do trabalho para sua casa, você tem dificuldades quanto a obstáculos ou tempo empregado para esta função?

19) Você tem dificuldades para desempenhar suas funções? Quais?

20) Há quanto tempo você exerce esta função?

21) Você teria alguma sugestão para facilitar tanto a ida e vinda ao seu local de trabalho, quanto ao desenvolvimento do seu trabalho dentro do ambiente profissional?

22) Qual a importância do trabalho que você faz?

23) Você gostaria de incluir mais alguma informação? Qual (is)?



ANEXO 4

Marília,.....de.....de 2000.

Prezado Senhor:

Em de próximo passado tomamos a liberdade de enviar-lhe uma correspondência acompanhada de um questionário com indagações relativas ao programa de reabilitação profissional da SORRI e o mercado de trabalho.

Este questionário é um dos instrumentos da pesquisa que na condição de mestrandos, estamos desenvolvendo na UNESP – Universidade Estadual Paulista “Júlio Mesquita Filho”

Ressaltamos que a análise do referido questionário, além do caráter científico que norteia o trabalho, certamente contribuirá para possível ampliação dos conhecimentos referente ao problema, tentando ajudar a população afetada.

Deste modo, solicitamos a especial fineza de nos devolver devidamente preenchido o questionário que estou novamente lhe enviando, com envelope selado para vosso retorno, o mais rápido possível.

Com certeza de que a sua opinião será de grande valia para a nossa dissertação, agradecemos antecipadamente a sua colaboração.

Atenciosamente,

Regina Célia David Galvani

ANEXO 5

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM A RESPONSÁVEL PELO PROGRAMA REABILITAÇÃO PROFISSIONAL (P.R.P.) – SORRI-BAURU.

01. Identificação:

Nome:

Idade:

Formação:

Função:

02. Há quanto tempo você trabalha na SORRI? E nesta função atual?

03. Trabalhou somente neste setor ou houve outros? Quais?

04. Quantos anos tem a SORRI-Bauru?

05. Quantos anos tem o Programa de Reabilitação Profissional?

06. O que é Programa de Reabilitação Profissional?

07. Quais são os objetivos do PRP?

08. Quais são os profissionais envolvidos neste PRP?

09. Como os deficientes ficam sabendo sobre PRP? É feita alguma divulgação?

10. Que tipo de deficientes pode inscrever-se no programa?

11. Quais são as exigências impostas pela SORRI para o indivíduo interessado em desenvolver ou matricular-se no PRP?

12. Há algum custo financeiro para a pessoa que desenvolve esse programa? Qual?
13. Quais são as opções de treinamento profissional que a SORRI oferece para o deficiente físico?
14. Como é feita a escolha dessas opções de treinamento profissional?
15. Como o matriculando ou o deficiente é encaminhado para uma ou algumas opções?
16. De quanto tempo é o treinamento?
17. Esse treinamento se divide em etapas? Quais?
18. Quais os critérios adotados para julgamento de aptidão?
19. Quantas vagas são oferecidas para o PRP?
20. Os alunos realizam estágios? Onde?
21. Os alunos encontram dificuldades durante o treinamento?
22. Quais são as maiores dificuldades encontradas pelos alunos durante o desenvolvimento do PRP?
23. Há muita desistência dos interessados no PRP?
24. Quantas pessoas portadoras de deficiência física concluíram o PRP na SORRI-Bauru?
25. A SORRI fornece algum tipo de apoio para auxiliar o deficiente físico na inserção no mercado de trabalho?
26. Como é esse apoio?
27. Você gostaria de incluir mais alguma informação? Qual(is)?

ANEXO 6 - CADERNO DE CONTEÚDO

1) Inserção no Mercado de Trabalho	2) Como é o programa de reabilitação profissional ?	3) Dificuldades Programa	X	4) Participação da família	5) Outras informações
					chegar molhada no trabalho, então vamos ver a possibilidade de uma cobertura na carroça. Verificamos junto com o usuário na rua o tempo gasto de sua casa para o trabalho e vice-versa, vamos procurar regularizar essa carroça na prefeitura, tudo isso e mais o que o usuário necessitar para facilitar a sua socialização, principalmente no que diz respeito ao trabalho nós estamos junto com ele, enfim aí está a grandeza do nosso programa.
				A família diz: não. A família quer assim, trazer aqui, deixar aqui e só ficar aqui, então o que a gente entende é assim	
←	O programa de reabilitação profissional, visa ele no mercado, então esses são requisitos				
Assim que haja dele ou da família, em ter esse tipo de situação, de manutenção, de convivência social e trabalho externo e não na					

