



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO
CURSO DE PEDAGOGIA**

INGRID REGIS BESERRA DA COSTA

**UM OLHAR PEDAGÓGICO SOBRE A ESCOLARIDADE DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA: UMA EXPERIÊNCIA DO SESI-DR/PB**

Campina Grande
2014

INGRID REGIS BESERRA DA COSTA

**UM OLHAR PEDAGÓGICO SOBRE A ESCOLARIDADE DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA: UMA EXPERIÊNCIA DO SESI-DR/PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Pedagogia, da
Universidade Estadual da Paraíba em
cumprimento às exigências para conclusão sob
orientação do professor Dr. Eduardo Gomes
Onofre.

Campina Grande
2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

C837u Costa, Ingrid Regis Beserra da

Um olhar pedagógico sobre a escolaridade das pessoas com deficiência [manuscrito] : uma experiência do Sesi-DR/PB / Ingrid Regis Beserra da Costa. - 2014.
28 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Educação, 2014.

"Orientação: Prof. Dr. Eduardo Gomes Onofre, Departamento de Pedagogia".

1. Educação Inclusiva 2. Pessoas Portadoras de Deficiência
3. Escolarização 4. Profissionalização I. Título.

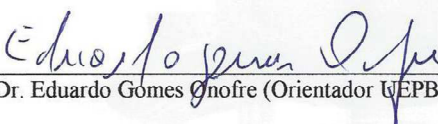
21. ed. CDD 370.115

INGRID REGIS BESERRA DA COSTA

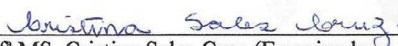
**UM OLHAR PEDAGÓGICO SOBRE A ESCOLARIDADE DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA: UMA EXPERIÊNCIA DO SESI-DR/PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Pedagogia, da
Universidade Estadual da Paraíba em
cumprimento às exigências para conclusão.

Apresentada em agosto de 2014.



Prof. Dr. Eduardo Gomes Gnofre (Orientador UEPB)



Profª MS. Cristina Sales Cruz (Examinadora - UEPB)



Prof. Esp. Herbert Costa do Rêgo (Examinador UEPB)

Campina Grande
2014

Dedicatória

Dedico este trabalho a Deus, razão da minha existência, a minha família, principalmente a meus pais Silvino Bezerra e Marli Regis, por depositarem sempre confiança em minha capacidade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus por tudo que vivi, por ser a razão da minha existência e por me guardar não apenas em minha caminhada acadêmica, mas por estar sempre presente em todos os momentos da minha vida.

Aos meus pais, Silvino Bezerra, já falecido, que me ensinou a lutar pela minha felicidade e ideais com honestidade, fidelidade e dignidade. A minha mãe Marli Régis, pelo amor, dedicação e admiração. Sem ela nada na minha vida seria possível.

Aos meus irmãos Augusto David, Silvino Júnior, Pedro Henrique e Andréa Régis (tia-irmã) por estarem sempre presentes em minha vida, incentivando e vibrando com minhas vitórias e dividindo dores experimentadas pela vida.

Ao meu futuro esposo Crisostomos Santos pela paciência e companherismo, por estar sempre ao meu lado me apoiando e ajudando nos momentos difíceis.

Aos amigos e amigas que ao longo dos quase cinco anos, nossas vidas se entrelaçaram nos bancos da universidade. Amizades sinceras e verdadeiras que certamente resistirão ao tempo, pessoas que levarei no coração e que ficarei feliz com suas felicidades.

Aos meus professores por me proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender. Quero agradecer em especial ao professor Eduardo Gomes Onofre por ter me orientado e incentivado na conclusão deste trabalho.

Por fim, agradeço ao SESI-DR/PB pela oportunidade de ter participado do *Projeto de Inovação Social Para Inclusão de Pessoas com Deficiência a Demanda da Indústria*, projeto de tamanha importância e relevância social. Conviver quase que diariamente por dois anos com pessoas deficientes auditivas, físicas, intelectuais e visuais foram dias especialmente significativos.

A todos, meu muito obrigada!

SÚMARIO

1 - INTRODUÇÃO	8
2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	9
2.1 - CONCEITUANDO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	12
2.2 - AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	16
2.3 - AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	18
3 - METODOLOGIA	19
4- APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	21
5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
6 - REFERÊNCIAS	28

RESUMO

Partindo da premissa de que todo processo de inclusão, seja educacional, social ou laboral, necessita partir de uma apropriação do contexto sociocultural dos diferentes sujeitos envolvidos - no caso desta pesquisa: empregadores da Indústria Têxtil Coteminas de Campina Grande-PB e pessoas com deficiência, o presente artigo teve como objetivo identificar o nível de escolaridade das pessoas com deficiência que participaram do *Projeto de Inovação Social Para Inclusão de Pessoas com Deficiência a Demanda da Indústria* – idealizado pelo SESI-DR/PB - e levantar uma discussão acerca deste tema. Na discussão dos resultados, buscamos apresentar de acordo com o tipo de deficiência, o nível de escolaridade que os trabalhadores apresentavam e pontuar possíveis causas para o baixo grau de escolaridade apresentado por esses sujeitos. O levantamento das informações foi realizado através de um recorte quali-quantitativo dos resultados da pesquisa desenvolvida pelo SESI-DR/PB, através da equipe responsável pelo projeto, o qual buscava qualificar pessoas com deficiência já inseridas no mercado de trabalho. O estudo foi desenvolvido por meio de análises dos documentos disponibilizados pelo SESI-DR/PB, bem como de documentos nacionais. Tendo em vista a importância das políticas públicas, levantamos uma reflexão acerca de uma necessária educação e qualificação das pessoas com deficiência. Contudo apenas isso não é suficiente. Educar a empresa para a inclusão, enquanto não se estabelecer esta meta as organizações ainda verão a lei de cotas como um problema intransponível ou uma arbitrariedade das políticas públicas. Por fim, percebe-se o quanto a sociedade ainda precisa pensar verdadeiramente a diversidade humana no sentido mais profundo. Somente assim poderemos viver numa sociedade verdadeiramente inclusiva.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Inclusão social. Escolarização e Profissionalização da pessoa com deficiência.

ABSTRACT

Assuming that the whole process of inclusion, whether educational, social or labor, require an appropriation from the sociocultural context of the different subjects involved - in the case of this research: Textile Industry Coteminas Campina Grande-PB employers and people with disabilities, this article was intended to identify the level of education of people with disabilities who participated in the Project for Social Innovation Inclusion of People with Disabilities Demand for Industry and raise a discussion about this topic. In discussing the results, we seek to present according to the type of disability, the level of education that workers had scoring and possible causes for the low level of education shown by these subjects. The gathering of information was carried out by a quali-quantitative trimming of search results on the developed process that sought to identify people with disabilities already in the labor market. The study was conducted through the documents provided by SESI-DR/PB and national documents. Given the importance of public policies, we propose a reflection on an urgent and necessary education and skills of people with disabilities, however it just is not enough you need to educate the company for inclusion, while not setting this target organizations still summer the quota law as an insurmountable problem or arbitrariness of public policy. Finally, one realizes how much the company has yet to truly think human diversity in the deepest sense. Only then can we live in a truly inclusive society.

Keywords: People with disabilities. Social inclusion. Education and professionalization of the disabled person.

INTRODUÇÃO

O presente artigo nasceu durante o período em que a autora fez parte da equipe responsável pelo desenvolvimento do *Projeto de Inovação Social Para Inclusão de Pessoas com Deficiência a Demanda da Indústria*, idealizado pelo SESI-DR/PB em parceria com a Indústria Têxtil Coteminas de Campina Grande-PB.

A autora participou como estagiária equipe pedagógica do referido projeto, a qual acompanhou e colaborou com a execução de todas as etapas desenvolvidas, ou seja, desde o diagnóstico para o levantamento das necessidades dos cursos profissionalizantes a serem ofertados ao público alvo, até o acompanhamento da capacitação, através dos cursos propostos, para as pessoas com deficiência já inseridas no mercado de trabalho.

Durante o processo de desenvolvimento do projeto, vimos que as pessoas com deficiência, colaboradores da indústria, tinham uma baixa escolaridade, o que dificultava a sua inserção social e impedia principalmente uma oportunidade de crescimento no exercício de sua vida laboral.

Desta forma, o presente artigo teve como objetivo analisar o baixo nível de escolaridade das pessoas com deficiência que participaram do *Projeto de Inovação Social Para Inclusão de Pessoas com Deficiência a Demanda da Indústria* e discutir sobre esse tema, tendo em vista a difícil relação entre a prática da inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho e os projetos de lei elaborados pelas políticas públicas que visam proteger e assegurar as pessoas com deficiência.

Embora a Lei de Cotas esteja sendo executada de forma veemente, a dificuldade das organizações para perceber a pessoa com deficiência como força produtiva e não somente como um cumprimento legal tem sido um grande empecilho na inserção adequada desse profissional.

O Benefício de Prestação Continuada tem representado um benefício às pessoas com deficiência em situação de exclusão e pobreza. Contudo, a sua existência representa uma barreira significativa ao próprio processo de inclusão, pelo menos para as pessoas com baixa qualificação profissional.

Considerando as dificuldades sociais que a pessoa com deficiência passa ao longo de sua vida - discriminação social, dificuldade de acesso e participação nas instâncias sociais e, muitas vezes, dificuldades econômicas por conta da deficiência - esta opção não só é compreensível como também razoável. Além disso, há dificuldades no encaminhamento da

legislação que também devem ser levadas em conta. Caso ocorra a demissão do empregado com deficiência, apesar de ser possível a recuperação do Benefício Social, este processo não é automático, e ainda recai sobre ele toda a burocracia inerente a problemas desta natureza.

Desse modo, observamos que empregadores, empregados e sociedade como um todo, são responsáveis num sistema social mais amplo, a própria formação de culturas nacionais depende dessa mútua relação. Assim, este artigo que trata do perfil das pessoas com deficiência em uma indústria oferece alguns aspectos à reflexão acerca do desafio da inclusão social.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O pleno exercício da cidadania deve se pautar no princípio da igualdade, no tratamento das pessoas dentro de um espaço democrático e igualitário, sem distinção de raça, gênero, religião outras diferenças, sejam elas de populações indígenas, quilombolas ou com necessidades educacionais especiais, conforme o art. 5º da Constituição Brasileira.

Entendemos por cidadania como sendo o exercício dos direitos e deveres civis, políticos e sociais estabelecidos na constituição. Os direitos e deveres de um cidadão devem andar sempre juntos, uma vez que ao cumprirmos nossas obrigações permitimos que o outro exerça também seus direitos.

Exercer a cidadania é ter consciência de seus direitos e obrigações e lutar para que sejam colocados em prática. Exercer a cidadania é estar em pleno gozo das disposições constitucionais. Preparar o cidadão para o exercício da cidadania é um dos objetivos da educação de um país.

Nesse sentido, a participação social se caracteriza como um importante instrumento de fortalecimento da sociedade civil, notadamente dos setores mais excluídos, na medida em que a superação das carências acumuladas depende basicamente da interação entre agentes públicos e privados no marco de arranjos socioinstitucionais estratégicos. A participação social se enquadra no processo de redefinição entre o público e o privado, dentro da perspectiva de redistribuir o poder em favor dos sujeitos sociais que, geralmente, a ele não têm acesso.

A efetiva participação requer princípios para o desenvolvimento da legitimidade democrática: a igualdade e o pluralismo políticos, a deliberação e a solidariedade. Assim,

pode-se afirmar que, apesar de alguns avanços, a participação cidadã associada a um projeto de ampliação da esfera pública depende da capacidade de cada sociedade de ampliar a institucionalidade pública e fortalecer a comunidade cívica.

O tema da participação também dialoga com o conceito de capital social. Este é definido como o conjunto de normas sociais e redes de cooperação e de confiança, e também das instituições e práticas culturais que dão intensidade e qualidade à dimensão das relações interpessoais num processo participativo que permeia o desenvolvimento de políticas públicas.

Não é de hoje que se percebe o distanciamento na efetivação das políticas públicas educacionais voltadas para a realidade dos jovens e adultos, como também, constata-se a sua exclusão no mercado de trabalho, geralmente ocorrido pelo desfavorecimento da profissionalização e escolarização destes cidadãos.

Frente ao processo histórico de exclusão, as pessoas com deficiência, seja ela física, intelectual, visual ou auditiva, são vitimadas e conseqüentemente ficam amarradas a um processo de segregação que reduz significativamente às chances de um acesso mais efetivo a uma educação formal de qualidade.

Quase 46 milhões de brasileiros têm algum tipo de deficiência. Esse número corresponde a 24% da população total do país. Embora 95% das crianças com deficiência com idades entre 6 e 14 anos estejam na escola, patamar bem próximo ao verificado entre as pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas (97%), outros indicadores, como grau de instrução e posição no mercado de trabalho, revelam uma situação menos favorável dos brasileiros que têm algum tipo de deficiência. A constatação faz parte do Censo Demográfico 2010, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

No que se refere ao rendimento, o estudo aponta que 46,4% das pessoas ocupadas, com 10 anos ou mais de idade, entre os que têm deficiência, ganhavam até um salário mínimo ou não tinham rendimento. Já entre a população sem qualquer deficiência, essa era a realidade de 37,1%, o que indica uma diferença de mais de 9 pontos percentuais entre os dois grupos.

Segundo a coordenadora do Comitê do Censo Demográfico do IBGE, Andréa Borges, o levantamento aponta que para corrigir essas distorções são necessárias políticas públicas mais fortes que incentivem essa parcela da população a aumentar seu grau de instrução, o que interfere diretamente nos níveis de rendimento.

Os dados revelam que a maioria das pessoas que têm deficiência está concentrada em níveis de instrução e de rendimento muito baixos. Já existem políticas públicas nesse sentido, mas elas podem ser melhoradas para que haja

maior incentivo para que essa parcela de brasileiros não pare de estudar ao concluir o ensino fundamental, mas que vá adiante. Enquanto 10,4% dos que não têm deficiência tem [ensino] superior completo, apenas 6,7% das pessoas com deficiência estão nesse patamar. (BRASIL, 2010, p.22).

O levantamento aponta ainda que, em 2010, a população ocupada com pelo menos uma das deficiências investigadas representava 23,6% (20,3 milhões) do total ocupado (86,3 milhões) no país. Além disso, mais da metade (53,8%) dos 44 milhões de pessoas com deficiência em idade ativa (10 anos ou mais) estava desocupada ou não era economicamente ativa.

Em relação ao total da população desocupada ou não economicamente ativa, que somava 75,6 milhões em 2010, as pessoas com deficiência representavam 31,3%. O documento constatou também que a maioria das pessoas com deficiência ocupadas era empregada com carteira assinada (40,2%), uma diferença de 9 pontos percentuais em relação à população sem nenhuma das deficiências investigadas (49,2%).

Já os percentuais de trabalhadores com deficiência classificada nas categorias por conta própria (27,4%), sem carteira (22,5%), militares e funcionários públicos estatutários (5,9%) e não remunerados (2,2%) são maiores do que na população sem deficiência (20,8%, 20,6% e 5,5%; 1,7%, respectivamente). Na categoria empregadora, há uma diferença de 0,3 pontos percentual entre a população sem (2,1%) e com (1,8%) deficiência.

A Paraíba é o Estado brasileiro que apresenta o maior número de pessoas com deficiência (18,8%), um cenário bastante desfavorável, que necessita de uma reflexão urgente e de uma nova ação neste sentido. De acordo com os dados do IBGE, ao todo são 646 mil paraibanos que apresentam pelo menos uma deficiência.

No município de Campina Grande, existem 16,13% de pessoas com algum tipo de deficiência. Diante desta conjuntura, este percentual é considerado maior do que o índice nacional.

Segundo estudos da ONG Espaço Cidadania, baseada na RAIS (Relação Anual das Informações Sociais) (BRASIL, 2008) de 31/12/2007, a Paraíba, se encontra no penúltimo lugar no tocante a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não atingindo a previsão das vagas de 12.884 destinadas a essas pessoas, no entanto, constam apenas aproximadamente 400 pessoas com deficiência trabalhando em todo Estado.

O Sistema de Reserva Legal de Vagas ou Cotas foi implantado no Brasil pela lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, artigo 93, onde fica estabelecido que é obrigatório a empresa

com mais de 100 empregados a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou com alguma deficiência, sob pena de multa.

Identificando a necessidade da inclusão desses sujeitos no mercado de trabalho, o SESI-DR/PB em parceria com Indústria Têxtil Coteminas de Campina Grande-PB, através do Departamento Nacional do SESI implantou o Projeto de Inovação Social para Inclusão de Pessoas com Deficiência à demanda da Indústria que teve como objetivo promover a inclusão social através de cursos de qualificação profissional para pessoas com deficiência já inseridas na indústria Paraibana.

Para Arantes (2009), o processo de inclusão no mercado de trabalho parte do reconhecimento que as empresas fazem em relação às competências e possibilidades que os sujeitos demonstram ter. Para este autor as capacidades podem ser evidentes em uma pessoa quando na mesma é reconhecido o nível de desempenho satisfatório frente à realização de atividades complexas que o seu trabalho exige. Por outro lado, ressalta o autor “por trás da ideia de competência” o que faz valer é a formação do próprio indivíduo e o que ele defende enquanto projeto de vida social, profissional e cívico-político.

2.1 CONCEITUANDO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Durante a trajetória histórica a observação às pessoas com deficiência, cada uma dos nomes utilizados foi objeto de repetidas revisões conceituais, em busca não apenas de definições mais precisas do fenômeno que recobria, mas também de designações oficialmente mais aceitáveis, nunca chegando a um consenso. Hoje, ainda é comum ao nos referirmos a uma pessoa com deficiência, identificá-la com a própria “deficiência”, colocando-a em primeiro plano e em segundo o sujeito em sua condição de ser humano.

O surgimento da Lei nº 7.853/89 e do Decreto nº 3.298/99 revelam sensibilidade e respeito dos nossos governantes em relação aos cidadãos com deficiências, até então esquecidos e marginalizados. No artigo 3º do mesmo Decreto “Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desenvolvimento de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

Vários pesquisadores abordam em seus textos uma preocupação no sentido de regulamentar ainda mais a questão da deficiência. O uso do termo “portador de” vem sendo

discutido. Apesar ainda dos debates acerca do uso do referido termo, ele ainda se encontra na legislação e em boa parte da literatura, hoje existe um certo consenso de que ele é impróprio, pois a deficiência não é algo que se carrega por algum tempo e do qual depois se desfaz. Com base neste novo enfoque, usaremos neste artigo o termo “Pessoas com Deficiência”.

A intenção em apresentar de forma sucinta estes conceitos se deve à necessidade de termos claro o conceito de como a questão da deficiência está presente em nosso dia a dia, de forma acentuada, evitando assim a utilização de termos genéricos que dificultam o entendimento e que transpareçam ainda mais os preconceitos.

Todo o padrão jurídico no qual se enquadram os textos normativos – leis, decretos, convenções, resoluções, recomendações – referentes ao tema, deriva-se da Declaração Universal dos Direitos Humanos que instituiu a defesa dos princípios fundamentais extensivos a todos os homens, quando proclama:

Art. I – Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Art. II – Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição (CORDE, 1996, p 32).

Diante do exposto, parece contraditório o fato de ter elaborado, para as pessoas com deficiência, um conjunto específico de medidas normativas, aparentemente redundantes, uma vez que elas estão incluídas na expressão “toda pessoa”, sendo, portanto, titulares dos mesmos direitos que a legislação garante aos demais cidadãos.

As políticas governamentais supõe sempre um cenário de tensão entre universalidade e particularidade, não só é necessário construir consensos acerca dos princípios gerais – como a igualdade e a qualidade da Educação Inclusiva, mas também acerca dos modos de concretizá-los. A Educação Inclusiva pode enfatizar a aprendizagem, a socialização, a formação para o exercício da cidadania e preparar para a inserção no mundo do trabalho.

Pelo decreto 5.296, de 02 de dezembro de 2004, as deficiências são enquadradas em cinco categorias distintas: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla:

Deficientes físicos: são aqueles que possuem alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, capaz de acarretar o comprometimento da função física,

apresentando-se sob forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. (APAES, 2001).

Deficientes auditivos são aqueles que possuem perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000 Hz. (APAES, 2001)

Deficientes visuais são assim considerados aqueles portadores de cegueira e baixa visão. Para enquadramento como cegueira a acuidade visual deve ser igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. Considera-se baixa visão a acuidade visual entre 0,3 e 0,5 no melhor olho, com a melhor correção óptica, os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60° e a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. (APAES, 2001)

Deficientes mentais são aqueles que possuem funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com a manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidade adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde, e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

Já os deficientes múltiplos são aqueles que possuem uma ou mais deficiências associadas. (APAES, 2001).

As pessoas com deficiência não se limitam a determinados grupos. Esta questão é analisada com magnitude por Isabel Maior (1998, apud LOPES, 2005, p. 91).

Podem estar incluídos no universo das pessoas com deficiência homens e mulheres de qualquer faixa etária, de qualquer raça ou etnia, de qualquer religião ou que tenham nascido deficientes ou que tenham adquirido a deficiência durante a vida. A existência de pessoas com deficiência reflete simplesmente uma consequência da fragilidade da vida humana.

Foram fundamentais os conceitos das deficiências contidos no Decreto 3.298/99, pois durante muito tempo, não houve a exigência do preenchimento das cotas, por não existir definição legal sobre quais as pessoas poderiam ser consideradas deficientes para o fim de ocupação das cotas reservadas.

O legislador incumbiu aos órgãos e às entidades da Administração Pública Federal a prestação dos serviços de reabilitação integral e formação profissional e qualificação para o trabalho, independente de serem ou não beneficiários do Regime Geral de Previdência Social.

O mesmo Decreto 3.298/99 estabelece a habilitação e a reabilitação como métodos orientados a possibilitar a pessoa com deficiência a partir da identificação de suas potencialidades para trabalhar, condições de ingressar ou reingressar no mercado de trabalho.

O mesmo decreto tem como finalidade primordial a criação de políticas de emprego e a inserção da com deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido. Conforme o artigo 35 do mesmo decreto:

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

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

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

III – promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal. (LOPES, 2005, p. 139).

Apoios especiais significam a orientação, supervisão e ajudas técnicas (equipamentos, máquinas, utensílios, adaptações) e elementos que auxiliem ou permitam compensar suas limitações, permitindo superar barreiras.

O Decreto 3.298/99 repetiu as disposições da Lei 8.213/91 no que tange à adoção de cotas compulsórias, com a mesma proporção de vagas. Também trata igualmente do acesso dos deficientes aos cargos para os quais é exigido concurso público para o ingresso, vedando a discriminação e reservando percentual de vagas. Esta proteção só não se aplica aos cargos em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração e cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato. Portanto, após a aprovação no concurso a pessoa com deficiência terá a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência avaliada por equipe multiprofissional durante o estágio probatório. A análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do mesmo obedecerá ao disposto na

Lei 8.112/902.2 AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

No Brasil, a discussão a favor dos direitos das pessoas com deficiência foi proferida por pais e parentes destas pessoas na década de 1960, contrapondo-se ao estado de discriminação que lhes era imposto e reclamando o direito à convivência social. Em 1979, ocorreu um movimento por meio de cartas de protesto em colunas de jornais.

Fora do Brasil, esse tipo de movimento ganhou tamanha grandeza que as necessidades e os interesses das pessoas com deficiência passaram a ser enfocados na mídia, constituindo-se tema de conferências internacionais.

Com o manifesto em outros países, conquistou-se a proclamação da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes; a recomendação da Organização das Nações Unidas (ONU) para que o ano 1981 fosse o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, o Programa Mundial de Ação Relativo às pessoas com deficiência; a adoção, pela ONU, da política de Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência e o registro, na Declaração de Salamanca, pela UNESCO, do termo *sociedade inclusiva*.

No atual cenário em que se encontra o Brasil, as Organizações não Governamentais das pessoas com deficiência criam novos espaços e formatos de participação, de relações sociais e conquistas: o Estado acatou o ano 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes.

Sancionado o decreto nº 3.298/99 que regulamenta a Lei nº 7.853/89 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, esse documento encerra cinco sessões que tratam da saúde, educação, habilitação e reabilitação profissional, do acesso ao trabalho, à cultura, ao desporto, ao turismo e ao lazer.

Dentre outras leis, atualmente, essa Política foi incrementada com o Decreto Nº 5.296/04, da acessibilidade; o Decreto Nº 5.626/05, que regulamenta a Lei nº 10.436, dispondo sobre a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), considerando-a como um meio legal de comunicação e expressão da comunidade surda, recomenda aos poderes públicos e empresas concessionárias de serviços públicos apoiarem a sua difusão. Determina que o sistema educacional do país garanta a inclusão do ensino de LIBRAS nos cursos de formação em Educação Especial, em Fonoaudiologia e Magistério, em seu nível médio e superior.

As bases legais para as ações de habilitação e reabilitação profissional são amplas e estão inseridas em documentos internacionais e nacionais a exemplo, respectivamente, das Convenções 111 e 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Programa Nacional de Direitos Humanos, do Decreto nº 129/91, da Lei nº 7863/89, do Decreto nº 914/93, do Parecer nº 17 do CNE/CEB/2001 e do Decreto nº 3.298/99.

No âmbito da Educação, esse Decreto se fundamenta na LDB para estabelecer que a educação especial para o trabalho deva proporcionar às pessoas com deficiência as condições de capacitação e qualificação profissional conforme as suas potencialidades, expectativas e as necessidades do mercado.

Em relação à educação profissional para as pessoas com deficiência, a dificuldade encontrada para tal qualificação e inserção no mercado de trabalho é histórica. A falta de informação e o conseqüente o preconceito associado à pessoa e à deficiência, numa sociedade que tem na aparência, um dos critérios fundamentais para a seleção de mão-de-obra, constituem obstáculo de tal modo, que as conquistas nesse campo, embora significativas, continuam tímidas.

Mesmo com as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial, na Educação Básica que buscam incentivos para que as escolas das redes regulares de educação profissional, públicas e privadas, devem atender alunos que apresentem necessidades especiais, mediante a promoção das condições de acessibilidade, a capacitação de recursos humanos, a flexibilização e adaptação do currículo e encaminhamento para o trabalho, além de avaliar e certificar competências laborais, não consegue minimizar os graves efeitos da reiterada exclusão desse segmento de seu interior e da sociedade.

2.3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA, UMA QUESTÃO DE DIGNIDADE HUMANA

As pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais dos demais cidadãos. O direito de não serem submetidas à discriminação pela deficiência emanam da dignidade e da igualdade, que são inerentes a todo ser humano. Para Morais (2003, p. 60):

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

As dificuldades das pessoas com deficiência muitas vezes são vistas como um escândalo e sua existência como um peso para a sociedade. O reconhecimento dos direitos deve ser efetivado a partir de um compromisso sincero de todos para a criação de condições concretas de vida, estruturas de apoio, tutelas jurídicas capazes de responder às necessidades e às dinâmicas de crescimento da pessoa deficiente e daqueles que participam da sua situação, a começar pelos seus familiares.

Acima de qualquer outra consideração ou interesse particular ou de grupo, é preciso procurar promover o bem integral destas pessoas, à luz da própria dignidade humana.

As pessoas com deficiência necessitam de atenção, de afeto, de compreensão, de amor e não podem ser abandonados na difícil tarefa de enfrentar a vida.

O mundo dos direitos não pode ser privilégio só dos sadios. A pessoa com deficiência deverá ser facilitada para que participe, na medida do possível, da vida em sociedade e seja favorecida a realizar todas as suas capacidades de ordem física, psíquica e espiritual.

O deficiente não é uma pessoa diferente das demais. O reconhecimento e a promoção da sua dignidade e os seus direitos ensejam o reconhecimento e a promoção da dignidade e direitos de todos os cidadãos.

A pessoa com deficiência também é exemplo de superação, garra e coragem, no dia a dia, no trabalho, no lazer. No esporte, essas pessoas proporcionam verdadeiras lições, que devem ser valorizadas e respeitadas.

A cada edição das Paraolimpíadas e dos Jogos Parapanamericanos, aumenta o interesse em relação ao segmento paraolímpico e, conseqüentemente, a valorização da categoria por parte do poder público.

A vitoriosa participação dos deficientes nos jogos são exemplos e mostram a capacidade, a determinação, o desafio e a superação, contra adversários no esporte e contra a discriminação na sociedade.

Valorizar e respeitar a igualdade da pessoa com deficiência é também permitir-lhe a oportunidade de levar uma vida digna, de acordo com os preceitos e garantias constitucionais.

3 METODOLOGIA

O campo científico aponta uma tendência para o surgimento de um novo paradigma metodológico. Um modelo que consiga atender plenamente as necessidades dos pesquisadores. Essa dicotomia quantitativo x qualitativo, parece estar cedendo lugar a um modelo alternativo de pesquisa, o chamado quanti-qualitativo, ou o inverso, quali quantitativo, dependendo do enfoque do trabalho.

Se por um lado, os pesquisadores das ciências naturais e exatas se mostram aversos às metodologias qualitativas, por outro, os cientistas sociais começam a criticar o enfoque positivista. Para Barros e Lehfeld (2003, p. 32):

Ao tratarmos das ciências sociais não podemos adotar o mesmo modelo de investigação das ciências naturais, pois o seu objeto é histórico e possui uma consciência histórico-social. Isto significa que tanto o pesquisador como os sujeitos participantes dos grupos sociais e da sociedade darão significados e intencionalidade às ações e às suas construções.

Apesar da clara oposição existente entre as duas abordagens muitos autores, especialmente os da área social, colocam que o ideal é a construção de uma metodologia que consiga agrupar aspectos de ambas as perspectivas, como é o caso de Demo (1995, p. 231) quando diz que “embora metodologias alternativas facilmente se unilateralizem na qualidade política, destruindo-a em consequência, é importante lembrar que uma não é maior, nem melhor que a outra. Ambas são da mesma importância metodológica”.

No presente artigo, apresentamos uma pesquisa desenvolvida a partir de dados extraídos dos documentos do *Projeto de Inovação Social Para Inclusão de Pessoas com Deficiência a Demanda da Indústria* e que, para o presente trabalho, tem por finalidade identificar as pessoas com deficiência de uma Indústria a partir do tipo de deficiência e o grau de escolaridade.

Trata-se de arquivo particular de instituição privada, disponibilizado por meio digital pelo Setor de Recursos Humanos, que se refere à totalidade dos funcionários com deficiência da Indústria Têxtil Coteminas de Campina Grande-PB. Além disso, foram utilizados documentos nacionais oficiais que subsidiaram o confronto e análise dos dados. Os documentos internos constituem, segundo Marconi e Lakatos (1996), fontes primárias de pesquisa e apresentam informações que auxiliam a compreensão do universo da pesquisa.

A pesquisa foi realizada na própria Indústria Têxtil Coteminas de Campina Grande-PB, que por se tratar de uma empresa parceira do SESI-DR/PB, e por participar de outros projetos desenvolvidos na própria indústria, foi possível identificar que a referida empresa se tratava de uma organização que se enquadrava na Lei de Cotas; que apresentava dificuldades na inserção profissional de pessoas com deficiência e na ascensão funcional destas pessoas a novos cargos/funções quando já inseridas na empresa. Por esses motivos a Indústria Têxtil Coteminas foi escolhida pelo SESI-DR/PB para ser a empresa pioneira para o desenvolvimento do *Projeto de Inovação Social Para Inclusão de Pessoas com Deficiência a Demanda da Indústria*.

As ações desenvolvidas pelo mencionado projeto foram efetivadas a partir dos seguintes práticas:

realização de visitas técnicas na empresa para identificação dos postos de trabalhos, incluindo a elaboração da descrição funcional e perfil da função;

técnicas de sensibilização através de material promocional (camisas, palestras, mensagens em faixas e banners), que buscam reflexão as práticas discriminatórias e preconceituosas arraigadas na sociedade;

identificação de competências para elaboração dos cursos de qualificação profissional na modalidade presencial e para conversão dos conteúdos dos cursos na ferramenta à distância;

realização dos cursos de LIBRAS, níveis I e II, sob consultoria e ministração do curso pela ASCG para colaboradores ouvintes e surdos que faziam parte da empresa;

divulgação através dos meios eletrônicos e impressos sobre a realização das atividades.

De acordo com o diagnóstico apresentado por uma empresa contratada pelo SESI-DR/PB, para fazer um diagnóstico para levantamento das necessidades de qualificação profissional para as pessoas com deficiência inseridas na Indústria Têxtil Coteminas de Campina, entre outros pontos importantes identificados pelo diagnóstico, foi facilmente

identificado o baixo grau de escolaridade e formação profissional das pessoas com deficiência, colaboradoras da empresa.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir desse ponto, apresentaremos um quadro em forma de tabela com dados coletados pelo diagnóstico que tinha o objetivo de identificar as necessidades de qualificação profissional das pessoas com deficiência inseridas na Indústria Têxtil Coteminas de Campina Grande. Contudo, os dados a seguir apresentam apenas o grau de escolaridade e os tipos de deficiência identificados nos sujeitos pesquisados e logo após abriremos uma breve discussão sobre os resultados obtidos pela pesquisa. Vejamos a tabela a seguir:

		PNE			Total
		AUDITIVO	FÍSICA	VISUAL	
ESCOLARIDADE	Ensino Fundamental Incompleto	17 39,5%	25 58,1%	1 2,3%	43 100,0%
	Ensino Fundamental Completo	2 18,2%	9 81,8%	0 ,0%	11 100,0%
	Ensino Médio Incompleto	0 ,0%	1 100,0%	0 ,0%	1 100,0%
	Ensino Médio Completo	5 38,5%	5 38,5%	3 23,1%	13 100,0%
	Ensino Superior Incompleto	1 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%
	Ensino Superior Completo	0 ,0%	3 100,0%	0 ,0%	3 100,0%
	Ensino Técnico	1 50,0%	1 50,0%	0 ,0%	2 100,0%
	Total	26 35,1%	44 59,5%	4 5,4%	74 100,0%

Tabela: Demonstrativo do grau de escolaridade de acordo com o tipo de deficiência. (em %)
Fonte: Projeto de Inovação Social Para Inclusão de Pessoas com Deficiência a Demanda da Indústria.

Analisando o grau de escolaridade deste público, se constata que a sua maioria possui ensino fundamental incompleto: deficientes auditivos 39,5% (17), deficientes físicos 58,1% (25) e deficiente visual 2,3% (1); com fundamental completo, 18,2% (2) auditivo e 81,8% (9) físico; com ensino médio incompleto, 100% (1) deficiente físico; médio completo foi constatado 38,5% (5) auditivo, 38,5% (5) físico e visual 23,1% (3); com superior incompleto: 100% (1) auditivo; superior completo, 100% (3) físico e ensino técnico, auditivo 50,0% (1) e físico 50,0% (1).

Desta forma, do universo de 74 pessoas com deficiência inseridas na Indústria Têxtil Coteminas, Campina Grande-PB, verificou-se que 43 têm nível de fundamental incompleto, desenvolvendo atividades nos diversos setores da empresa, porém, na sua maioria está desempenhando a função de auxiliares de serviços gerais, devido a não qualificação e a baixa escolaridade, o que impede a ascensão funcional.

Diante dessa apresentação observamos que outros estudos apontam a deficiência física como a deficiência que tem prevalência em ocupação de vagas no mercado de trabalho (LANCILLOTTI, 2003), juntamente com a deficiência auditiva (GÖDKE, 2010), dependendo em grande parte do setor produtivo analisado, da região onde se realiza o estudo, entre outros fatores.

Para Lancillotti (2003) este fenômeno está relacionado ao acesso da pessoa com deficiência à escola: mesmo que o sujeito com deficiência física enfrente barreiras para frequentar as instituições escolares - geralmente barreiras arquitetônicas - comparativamente a outras deficiências, este grupo tem *vantagens* sobre os demais no quesito escolarização - tão importante para alcançar o mercado de trabalho.

Outro fator pontuado pela autora refere-se à ocupação de funções administrativas por este grupo de pessoas com deficiência (LANCILLOTTI, 2003). Neste caso, estão relacionados não só a escolaridade, mas também os avanços tecnológicos (recursos de tecnologia assistiva) e ergonômicos (que proporcione qualidade no serviço), cada vez mais presentes na sociedade e no mercado de trabalho.

A menor prevalência de empregados com deficiência visual, identificados pela pesquisa, tem relação ao baixo grau de escolaridade, mas principalmente pelo fato das empresas acreditarem que estas pessoas possam apresentar um menor desempenho na organização. Nas conversas informais que se ouvia dos colaboradores da indústria, nos corredores da empresa, era possível constatar o pensamento equivocado. Na visão de Mendonça (2010), as empresas entendem que este tipo de deficiência representa possibilidades exponenciais de menor produtividade.

Outro ponto que vale ressaltar é à análise de que a grande discriminação sofrida por este grupo, como afirma Goffman (1988), por vezes, o conduz ao isolamento, convivendo apenas com seus iguais ou com quem o aceite e compreenda - geralmente a família - mesmo que, para tanto, tenham tido que abrir mão da escola, da educação e do trabalho.

Tanaka e Manzini (2005) corroboram as afirmativas sobre as dificuldades de acesso e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, apontando fatores que precisam ser analisados para a inserção efetiva dessas pessoas: "preparo profissional e social da pessoa com deficiência [...] e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la" (p. 276).

Sabe-se ainda que os critérios de definição da população brasileira por tipo de deficiência apresentam uma realidade de difícil comparação com os dados das pessoas com deficiência empregadas nas organizações, mais especificamente na organização estudada.

Diante disso, observamos, sobretudo, a problemática da metodologia autodeclaratória adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Aparentemente, esta metodologia cria um distanciamento entre a realidade da população com deficiência, apontada pelo documento do IBGE, e a realidade evidenciada pelas organizações, uma vez que não segue as mesmas exigências de diagnóstico e registro do Decreto nº 5.296 de 2004 (BRASIL, 2004b). Para inclusão das pessoas com deficiência nas cotas estipuladas em lei, é necessário um apanhado de documentos que comprovem que o sujeito atende aos critérios estabelecidos na legislação.

A partir dos dados disponibilizados pela empresa, observamos ainda que a baixa escolaridade refletia diretamente na baixa remuneração dos colaboradores da indústria, e este retrato parece muito difícil de ser solucionado pelas empresas, pois é na base educacional que residem os maiores entraves ora apresentados.

Aparentemente, este cenário conduz, conseqüentemente, à dificuldade de contratação das pessoas com deficiência - um dos principais argumentos das empresas. A equação da baixa qualificação e baixos salários induz a uma tendência de que seriam mais interessantes as pessoas com deficiência e suas famílias continuar recebendo o Benefício Social, ao invés de "arriscar-se" com as inseguranças e dificuldades de trabalhar.

A situação pode levar a teoria de que o medo pelo desconhecido e a superproteção familiar podem ser responsáveis por parte desta decisão. O exercício do labor também toma o tempo dedicado por muitos sujeitos a terapias e oficinas de reabilitação, responsáveis, por certo, pelo seu bem-estar e conforto físico.

Ainda sobre essa questão, o nível socioeconômico no contexto familiar destes indivíduos deve ser elemento levado em consideração. Segundo documento do Banco Mundial, cerca de 82% das pessoas com deficiência na América Latina e Caribe vivem na pobreza.

Diante dessa realidade o que não se pode, entretanto, é calar-se para este debate que urge em sociedade. É imperiosa a discussão envolvendo o nível governamental (no que se refere às políticas sociais e à infraestrutura), as comunidades de pessoas com deficiência (para sua manifestação e seu posicionamento) e também as empresas.

Não se pode negar que a política social que instaurou o Benefício Social tinha o objetivo de atender aos direitos de cidadania das pessoas pobres com deficiência que necessitam de assistência social, uma vez que apenas a política de inclusão no mercado de trabalho não promoveria a inclusão social (SANTOS, 2011). Segundo o autor, em sua pesquisa, "das pessoas deficientes entrevistadas, todas reportaram melhoria significativa em suas condições de vida após o recebimento do BPC" (p. 791). Contudo, ainda assim, revelam-se como políticas explicitamente antagônicas na origem de suas concepções.

No tocante à função ou ocupação desenvolvida pelos funcionários com deficiência empregados na indústria pesquisada, vale fazer uma breve observação.

A função que mais concentra os funcionários empregados é basicamente composta de tarefas que envolvem limpeza, organização, carregamento e descarregamento de cargas – serviços gerais. Consequentemente são ocupados exatamente pelas pessoas que apresentam o menor grau de escolaridade.

Claro que não se espera que indivíduos sem a devida formação educacional, ocupem cargos altos de qualquer instituição. É, portanto, compreensível que todos esses elementos estejam tão entrelaçados e tão alinhados em seu resultado. A educação ainda parece ser uma carência social muito importante para esta parcela da população.

Assim, embora esta análise não se esgote neste estudo, nestes dados podemos perceber um pouco da difícil equação social para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Naturalmente não se tem a pretensão de afirmar que estes dados correspondem à realidade de todas as empresas brasileiras, mas, em se tratando de uma grande empresa cuja natureza da atividade demanda uma grande quantidade de mão-de-obra, percebe-se que ainda há grandes obstáculos para que a inclusão no mercado de trabalho efetivamente se realize.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O resultado da pesquisa realizada através do levantamento dos dados que apontavam o grau de escolaridade e os tipos de deficiências obtidas pelo Projeto de Inovação Social Para Inclusão de Pessoas com Deficiência a Demanda da Indústria, nos conduziu a diversas reflexões sobre este processo.

Inicialmente, considerando a política de inclusão de deficientes no mercado de trabalho, enquanto uma política ou norma pública a ser cumprida por uma organização privada deve-se salientar o seu mérito. É inegável o avanço que tais medidas representam na história do trabalho da pessoa com deficiência e sobre a vida e o trabalho de muitas pessoas com deficiência. Estes mesmos atribuem à Lei as transformações positivas de suas vidas.

Contudo, do ponto de vista das empresas o cumprimento da Lei de Cotas enfrenta uma série de resistências. A difícil relação que se estabelece entre produtividade e responsabilidade social ainda não obtiveram respostas ou resultados satisfatórios para nenhuma das partes envolvidas neste processo. Costa (2008) refere a importância de a Lei de Cotas estar acompanhada de medidas que não só estimulem mas também criem condições para as organizações contratarem e manterem em seus quadros as pessoas com deficiência. O autor acrescenta que "as pesquisas mostram que as pessoas se tornam mais sensíveis à contratação na medida em que acumulam boas experiências com os portadores de deficiência" (COSTA, 2008, p. 109).

Ainda no processo de reflexão, outro problema que tem sido abordado socialmente, e também foi trazido ao debate no decorrer da pesquisa, foi à influência do Benefício Previdenciário no processo de inclusão do mercado de trabalho. O Benefício Previdenciário parece ser um importante elemento na complexidade de fatores que envolvem a contratação de pessoas com deficiência nas organizações.

Segundo alguns pesquisadores, em que pese o Benefício Social ter representado um benefício às pessoas com deficiência em situação de exclusão e pobreza - o que justifica o amparo do Estado -, a sua existência representa uma barreira significativa ao próprio processo de inclusão, pelo menos para as pessoas com baixa qualificação profissional.

Através da análise apresentada, pelos dados expostos neste artigo, fica clara também a dura realidade enfrentada pelas pessoas com deficiência em relação ao baixo grau de escolaridade. Analisemos, se a escolaridade mínima é essencial para a contratação, o é também para a remuneração. Logo, o reduzido salário resultante da baixa qualificação nos

conduz a uma realidade que já faz parte do conhecimento dos funcionários de Recursos Humanos que lidam com inclusão no mercado de trabalho: à medida que a Lei do Benefício Social é um direito que se extingue com o trabalho, é preferível às pessoas com deficiência permanecerem na segurança de seu lar, com o direito garantido, a arriscar este direito frequentando um ambiente de trabalho incerto - aos olhos deste sujeito.

O exercício laboral também traz custos financeiros e dificuldades reais ao cidadão com deficiência - a locomoção ainda é um problema na grande maioria das cidades brasileiras e objeto de relato frequente entre as pessoas com deficiência.

Assim, quando se levanta o Benefício Social como um empecilho à contratação de pessoas com deficiência, se quer apenas apontar para o problema sem ajuizar menos valor a esta conquista social de indubitável mérito destes sujeitos.

O que se pretende é, de posse desta análise, convidar os órgãos competentes a um grande esforço de ajuste, para que nem os indivíduos, nem as empresas, percebam o benefício como negativo. O grande risco que se corre é justamente este, um deslocamento do conceito real e original do Benefício, como uma conquista inquestionável das pessoas com deficiência.

Claro que esse tema cabe uma discussão bem mais ampla, contudo, apresentamos nosso entendimento no que se refere a urgente e necessária educação e qualificação das pessoas com deficiência, isto apenas não é suficiente, pois não basta que se qualifiquem os deficientes - problema recorrente apontado nesta e em outras pesquisas - se as organizações e a própria sociedade também não o fizerem. É preciso educar a empresa para a inclusão, enquanto não se estabelecer esta meta as organizações ainda verão a lei de cotas como um problema intransponível ou uma arbitrariedade das políticas públicas.

É voltado para esse pensamento que o SESI-DR/PB vem oferecendo a educação básica a todos os colaboradores da indústria do estado. E que mesmo com esta oferta identifica-se um distanciamento do referido público das salas de aulas. O Serviço Social da Indústria persiste em despertar o interesse a escolarização e qualificação profissional, tendo em vista a preocupação quanto aos dados tabulados que refletem o baixo nível de escolaridade dos pesquisados.

Por fim, percebe-se o quanto a sociedade ainda precisa pensar verdadeiramente a diversidade humana no sentido mais profundo. Somente assim poderemos viver numa sociedade verdadeiramente inclusiva.

REFERÊNCIAS

ARANTES, A. A. Versão em português: **Sobre inventários e outros instrumentos de salvaguarda do patrimônio cultural: ensaio de antropologia pública.** Anuário Antropológico, Brasília, 2009, 173-222. Trad. Ilana S. Goldstein.

BARROS, Aidin de Jesus Paes; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas.** Petrópolis: Vozes, 2003.

BRASIL. Governo Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/cf88> . Acesso em 11/07/2014.

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.** *Lex.* Coletânea de Legislação e Jurisprudência, São Paulo, v.64, t.12, p.5042-5047, dez. 2000b.

BRASIL. Ministério do Emprego e do Trabalho. Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990. **Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência:** coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999c

BRASIL. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei n. 7.863/89.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm> . Acesso em: 21/06/14.

CARNEIRO, Moaci Alves. **LDB fácil: leitura crítico-compreensiva.** In: artigo a artigo / Moaci Alves Carneiro. – Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CORDE – DECLARAÇÃO DE SALAMANCA. Brasília, 1994. **PROGRAMA DE AÇÃO MUNDIAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA** – Brasília, 1996. Decreto Nº 3298/99, Brasília.

COSTA, S. M. **Dignidade humana e pessoa com deficiência:** aspectos legais e trabalhistas. São Paulo: LTr, 2008.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia:** Saberes necessários à prática educativa / Paulo Freire. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GOFFMAN, E. **Estigma:** notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

GÖDKE, F. **A inclusão excludente dos Trabalhadores com deficiência nos processos produtivos da indústria.** Curitiba: UFPR, 2010. Tese (Doutorado em Educação) Setor de Educação – Universidade Federal do Paraná, 2010, Curitiba, BR-PR.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2010**. Sistema IBGE de Recuperação Automática - Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br>. Acesso em 08/07/2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE e CORDE encontro internacional de estatísticas sobre pessoas com deficiência**. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=438&id_pagina=1. Acesso em: 08/07/2014.

LANCILLOTTI, S. S. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas: Autores Associados, 2003. 111p.

LOPES, Maria da Glória. **Jogos na educação**: criar, fazer, jogar. 6. ed. São Paulo, Cortez, 2005

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MENDONÇA. L. E. A. **Lei de Cotas: pessoas com Deficiência**: a visão empresarial. São Paulo: LTr, 2010. 240 p

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relação Anual de Informações Sociais**. Disponível em:<http://www.rais.gov.br/> acesso em: 29/07/2014.

MORAIS, Alexandre de. **Direito constitucional**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2003

SANTOS, M. P. **Perspectiva Histórica do movimento integracionista na Europa**. *Revista Brasileira de Educação Especial*, São Carlos, v.2, 1995. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000159&pid=S1413653820120002000600027&lng=pt. Acesso em: 15/06/2014.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?***Revista Brasileira de Educação Especial* [online], Marília, v. 11 n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382012000200006 Acesso em: 24/06/2014.

TANAKA, E.D.O. **Preparação profissional e social do portador de deficiência mental para o mercado de trabalho**: comparação entre dois estudos. 1996. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina.

KAUFMANN, Felix. **Metodologia das ciências sociais**. Rio de Janeiro: F. Alves, 1977.

_____. **Educação Profissional para Pessoas com Deficiência**: Cursos e Programas Inteligentes / Moaci Alves Carneiro. Brasília: Instituto Interdisciplinar de Brasília, 2005.

O XXIV Congresso Nacional das APAES. Belém 2011, no Centro de Convenções Hangar. Acesso em: 15/05/2014.