

POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL: A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO



Maria Alcenir de Carvalho
Argos Gumbowsky

Resumo: o objetivo da pesquisa foi verificar a efetividade das políticas públicas, enquanto instrumentos para o desenvolvimento regional, relativos à inclusão do deficiente no mercado de trabalho em instituições públicas e privadas nos municípios do Planalto Norte Catarinense. O presente trabalho é caracterizado como pesquisa descritiva, qualitativa com abordagem quantitativa, apoiada em estudo de campo e bibliográfica. Participaram como sujeitos da pesquisa trinta e seis representantes de organizações públicas e privadas dos municípios de Bela Vista do Toldo, Canoinhas, Irineópolis, Major Vieira, Porto União e Três Barras. Os resultados possibilitaram identificar a necessidade de maior preparo de todos os órgãos públicos e privados, bem como das famílias e das próprias pessoas com deficiência, no que tange a inclusão destas no mercado de trabalho. A inclusão é uma tarefa interativa entre os segmentos sociais com probabilidade de sucesso e soluções se todos os segmentos se comprometerem com ações específicas. E ainda, a importância de um conhecimento específico e de preparo educacional com ações pedagógicas mais condizentes com a perspectiva de inclusão e não de segregação.

Palavras-chave: Políticas Públicas. Desenvolvimento Regional. Mercado de Trabalho. Portador de deficiência.

PUBLIC POLICIES AND REGIONAL DEVELOPMENT: THE INCLUSION OF DISABLED PERSONS IN THE LABOR MARKET

Abstract: this research aimed at verifying the effectiveness of public policies concerning the inclusion of the disabled as a workforce in the labor market, in public and private institutions, as a tool for regional development in the municipalities of the Northern Plateau in the state of Santa Catarina, Brazil. This work consists of a descriptive, qualitative research with a quantitative approach, supported by field

research and bibliographic study. Thirty-six representatives of public and private organizations from the municipalities of Bela Vista do Toldo, Canoinhas, Irineópolis, Major Vieira, Porto União and Três Barras participated in the research as subjects. The results allowed to conclude that the inclusion of disabled people in the labor market still requires more preparation from all public and private agencies, as well as from the families and the disabled themselves. Inclusion is an interactive task among different social segments, in which the probability of success and effective solutions increase when all segments are committed to specific actions. Also, specific knowledge and educational preparation with pedagogical actions are extremely important tools to prepare/educate all parts for inclusion rather than segregation.

Keywords: Public policy. Regional development. Job market. Disabled person.

POLÍTICAS PÚBLICAS Y DESARROLLO REGIONAL: LA INCLUSIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

Resumen: el objetivo de la investigación fue verificar la efectividad de las políticas públicas, como instrumentos para el desarrollo regional, relativos a la inclusión del deficiente en el mercado de trabajo en instituciones públicas y privadas en los municipios del Planalto Norte Catarinense. El presente trabajo se caracteriza como una investigación descriptiva, cualitativa con abordaje cuantitativo, apoyada en estudio de campo y bibliográfica. Participaron como sujetos de la investigación 36 representantes de organizaciones públicas y privadas de los municipios de Bela Vista do Toldo, Canoinhas, Irineópolis, Major Vieira, Puerto Unión y Tres Barras. Los resultados posibilitaron identificar la necesidad de una mayor preparación de todos los organismos públicos y privados, así como de las familias y de las propias personas con discapacidad, en lo que se refiere a su inclusión en el mercado de trabajo. La inclusión es una tarea interactiva entre los segmentos sociales con probabilidad de éxito y soluciones si todos los segmentos se comprometen con acciones específicas. Y, además, la importancia de un conocimiento específico y de preparación educativa con acciones pedagógicas más de acorde con la perspectiva de inclusión y no de segregación.

Palabras clave: Políticas Públicas. Desarrollo Regional. Mercado de trabajo. Portador de discapacidad.

No contexto social é frequente encontrar pessoas com características sociais diferentes, refletindo uma percepção que vai fazer desenvolver funções de valores e de atitudes culturais definidas no seu nível social, demonstrando a realidade socioeconômica e cultural de uma determinada sociedade. Nesse mesmo contexto as empresas sofrem uma brusca mudança quando recebem funcionários que tem um problema físico, mental, auditivo ou visual; e este estágio é preocupante e difícil ao mesmo tempo. Normalmente, as primeiras sensações são de fracasso e culpa, juntamente com o problema de não aceitação, ‘preconceito’ ao ver outras pessoas tendo um desenvolvimento normal, enquanto um funcionário tem potencial lento e, muitas vezes necessitando de auxílio.

A aceitação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é necessária para uma evolução adequada, mas conseguir isso, quando se trata de alguma deficiência em especial é mais complicada ainda, porque a pessoa com deficiência sofre rotulações, discriminações, preconceitos, e outros fatores de repercussões negativas em desenvolvimento.

As políticas públicas de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho aparecem nesse momento para dar um atendimento adequado aos dirigentes, familiares e sociedade de um modo geral. A criação dessas políticas representa o comprometimen-

to com essa parcela da sociedade, pois mostra dessa forma, que essa parcela terá maior possibilidade de desenvolvimento integral, atingindo índices significativos de melhora e progresso global quanto ao seu nível de trabalho.

Nesse contexto, a busca pelo desenvolvimento regional é entendida como a obtenção de um meio, de uma situação, que possibilite a potenciação do ser humano para incutir no conceito de desenvolvimento regional a dependência da autoconfiança coletiva na capacidade para o aprimoramento na utilização de novos recursos, movimentar aqueles já existentes e agir em forma cooperativa e solidária, desde o próprio território (ASSIS; PUSSOLI; LACERDA, 1994).

O objetivo é verificar se as políticas públicas de inclusão contribuem para o processo de participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho nas instituições públicas e privadas e articulações com o desenvolvimento regional. Esse segmento formado pelas pessoas com deficiência pode ter a inclusão garantida no mercado de trabalho a partir da preparação educacional, social e profissional.

PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

No passado, as pessoas que apresentavam deficiência tinham muitas dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. Isso era reflexo da falta de preparo tanto das empresas quanto dos próprios deficientes (SASSAKI, 1997).

Na contemporaneidade, uma visão mais integrada em relação à pessoa com deficiência tem substituído os discursos do passado, que enfocavam somente aspectos patológicos; considera-se a pessoa com deficiência em todas as suas dimensões, e isto inclui o âmbito social em que o trabalho está inserido (KLEIN, 1998). Conforme Klein (1998), o trabalho tem sido então, um meio de as pessoas com deficiência superarem a deficiência e conquistarem sua autonomia, já que é um meio de sua integração na sociedade. O Brasil se preocupa com a necessidade de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, é um dos países mais avançados do mundo na criação de leis de proteção à pessoa deficiente (ASSIS; PUSSOLI; LACERDA, 1994). Por tratar-se de uma população de no mínimo 16 milhões de pessoas com necessidades e direitos iguais a qualquer outro cidadão, estima-se que 70% destes 16 milhões, são portadores de deficiência considerada leve, ou seja, com total capacidade para o trabalho.

No Brasil, a partir do século XX, o estudo relativo às normas constitucionais federais, aplicável às pessoas com deficiência torna-se relevante, pois além de obrigarem os fundamentos da vida jurídica, em conjunto, formam a lei fundamental e suprema de um Estado e, tem como fim “a realização dos valores que apontam para o existir da comunidade” (SILVA, 1994, p. 41).

A partir dessa abordagem, algumas leis foram constituídas, ao longo da história, para tratar dos direitos dos cidadãos com deficiência. Em 1949, a Lei Federal n. 909 criou um selo para obter recursos para hansenianos. A esta se seguiram o Decreto-lei n. 44.236/58, que instituiu a Campanha Nacional de Educação e Reabilitação dos deficientes visuais; a Lei Federal n. 4.613/65, que criou isenções de impostos sobre veículos em favor de paraplégicos ou de pessoas com defeitos físicos; a Lei Federal n. 7.070/82, que concedeu pensão especial às pessoas com deficiência física conhecida como síndrome da Talidomida; o Decreto n. 81.872/85, que instituiu comitê para traçar política de educação e integração das pessoas com deficiência (ASSIS; PUSSOLI, 1992).

Com a promulgação da Constituição de 1988, tornou-se possível a proteção infraconstitucional às pessoas com deficiência. Segundo Maranhão (2005), a Lei Federal n. 7.853, de 24.10.89, é a primeira lei, editada após a constituição de 1988, que apresenta

em seu bojo, o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, instituindo a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), que integra a Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça, que tem suas atribuições estabelecidas nos artigos 10 e 12 da referida lei.

Segundo Maranhão (2005), a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos e a atuação e responsabilidades do Ministério Público, que passou a ter atribuições específicas para a defesa dos interesses das pessoas com deficiência, inclusive com a possibilidade de propor Ação Civil Pública e instaurar inquérito civil. O Ministério Público se desdobra para regulamentar e fazer valer as leis existentes para este tema, como: Lei Federal n. 8.686 de 20 de julho de 1993 que dispõe sobre o reajustamento da pensão especial aos deficientes físicos, aos portadores da Síndrome de Talidomida, instituída pela Lei Federal n. 7.070, de 20 de dezembro de 1982; Lei Federal n. 8.742 de 07 de dezembro de 1993 que dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências; Lei n.8.899 de 29 de junho de 1994 que concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual e a Lei Federal n. 8.213 de 24 de julho de 1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e dá outras providências. Alguns insucessos nestas contratações trouxeram uma certeza, a de nunca cometer o erro de contratar somente para cumprir a lei sem uma atividade (tarefa) definida, pois estas pessoas são profissionais e assim gostariam de ser tratados dentro da empresa e nunca como ato de caridade.

Um dos benefícios conseguidos, além do dinheiro, é a participação do dia a dia de uma sociedade produtiva, informada, culta e moderna. É esta proximidade com o mundo que se pode chamar de inclusão social. Mesmo com as dificuldades, a contratação de pessoas com deficiência aumentou 56% de 2005 para 2006, depois de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Em 2005, 12.786 deficientes foram contratados depois de a empresa receber advertência, enquanto que no ano de 2006 foram 19.978 contratados. Segundo José Cláudio Monteiro de Brito Filho, procurador Regional do Trabalho do Estado do Paraná em seus trabalhos e estudos afirma que no primeiro trimestre de 2007, o MTE registrou 4.151 deficientes inseridos no mercado de trabalho.

CAPACITAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA PARA O MERCADO DE TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Existem fatores como a saúde, educação, cultura e lazer que podem contribuir para a promoção do desenvolvimento de uma região.

Os fatores ligados ao desenvolvimento regional apresentam-se na forma de concentração de renda, poder, cultura, conhecimento e acumulação de riqueza. São fatores econômicos e extra econômicos do desenvolvimento e onde os mesmos estão ligados, de uma forma, ou de outra, a partir de suas funções (FRANCO, 2001).

A promoção do desenvolvimento regional não ocorre apenas pelo fator do crescimento econômico (que ao mesmo tempo, pode ocasionar desequilíbrios sociais quando não atinge alguns setores que promovem o bem estar social de uma população), mas a agregação de valor de recursos disponíveis e a exploração do capital humano e social.

Se houver crescimento econômico que eleva a qualidade de vida da região, atendendo às necessidades dos indivíduos e ainda, se a renda *per capita* destes for suficiente para satisfazer as necessidades básicas, certamente o desenvolvimento regional ocorrerá.

Entretanto, somente a elevação da renda não é suficiente para que se rompa a linha da pobreza. Os setores econômicos e sociais têm que trabalhar juntos. No desempenho

das políticas sociais, há que se considerar serem estas parcerias na promoção do desenvolvimento econômico, geração de emprego e renda.

Para Ferreira (1995, p. 39)

O problema de desenvolvimento é, sobretudo, um problema sociológico. Não pode ser encarado dentro de um aspecto estritamente econômico, é no fundo e na sua essencialidade mais um problema sociológico do que econômico. Trata-se na realidade, de um processo global de transformação da sociedade e da economia, com as suas implicações próprias, as suas tendências transformadoras se chocando contra os obstáculos sociais ao desenvolvimento.

A forma de desenvolvimento também discutida é o desenvolvimento social, que engloba as questões de assistência e atendimento no que se refere ao bem-estar das pessoas de uma determinada sociedade ou região.

A cooperação e reciprocidade entre as mais diversas áreas que vêm atender as partes mais debilitadas e que demonstram situações de risco são necessárias para haver o desenvolvimento social.

Esse desenvolvimento ocasiona e gera a produção de capital social, uma vez que atende as áreas que abrangem a qualidade de vida de uma população. Esse desenvolvimento pode apresentar, em suas ações e planos, grau de confiança entre os agentes que estarão desenvolvendo atividades, isto é, trabalhos a serem realizados coletivamente.

Desenvolvimento é movimento. É mudança. O desenvolvimento ocorre de acordo com as transformações da sociedade ao longo do seu processo de civilização (FRANCO, 2001).

Dessa forma, o desenvolvimento regional não pode ser pensado a partir de olhares exclusivos, mas com tendências e enfoques abrangentes e até transdisciplinares.

Nesse contexto, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho poderá ter um desenvolvimento educacional e social satisfatório. É essencial que haja um processo de implementação de mudanças que aumentem as oportunidades sociais e as condições educacionais.

Essas oportunidades e condições terão como base as potencialidades e o envolvimento da sociedade em geral nos processos decisórios. É possível, também, o envolvimento nas estratégias de desenvolvimento por meio da garantia da sustentabilidade; visão de longo prazo; descentralização e participação social (MORIN, 2001).

A necessidade de conhecimento contínuo e de qualidade sobre condições regionais para promover a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, permite investir na produção de conhecimento sobre as condições facilitadoras para esse processo de inclusão e preparação da pessoa com deficiência.

No século XX, o estudo sobre o processo de desenvolvimento da criança com deficiência, tornou-se acentuado. Pais e professores mostram preocupação em proporcionar oportunidades para que gerações se desenvolvam plenamente.

A leitura e a orientação parecem importantes para oportunizar o desenvolvimento, entretanto, por vezes, são insuficientes, para que pais e professores usufruam da prática de maneira eficaz para não permanecerem dependentes de especialistas no que concerne à educação e inclusão de pessoas com deficiência (MARTINEZ, 1992).

A contribuição do professor no processo de aprender é decisiva, pois o desenvolvimento da capacidade de aprender da criança está diretamente relacionado à finalidade das experiências educacionais que ela vivencia, sobretudo no ensino fundamental e por consequência no ensino médio.

A responsabilidade pelo ensino e pela aprendizagem do aluno é, por vezes, atribuída ao professor. O ensino necessita atender as características individuais dos alunos. O plane-

jamento do professor é um processo de responsabilidade instrucional que precisará revelar o que necessita ser modificado na forma de ensinar.

No contexto educacional, há décadas é discutida qual a formação ideal e necessária ao professor do Ensino Médio, numa demonstração ostensiva de instalação generalizada com relação aos modelos formativos vigentes, principalmente nos cursos de licenciatura.

Estudos possibilitaram identificar comportamentos necessários ao professor para promover o desenvolvimento de seus alunos e contribuir para que a aprendizagem e inclusão da pessoa com deficiência aconteçam e se concretizem no mercado de trabalho (AZANHA, 2005).

Um educador pode contribuir de maneira significativa para a ruptura do estigma educacional e social que os alunos com deficiência podem sofrer a partir das relações que estabelecem com a sociedade.

O estigma é produto de uma imagem que as pessoas possuem de uma pessoa deficiente. Essa imagem é determinada pela qualidade e quantidade de informações que elas possuem sobre as deficiências. Não se pode rotular as pessoas com deficiência como se fosse um obstáculo.

A participação do professor é fundamental para que aconteça a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, porém, não se pode deixar de destacar a participação de toda a sociedade, no contexto internacional, nacional e regional. Para tanto, as condições oferecidas pelas escolas necessitam de estratégias e de políticas públicas convincentes para a promoção da inclusão.

MATERIAIS E MÉTODOS

Para o desenvolvimento do estudo utilizou-se a pesquisa descritiva. A pesquisa compreende a observação, o registro, a análise dos fenômenos, a coleta de opiniões, atitudes e crenças de uma determinada população. Quanto ao procedimento, a pesquisa apropriou-se do estudo de campo e da pesquisa bibliográfica, que contribuíram no aporte teórico, no intuito de compreender ou explicar o problema objeto da investigação.

As fontes de dados utilizadas para o aprofundamento teórico foram extraídas dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de bibliotecas públicas; universidades e acervos virtuais. Quanto à natureza, a pesquisa foi qualitativa – por meio de dados coletados no decurso das interações sociais. Preocupou-se com o fenômeno no qual remete a interpretação subjetiva do fato.

Participaram como sujeitos da pesquisa 36 representantes de organizações públicas e privadas, dispersas em seis municípios do Planalto Norte Catarinense: Porto União, Irineópolis, Bela Vista do Toldo, Canoinhas, Major Vieira e Três Barras. Utilizou-se de amostragem intencional para definição dos sujeitos da pesquisa.

- a) O primeiro grupo, denominado nos gráficos como GRUPO A, foi constituído pelos órgãos de classe, composto pelos seguintes representantes dos órgãos: Centro de Diretores Lojistas (CDL); Sindicato dos Trabalhadores Rurais; Associação Comercial e Industrial e Instituição Mantenedora de Ensino Superior.
- b) O segundo grupo, denominado nos gráficos como GRUPO B, foi constituído pelos agentes formadores, composto pelos seguintes dirigentes dos órgãos: Gerência de Educação (GERED); Coordenadoria de Educação Especial; Gestores de Unidades Escolares públicas; Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE); Associação de Pais e amigos dos Deficientes Auditivos e da Fala (APADAF) e Instituição Mantenedora de Ensino Superior.

- c) O terceiro grupo, denominado nos gráficos como GRUPO C, foi constituído pelas pessoas com deficiência, composto pelos representantes de associações: Associação dos Deficientes; Secretaria de Desenvolvimento Regional (SDR) e Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e da Família.

A aplicação do formulário foi realizada pelos pesquisadores, *in loco*, com o intuito de reproduzir com fidelidade as respostas. No formulário havia questões semiestruturadas – com componentes estruturados e não estruturados, havendo um espaço para a discussão livre e informal de determinado tema de interesse dos pesquisadores. Para esse estudo foram organizadas três categorias de análise: a) Mercado de Trabalho; b) Desenvolvimento Regional e c) Políticas Públicas. Para analisar as respostas dos grupos A (constituído pelos órgãos de classe), B (constituídos pelos agentes formadores) e C (constituídos pelos representantes de associações; secretarias regionais e municipais).

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho pode ser entendido, segundo Johnson (1997, p. 145), como “um conjunto de mecanismos sociais em que o trabalho é comprado e vendido”. A ascensão do capitalismo industrial nos séculos XVIII e XIX mostrou que o trabalho humano era um meio de produzir bens para uso e troca, e também, uma mercadoria a ser vendida em troca de salário, em que aumentou a relevância da ideia de mercado de trabalho.

Os entrevistados apontam em suas respostas que há um grande benefício na inclusão da pessoa com deficiência. Os benefícios estão atrelados na autoestima, na responsabilidade e no desenvolvimento do ser. Pode-se enfatizar que as instituições contribuem para a valorização e aceitação do deficiente. Parece haver um comprometimento por parte da pessoa com deficiência e uma adaptação para sua função.

Uma visão mais integrada em relação à pessoa deficiente tem substituído os discursos do passado, no enfoque dos aspectos patológicos, e atualmente, considera-se a pessoa com deficiência em todas as suas dimensões. Inclui, portanto, o âmbito social no qual o trabalho está inserido. O trabalho torna-se um meio das pessoas com deficiência superarem a deficiência e conquistarem sua autonomia. O trabalho possibilita a integração na sociedade (KLEIN, 1998).

Hoje, o trabalho é um esforço planejado e coletivo, no contexto do mundo industrial, na era da automação (ALBORNOZ, 2001).

Ressalta-se que as instituições ao contratarem pessoas com deficiência também tem benefício por meio do rendimento desse operador. Esse rendimento pode ser maior do que uma pessoa considerada normal. É necessário, portanto, acabar com preconceitos desprovidos de fundamentação, analisando sem paternalismo as dificuldades a serem superadas e as potencialidades a serem desenvolvidas.

O que pode ser compreendido ao se contratar uma pessoa com deficiência, é que esse benefício deve ser entendido não somente para cumprir normas impostas pela Lei de Cotas. É necessário perceber na pessoa com deficiência a superação e limitação. Ela é capaz de transpor as suas debilidades superando os seus limites.

De acordo com Pastore (2000), a pessoa com deficiência colocada no mercado de trabalho gera benefícios para a empresa. Ela se traduz em um tipo de mão de obra de qualidade, zelosa, disciplinada e que gosta de trabalhar.

Ressalta-se que a pessoa com deficiência ao desempenhar suas tarefas tem comprometimento e desenvolvimento suficiente para demonstrar sua potencialidade e, acima de tudo, demonstrar que é um cidadão que merece igualdade de condições dentro de uma sociedade.

Alguns insucessos nessas contratações trouxeram uma certeza de nunca cometer o erro de contratar somente para cumprir a lei sem uma atividade (tarefa) definida. Essas pessoas são profissionais. Gostariam de ser tratadas como profissionais e nunca como um ato de caridade. Esse cuidado leva os empregadores a realizar um trabalho avaliativo sobre o novo funcionário.

A questão da contratação da pessoa com deficiência representa para si a oportunidade de possuir o conhecimento para exercer sua profissão. Nesse sentido, as instituições e escolas com educação especial devem trabalhar para oferecer a essa pessoa instrumentos necessários para ser incluída no mercado de trabalho.

A contratação da pessoa com deficiência gera benefícios como a qualidade, o zelo e a disciplina. Por vezes, esses empregadores voltam a recrutar pessoas com deficiência depois de terem bons resultados com os primeiros contratados, ressaltando que o benefício primordial é a participação do deficiente no dia a dia de uma sociedade produtiva, informada, culta e moderna.

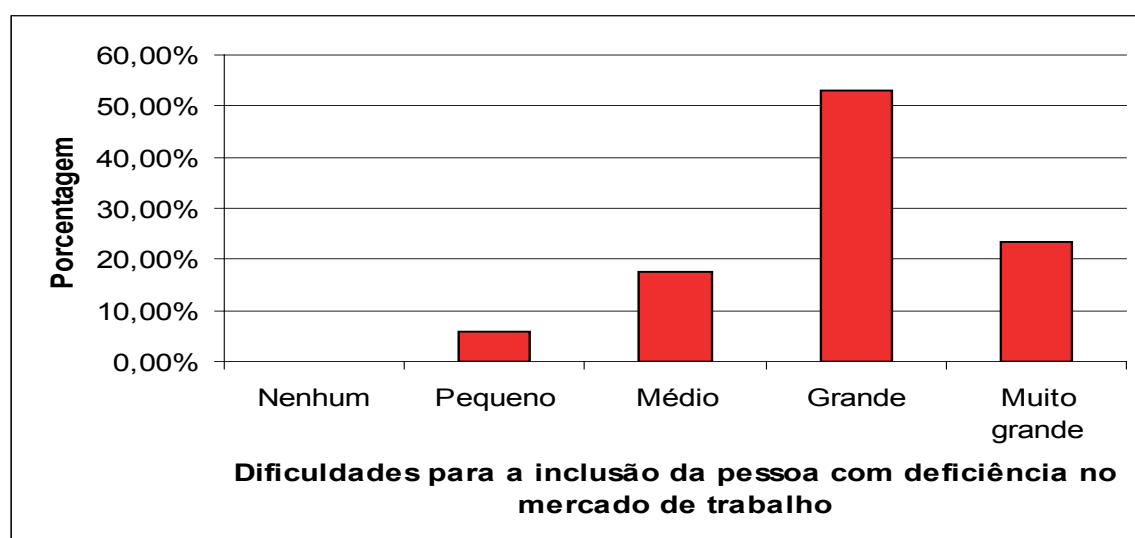


Figura 1: Dificuldades de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (grupo B)

Os dados apresentados no gráfico 1 permitem perceber que há grande dificuldade para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Embora fique claro em outras situações que a sociedade aborda mitos e ideias errôneas sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado do trabalho, Sassaki (2006) relata que o acesso dessa pessoa no mercado de trabalho é um problema, devido o preconceito e a visão distorcida sobre essa.

Entretanto, ela pode atuar como trabalhadora ativa em várias áreas. Há necessidade de gerar condições necessárias e acreditar nas potencialidades.

As instituições ao contratar pessoas com deficiência estão somente cumprindo todas as normas impostas pela Lei de Cotas. É necessário ao contratar a pessoa com deficiência, se preocupar com as normas pertinentes em relação ao empregado. Devem ser seguidas tomando todas as rotinas normais de admissão e demissão observadas aos demais empregados.

O aspecto pertinente dessa situação é que todos os entrevistados relatam não ter dificuldades, mas no mercado de trabalho há um número reduzido de pessoas com deficiência trabalhando nas instituições. Se não há dificuldades então por que não contratá-las?

Percebe-se que não há interesse em trazer esse indivíduo para o mercado de trabalho, pois as empresas têm dificuldades para desenvolver projetos estruturados para a inclusão desse indivíduo apesar de estarem contratando essas pessoas com deficiência.

As barreiras como baixa escolaridade, baixa qualificação profissional e a própria falta de autoestima é um dos aspectos que evidencia a dificuldade de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Verifica-se, mais uma vez, que os entrevistados não possuem uma informação clara e um conhecimento específico em relação a pessoa com deficiência. É notório perceber que a dificuldade em não possuir esse conhecimento vai influenciar e contribuir efetivamente para a não inclusão da pessoa no mercado de trabalho.

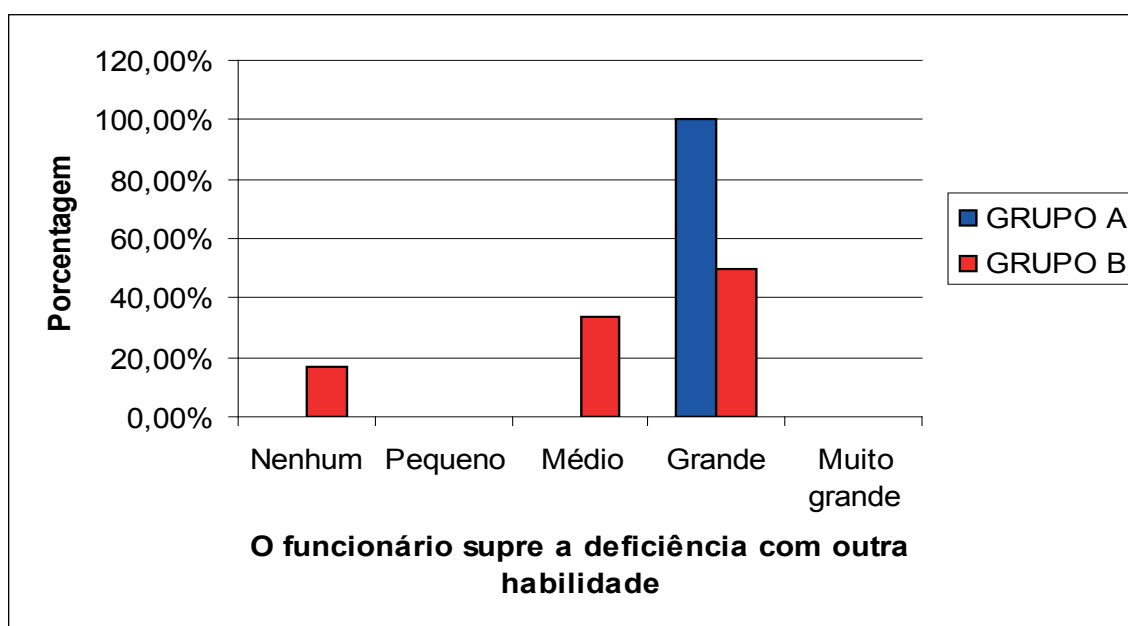


Figura 2: Desempenho do funcionário com deficiência

Os dados apontam que o desempenho do funcionário com deficiência é relatado como bom. Acredita-se que a inclusão acontece naturalmente e que há uma valorização da diversidade.

A inclusão e o desempenho da pessoa com deficiência são processos naturais. Há uma pré-formação e um desenvolvimento acadêmico e social satisfatório que permite um processo de implantação de mudanças que elevam as oportunidades sociais e as condições educacionais, com base nas potencialidades e no envolvimento da sociedade nos processos decisórios e até mesmo nas estratégias de desenvolvimento (MORIN, 2001).

O desempenho das pessoas com deficiências tem índices significativos, o conhecimento deve ser contínuo e de qualidade para promover a inclusão do deficiente no mercado de trabalho. Para garantir essa ideia é necessário investir na produção e no conhecimento das interações, das habilidades e competência desse indivíduo. Entende-se que para a pessoa com deficiência desempenhar com competência a sua função é necessário que seja orientada a partir de suas potencialidades laborativas e que adquira um nível suficiente de desenvolvimento para o ingresso no mercado de trabalho.

Se os entrevistados identificaram na pessoa com deficiência um bom desempenho e a garantia aos empregadores de um retorno considerável nas atividades, então, não aumenta o número de contratação por quê?

A lacuna referente ao questionamento pode estar inserida entre as barreiras que se interpõem entre o mundo do trabalho a pessoa com deficiência destacam-se as barreiras presentes nos locais de trabalho que alimentam mitos que tem servido como desculpa para alguns empregadores não contratarem candidatos com algum tipo de deficiência.

Estes mitos necessitam ser dissociados. As pessoas com deficiência precisam ter oportunidades para demonstrar desempenho e habilidades. Para que haja inclusão é importante que a sociedade veja a pessoa com deficiência além de sua limitação. Ela é capaz de transpor as próprias debilidades, superando seu limite.

Um empregador precisa repensar suas atitudes e seu quadro de funcionários. Para não ser aquele que não capacita o funcionário com deficiência, tomando por base que a empresa já fez muito só em contratá-lo.

As instituições ao contratar pessoas com deficiência estão somente cumprindo as normas impostas pela Lei de Cotas. Ao contratar a pessoa com deficiência deve observar e seguir todas as normas pertinentes em relação ao empregado.

Este trabalhador tem seus direitos trabalhistas como férias, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, hora extra, adicionais noturnos, licença maternidade, dentre outros.

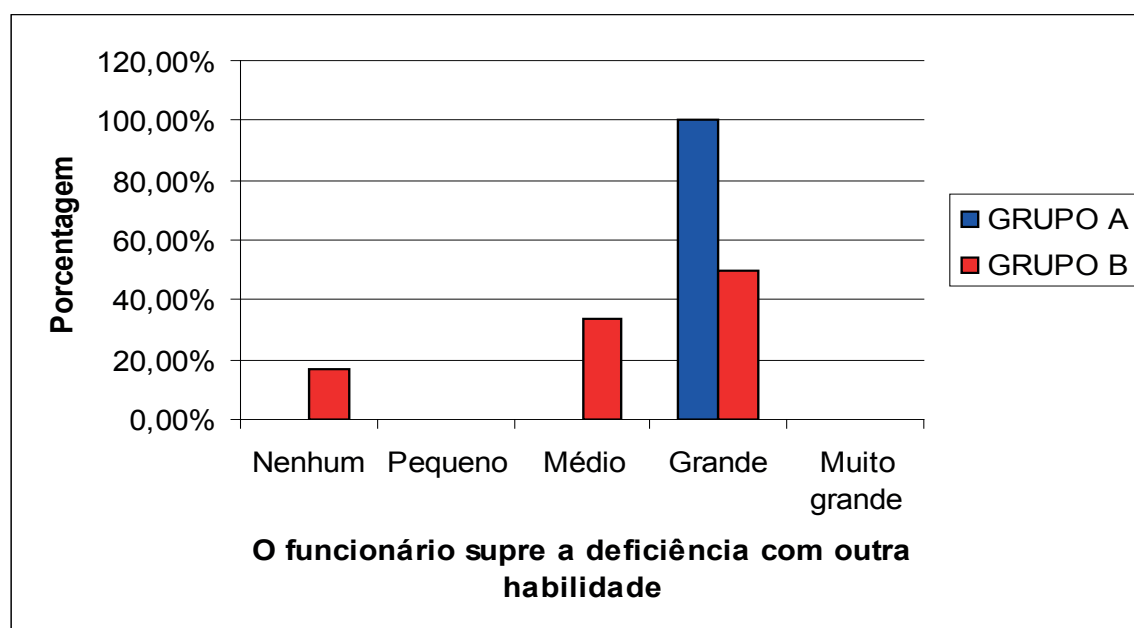


Figura 3: O funcionário supre a deficiência com outra habilidade

Os evidenciam que os funcionários com deficiência suprem com um índice grande a sua dificuldade com outra habilidade.

A pessoa com deficiência é uma pessoa com direitos. Existe, sente, pensa e cria. A pessoa com deficiência apresenta uma limitação corporal ou mental que pode agravar os aspectos de comportamento. Esses aspectos são, muitas vezes, atípicos, uns fortes e adaptativos, outros fracos e poucos funcionais, que lhe dão um perfil intraindividual peculiar.

Esse indivíduo apresenta discrepâncias no desenvolvimento biopsicossocial, ao mesmo tempo em que aspira uma relação de verdade e de autenticidade e não a uma relação de coexistência conformista e irresponsável.

Diante deste contexto, a pessoa com deficiência pode ter limitações para enxergar, entretanto, poderá não ter dificuldades em orientar-se ou em fazer música. Pode não ouvir, mas escreve poesia. Não aprende matérias escolares, mas pode ser excepcional numa atividade profissional ou num desporto.

É premente eliminar preconceitos desprovidos de fundamentação, analisando sem paternalismo as dificuldades a serem superadas, bem como, as potencialidades a serem desenvolvidas. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho excede um conjunto eficiente de leis. É preciso planejamento, investimento em educação e mão de obra qualificada. Essas ações, organizadas, podem promover as parcerias entre os segmentos.

Portanto, deve-se acreditar que as pessoas com deficiência são capazes, por meio de seu próprio conhecimento, de atentar para mudar algumas situações munido-se de orientação de uma supervisão que conheça e saiba alertá-las sobre o seu potencial e de como trabalhar.

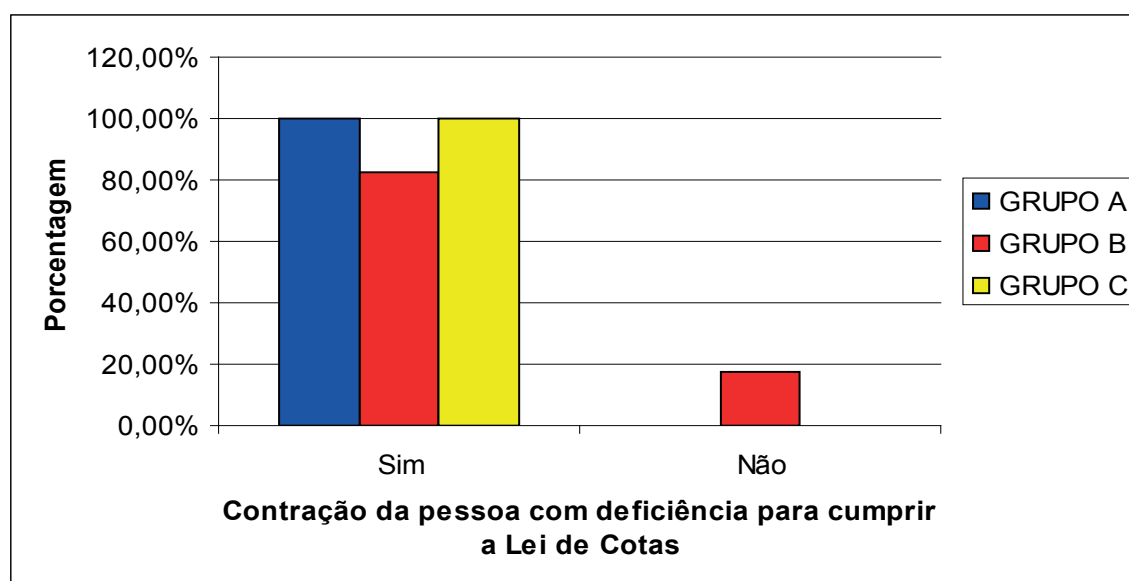


Figura 4: Contratação da pessoa com deficiência para cumprir a Lei de cotas

A contratação de uma pessoa com deficiência ocorre quase que em sua totalidade em decorrência do cumprimento da Lei de Cotas, existente na Lei Federal n.º 8.213, de 25/07/91, que determina à empresa com 100 ou mais empregados a preencher seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

Segundo Kuhn (*apud* MADER, 1998) há uma tendência em julgar a diferença como algo inerente aos seres humanos, havendo, portanto, uma valorização da diversidade. Apesar de estar vivendo num tempo de capitalismo, as empresas podem admitir pessoas com deficiência com base em algum ideal concordando total ou parcialmente com suas propostas.

Essa característica reforça o entendimento de que o empresário necessita contratar o deficiente não somente para cumprir a Lei, mas por despertar para a necessidade de reconhecer na pessoa com deficiência um ser humano com potencialidades a serem desenvolvidas e, acima de tudo, alguém que merece igualdade de condições para ser um cidadão ativo da sociedade.

Com esse argumento, se podem encontrar empresas que tenham a consciência de sua responsabilidade na inclusão da pessoa deficiente no meio social.

A concepção de integração de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho dependerá especificamente da vontade dos empresários em contratar a pessoa com deficiência não apenas por sensibilização, mas por ver no deficiente as condições de atividades produtivas, flexibilização de mudanças e um novo entendimento.

O sistema de Cotas seduz os governantes. Segundo Pastore (2000), os governantes superestimam o poder da lei. Nas respostas dos entrevistados “todos contratam apenas para cumprir cotas”.

Entretanto, a imposição de uma obrigatoriedade não garante que a lei seja cumprida, e muito menos, que as instituições públicas e privadas venham oferecer condições condignas de trabalho para as pessoas com deficiência. Isso significa que apenas se contrata para “fazer de conta”?

No entanto, quando as regras e leis não são atendidas pelos empresários quais as providências a ser tomadas para preservar e ao mesmo tempo promover a contratação da pessoa com deficiência para exercer uma função no trabalho?

Desenvolvimento regional

A expressão desenvolvimento regional é entendida, segundo Siedenberg (2006, p. 71), como o desenvolvimento que está relacionado tanto a “um processo de mudanças sociais e econômicas que ocorrem numa determinada região, quanto a um estágio”. Torna-se necessário, considerar duas dimensões intrínsecas ao conceito: a temporal e espacial. Essas dimensões podem ser de ordem qualitativa e quantitativa, mensuradas por meio de diferentes indicadores e parâmetros. O termo desenvolvimento regional, associado às mudanças sociais e econômicas ocorre num determinado espaço, porém é importante considerar que a abrangência dessas mudanças, estabelece ainda, uma série de inter-relações com outros elementos e estruturas presentes na região considerada, constituindo um complexo sistema de interações e abordagens.

O termo desenvolvimento regional, associado a um estágio (ou estado temporal) social e econômico de uma região ou país, refere-se à posição relativa destes, medida por meio de diferentes indicadores socioeconômicos, em comparação com outras regiões e países.

Na figura 5 estão apresentadas as respostas do sobre a formação dos professores do ensino médio para atuar com alunos com deficiência, conforme se apresenta no gráfico a seguir:

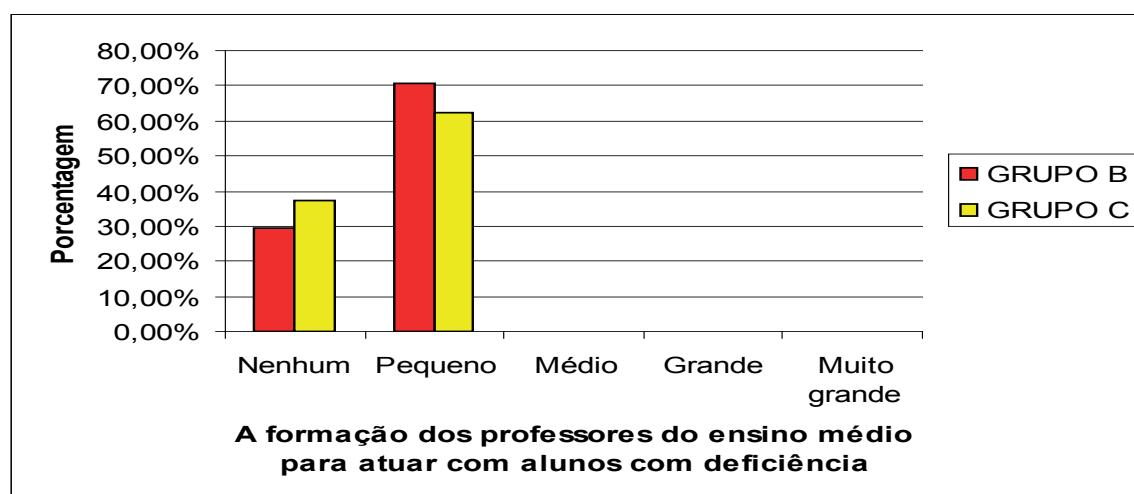


Figura 5: A formação dos professores do ensino médio para atuar com alunos com deficiência

É possível verificar nas respostas apresentadas pelos entrevistados, que o índice destacado é de pequena a formação dos professores do ensino médio para atuar com alunos com deficiência, haja vista a soma das respostas nos itens nenhum e pequeno.

A responsabilidade pelo ensino e pela aprendizagem do aluno, por vezes, é determinada somente ao professor, e para tanto, o ensino necessita atender as características individuais dos alunos.

O planejamento do professor é um processo de responsabilidade instrucional que precisará revelar o que necessita ser modificado na forma de ensinar. Segundo Azanha (2005) é possível conjecturar que a formação do professor do ensino médio se faz necessário, numa demonstração ostensiva de instalação generalizada com relação aos modelos formativos vigentes. Esse autor discute no contexto social, há décadas qual a formação ideal e necessária do professor do Ensino Médio, numa demonstração ostensiva de insatisfação generalizada com relação aos modelos formativos vigentes, principalmente nos cursos de licenciatura.

Diante do contexto da educação no ensino médio o professor tem papel importante, o de desempenhar profissionalmente seu papel de ensinar e proporcionar situações necessárias às finalidades dessa educação. Assim, a relevância de sua competência para Educação se dá a partir da avaliação da qualidade do conhecimento que constitui a “matéria-prima” de seus comportamentos profissionais e da natureza das relações estabelecidas com o aluno. Ser capaz de propor objetivos claros e coerentes é que possibilitará promover um contexto de relações significativas que contribuam para a inserção da criança na sociedade (FERREIRO, 1988).

Isso exige examinar e avaliar com cuidado a formação dos professores. As aprendizagens a serem desenvolvidas nos cursos de graduação precisam ser modificadas nos projetos de cursos de formação desses profissionais.

Há um estigma social de que a pessoa com deficiência não é capaz de aprender. Permite a ideia de que esse indivíduo é “um problema sem solução”. Esse estigma é aplicado até mesmo pelos educadores que, em princípio, teriam a função de romper com os estigmas. Isso tudo exige muito mais dos cursos de graduação.

É necessário que os professores, sejam capazes de identificar quais os conhecimentos necessários e apropriados às necessidades específicas.

A partir dessas necessidades, em graus variados de profundidade e de abrangência é possível considerar com mais precisão as possibilidades de formação para contribuir com o crescimento e as mudanças sociais da região.

Essas mudanças e responsabilidades que os professores têm enquanto profissionais no campo de atuação, o desenvolvimento e inclusão social devem ser demonstradas igualitariamente, não inibida, que dirá inexistente.

Assim, essas características de que a formação do professor, a preparação dos cursos de graduação para possibilitar um atendimento educacional especializado para os professores atuarem no ensino médio é revelado pelos entrevistados como sendo pequeno, denota uma dicotomia. O Estado de Santa Catarina prioriza o atendimento à pessoas excepcionais, tendo a Fundação Catarinense de Educação Especial (FCEE) que oferta os subsídios e atendimento as APAE's e quando necessário, capacita os profissionais do Estado no atendimento à pessoa com deficiência e prioriza a inclusão da pessoa no mercado de trabalho. Ademais, será que essa capacitação e formação dos professores estará mais acessível do que uma formação em graduação?

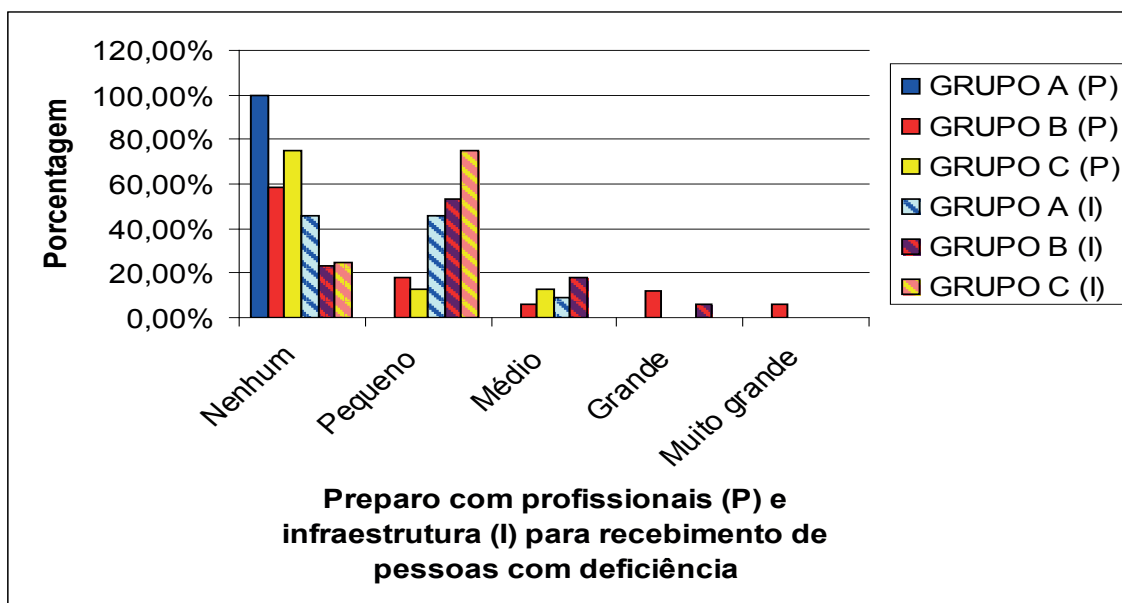


Figura 6: O preparo com profissionais (P) e infraestrutura (I) para recebimento de pessoas com deficiência
Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados demonstram que a preparação com profissionais é inexistente, conforme as respostas apresentadas pelos entrevistados.

Esse percentual não contribui para a mudança de estigmas e para a noção de deficiência. Segundo Lancillotti (2003), à medida que as condições sociais são alteradas com a ação do homem, geram-se novas necessidades na sua relação com o meio social.

As pessoas com deficiência devem ser vistas como integrantes de um grupo populacional com características específicas que se consideradas aptas ao trabalho pelo profissional médico deverá ter sua acessibilidade adequada para inclusão na empresa.

A Lei Federal 10.098 de 19 de dezembro de 2000, apresenta as normas gerais e critérios básicos para promoção da Acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida são estabelecidas. O Decreto Federal n. 5.296 de 2 dezembro de 2004, aponta para o acesso ao meio físico, à informação e à comunicação deve ser assegurado por meio de medidas eficazes que removam os obstáculos que impedem a participação plena das pessoas com deficiência na comunidade.

Para Carreira (1997) apesar de existirem leis como: cotas; passe livre; assistência e reabilitação médica; universalização dos direitos sociais; sinalização especial; acertos arquitetônicos; complementação salarial; campanhas publicitárias; consciência e responsabilidade social; e redução de exigências motoras, muitos empresários ainda desconhecem a capacidade de trabalho da pessoa com deficiência e as medidas administrativas para sua contratação (recrutamento, seleção, treinamento, legislação).

Um dos obstáculos que dificulta a acessibilidade, particularmente, dos usuários de cadeiras de rodas e com mobilidade reduzida, são as barreiras arquitetônicas e urbanísticas. Ainda, é comum encontrar nos municípios, prédios públicos ou de uso público, sem nenhum tipo de acessibilidade.

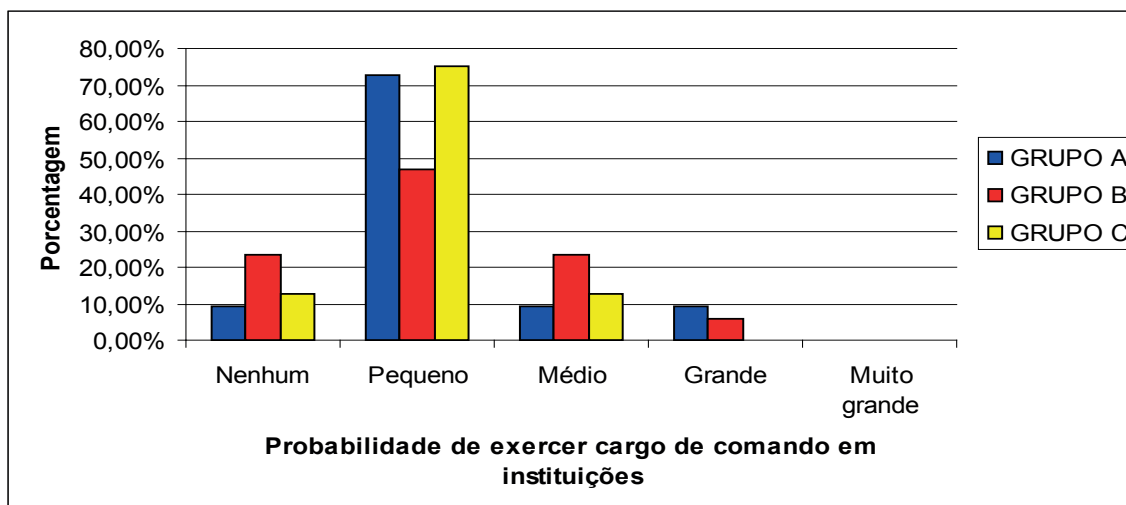


Figura 7: Articulações (A) e execuções (E) das Unidades de Ensino Médio e as instituições para favorecer a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

As respostas apresentadas pelos entrevistados sobre as articulações e execuções das Unidades de Ensino e as Instituições Públicas e Privadas para favorecer a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, revelam nenhuma preocupação com essa clientela no ensino médio. Segundo Severino (1986) é a partir do século XX que no Brasil ocorre o chamado entusiasmo pela educação e a escola passa a ser vista como redentora da humanidade. Dessa forma, as classes especiais foram organizadas em várias escolas públicas de toda a nação. Foi quando se percebeu que as crianças deficientes eram capazes de aprender se recebessem uma educação especial e organizada, e não somente receber cuidados por caridade.

É preciso uma mudança de toda sociedade em relação a articulações e execuções no ensino médio para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. É necessário, também, rever as estruturas formais de organização curricular e mesmo as exigências de cumprimento de um dado programa, principalmente os das organizações públicas e as instituições públicas e privadas. É importante rever seu capital humano, vinculados ao ensino médio, que segundo Kuhn (*apud* MADER, 1998), a diferença é algo inerente ao ser humano, havendo, portanto, uma valorização da diversidade.

Para assegurar a inclusão escolar de pessoas com deficiência é necessário obter informações e conhecimentos corretos sobre a pessoa com deficiência. Ao conhecer apropriadamente as características e potencialidades e, acima de tudo, saber quem é esse indivíduo, muito provavelmente favorecerá uma atuação mais fiel de articulações e execuções nas unidades de ensino médio.

Segundo Figueira (1993) é necessário que os órgãos competentes na educação estejam preparados para receber com naturalidade a criança na escola, estimular suas relações e sua participação em atividades escolares, nos esportes, nas comemorações em atividades em grupo e individuais. Assim, as pessoas com deficiências em um processo de inclusão terão oportunidade de desenvolver aprendizagens acadêmicas no sentido mais restrito. Aspectos o que muito contribuirá para uma transição mais segura para o mercado de trabalho.

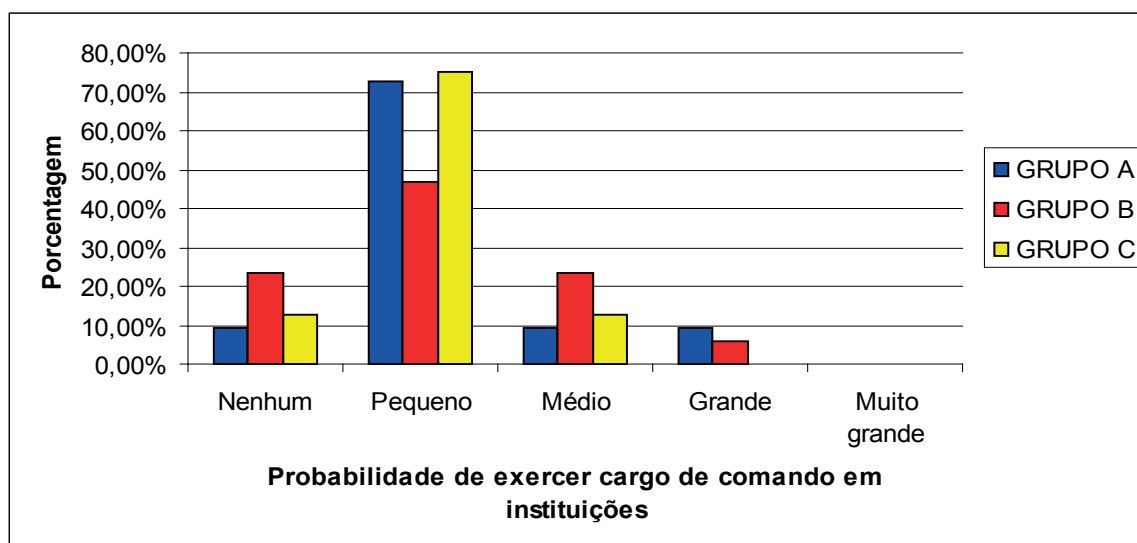


Figura 8: Probabilidade de exercer cargo de comando em instituições públicas e privadas

As respostas apresentadas sobre as probabilidades da pessoa com deficiência exercer cargo de comando em instituições públicas e privadas revela que os entrevistados apontam uma percepção pequena dessa situação vir a acontecer.

Percebe-se que a deficiência não agrega doença. Essas são diferenças e limitações em ações ou procedimentos, mas há superações e condições de desenvolver atividades como qualquer pessoa de padrão normal.

Pessoas com características normais, às vezes, não são capazes de desenvolver certas habilidades, tal como uma pessoa com deficiência, que pode ser desenvolvidas em determinadas áreas de conhecimento ou de desenvolvimento.

Outro fator importante a ser observado é que, na análise da questão da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, observa-se que algumas empresas têm contratado pessoas deficientes. Verifica-se que há percepção de probabilidade de pessoas com deficiência exercerem cargos de comando.

Assim, é necessário que a pessoa com deficiência obtenha o conhecimento para exercer sua profissão. Nesse sentido instituições e escolas especiais trabalham para oferecer a essas pessoas os instrumentos necessários para se tornem trabalhadoras e por que não dizer futuros comandantes, como se percebe nas respostas.

Políticas Públicas

A expressão “políticas públicas” pode ser compreendida como “conjunto de ações coletivas voltadas para a garantia dos direitos sociais, configurando um compromisso público que visa dar conta de determinada demanda em diversas áreas” (PEREIRA *apud* GUARESCHI *et al.*, 2004, p. 180).

Essas políticas devem surgir por intermédio da união da sociedade civil organizada e o governo, ao planejar juntos a orientação, uso dos recursos públicos, formatos da atuação governamental, da sociedade em áreas específicas e os meios de prestação desses serviços à população.

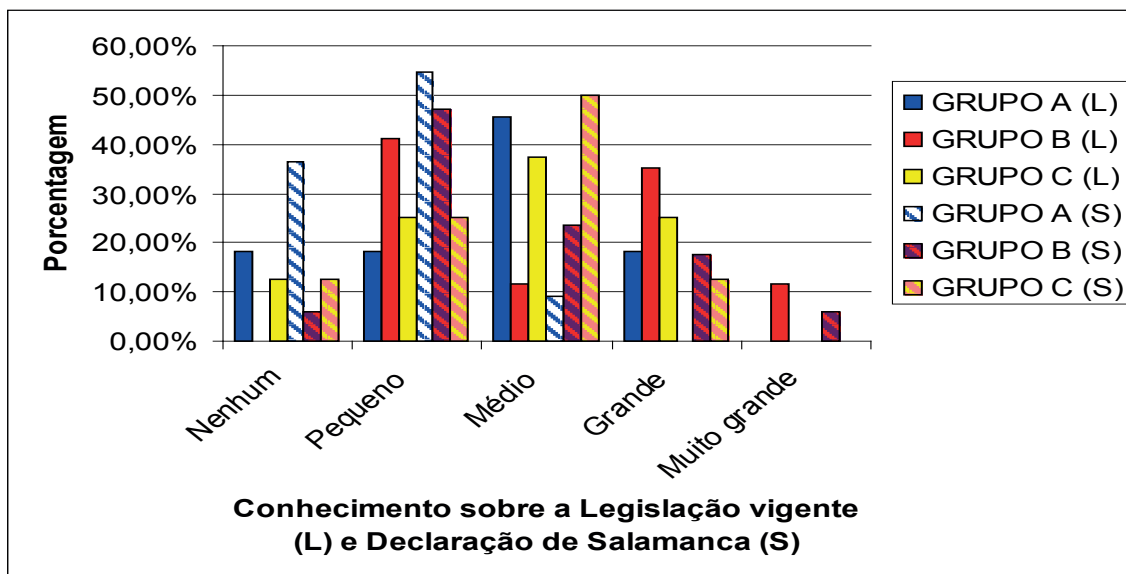


Figura 9: Conhecimento sobre a Legislação vigente (L) e a Declaração de Salamanca (S)

As respostas apresentadas pelos entrevistados sobre o Conhecimento da Legislação Vigente e a Declaração de Salamanca demonstram um conhecimento pequeno sobre essas Leis. Segundo Klein (1998), o trabalho tem sido um meio para a superação da deficiência e a autonomia, pois permitem integrar-se na sociedade. Nessa concretização do processo, participam vários profissionais visando conscientizar empresas com dificuldades para desenvolver projetos estruturados para o cumprimento das exigências da Lei de Cotas. O Brasil se preocupa e avança na criação de leis para incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O que se percebe no momento é que as mudanças no sentido de adaptar e incluir o deficiente no mercado de trabalho revela nesse índice de pequeno conhecimento, que nossos entrevistados até possuem conhecimento, e mesmo assim, na sua minoria apenas cumprem a legislação. Portanto, não permite que a pessoa com deficiência sintam-se integrada nesse processo.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei Complementar n. 8069 de 13 de julho de 1990, no artigo 66 assegura ao adolescente com deficiência trabalho protegido.

Nessa década, os documentos como a Declaração Mundial de Educação para Todos (1990), e a Declaração de Salamanca passaram a influenciar a formulação das políticas públicas de educação inclusiva. O aspecto pertinente dessa situação é que todos os entrevistados apresentam conhecimento sobre as leis vigentes, mas, suas verbalizações revelam que por serem leis que há anos estão implantadas, a maioria dos dirigentes, empregadores, formadores, associações e órgãos de classe apresentam conhecimento pequeno sobre as leis vigentes no país.

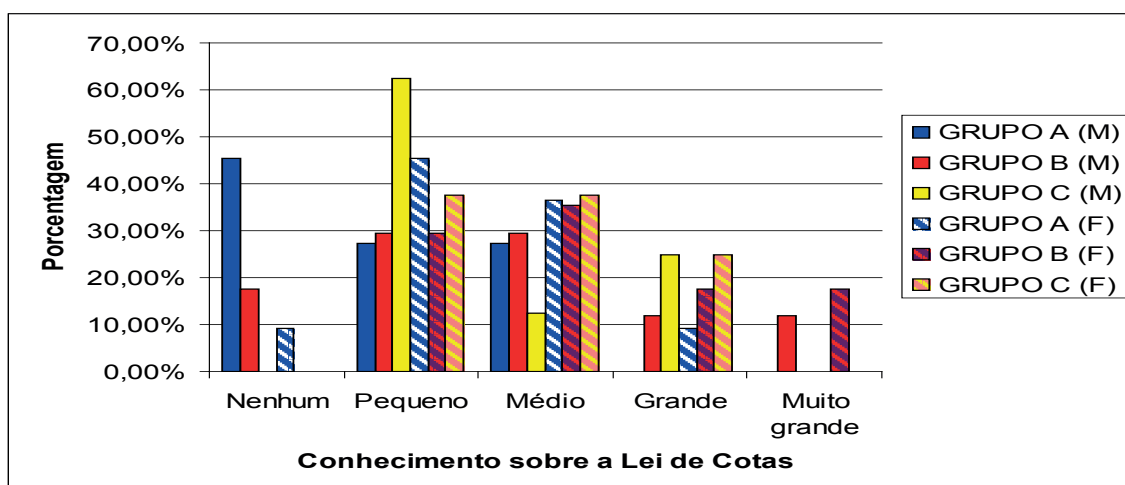


Figura 10: Conhecimento das Leis Federal e Municipal sobre a Lei de cotas

Os dados apresentados no gráfico demonstram que há um conhecimento pequeno sobre as leis de cotas. Esse conhecimento é ínfimo diante da necessidade de mudanças sociais.

Faz-se necessário conhecer as Leis em todas as esferas (federal, estadual e municipal). Delas advêm as políticas públicas que são consideradas atividades típicas do estado social de direito e consequência direta da necessidade de participação social em sua efetivação. Pode ser ainda, “a organização sistemática dos motivos fundamentais e dos objetivos que orientam os programas de governo, principalmente o do Estado de Santa Catarina, relacionados à resolução de problemas sociais” (BUCCI, 2002).

Assim, pode ser entendido que as políticas públicas deveriam ser as linhas de ação coletiva que concretiza os direitos sociais declarados e garantidos em lei.

De acordo com as respostas apresentadas contendo um conhecimento pequeno sobre lei de cotas, se faz necessário perguntar como se quer incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho se os agentes formadores, órgãos de classe e associações possuem pequeno conhecimento sobre a lei?

É possível verificar a falta de conhecimento sobre a interpretação da lei, pois alguns insucessos nessas contratações ocorrem por somente haver o fato do cumprimento para com a lei, sem o devido conhecimento e benefício dela, não só para a pessoa com deficiência, mas também para a empresa. Essa proximidade com o mundo, chamada de inclusão, deveria proporcionar às instituições, um entendimento e conhecimento que possibilitasse a inclusão do deficiente no mercado de trabalho. É algo que precisa ser garantido por quem tem responsabilidade de empregar as pessoas desse segmento.

Porém, o desconhecimento sobre a Lei de Cotas, esbarra também na formas de entendimento das políticas públicas.

Essas políticas deveriam ser planejadas e desenvolvidas diretamente pelo poder público e custeadas com os recursos provenientes do orçamento do estado, compreendido nos três níveis de governo (municipal, estadual e federal). Entretanto, o único referencial que se vê em relação à política de educação é o que vem garantir o atendimento aos alunos na rede pública de ensino.

Porém, esse fragmento não avança, pois se não há conhecimento por parte dos gerentes sobre os direitos das pessoas com deficiências (Lei de Cotas) como garantir direito de trabalho depois de estudar?

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desempenho das pessoas com deficiências tem índices significativos, o conhecimento deve ser contínuo e de qualidade para promover a inclusão do deficiente no mercado de trabalho. Para garantir essa ideia é necessário investir na produção e no conhecimento das interações, das habilidades e competência desse indivíduo. Entende-se que para a pessoa com deficiência desempenhar com competência a sua função é necessário que seja orientada a partir de suas potencialidades laborativas e que adquira um nível suficiente de desenvolvimento para o ingresso no mercado de trabalho. As considerações foram abstraídas por meio das categorias de análise, mercado de trabalho, políticas públicas e desenvolvimento regional, para cerrar os resultados com precisão. Há pessoas que acreditam que o deficiente é visto antes do ser, enquanto indivíduo. A ausência de informação confirma essa rotulação. Há um sistema que visa classificar esse deficiente. Também incentiva a prevenção que é a primeira medida veiculada quando se fala em deficiência; mas, esquecem que o conhecimento sobre a deficiência transpassa a prevenção.

Entretanto, existe o direito de inclusão da pessoa com deficiência no processo produtivo, e também, a garantia de condições no contexto profissional e no mercado de trabalho. A diversidade da Legislação Brasileira que aborda as ações governamentais referentes à Política Nacional de Educação Especial (Lei Federal, Estadual e Municipal) demarca a aplicação das políticas públicas e as condições favorecedoras no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, não apenas como obrigatoriedade, mas como lei para gerar mão de obra qualificada, para permitir ao deficiente integração na sociedade. Observa-se também a importância de um processo de implementação de mudanças com ênfase na contratação do deficiente, a fim de oportunizar condições de reconhecer na pessoa com deficiência um ser com potencialidades a serem desenvolvidas e, acima de tudo, que mereça igualdade de condições para ser cidadão ativo na sociedade.

A pesquisa possibilitou constatar que muitas dificuldades de contratação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ocorrem por não haver um preparo relativo à aprendizagem e desenvolvimento escolar dessa pessoa. Não há clareza no discurso dos representantes de instituições públicas e privadas sobre os resultados obtidos derivados da atuação do professor do ensino médio, das formas e técnicas específicas de ensinar e, ainda, do preparo desse segmento para o mercado de trabalho. Não há também nenhuma ação para a inclusão do aluno com deficiência no mercado de trabalho.

Conclui-se que mesmo ao considerar as aprendizagens nas mais diversas formas de ensinar é necessário lembrar que há falta de informação e conhecimento sobre quem é o que pode fazer a pessoa com deficiência. Esses dois aspectos precisam ser supridos. Percebe-se por meio das respostas apresentadas pelos entrevistados que não há dificuldade de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Entretanto, na prática o que se percebeu foi o número reduzido de pessoas com deficiência trabalhando nas instituições públicas e privadas.

Referências

ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense, 2001.

ASSIS, O. Q.; PUSSOLI, L. *Pessoa deficiente: direitos e garantias*. São Paulo: Edipro, 1992.

ASSIS, O. Q.; PUSSOLI, L.; LACERDA, V. A. *Os direitos das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: Lúmen, 1994.

- AZANHA, S. Formação de professores. *Cadernos de Educação Especial*, Brasília, n. 18, 2005.
- BRASIL. *Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educacionais especiais*. Brasília: UNESCO, 1994.
- BRASIL. *Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990*. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm. Acesso em: 2 abr. 2019.
- BUCCI, Maria Paula Dollari. *Direito administrativo e políticas públicas*. São Paulo: Saraiva, 2002.
- CARREIRA, Dorival. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: MANTOAN, Maria Tereza Eglês et al. (org.). *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memnon, 1997. p. 24-31.
- FRANCO, Augusto de. *Por que precisamos de desenvolvimento local integrado e sustentável*. 2.ed. Brasília: Millennium, 2000.
- FERREIRO, E. *Reflexões sobre a alfabetização*. São Paulo: Cortez, 1995.
- FERREIRO, E. *Reflexões sobre a alfabetização*. São Paulo: Cortez, 1988.
- FIGUEIRA, V. *Educação especial*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.
- GUARESCHI, Neusa et al. Problematicando as práticas psicológicas no modo de entender a violência. In: STREY, Marlene N. et al. (org.). *Violência, gênero e políticas públicas*. Porto Alegre: Editora da PUC-RS, 2004.
- JOHNSON, Allan G. *Dicionário de sociologia: guia prático da linguagem sociológica*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.
- KLEIN, M. Os discursos sobre surdez, trabalho e educação e a formação do surdo trabalhador. In: SKLIAR, Carlos (org.). *A surdez: um olhar sobre as diferenças*. Porto Alegre: Meditação, 1998. p. 75-91.
- LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. *Deficiência e trabalho*. Campinas, SP: Autores Associados, 2003.
- MADER, G. Integração da pessoa portadora de deficiência: a vivência de um novo paradigma. In: MANTOAN, Maria Tereza Eglês et al. (org.). *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memnon, 1997. p. 44-50.
- MARANHÃO, R. O. *O portador de deficiência e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- MARTINEZ, C. M. S. *Atividades e brincadeiras na vida da criança com problemas no desenvolvimento no início dos anos 90: a visão dos pais*. Dissertação (Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 1992.
- MORIN, E. *Os sete saberes necessários à educação do futuro*. 3. ed. São Paulo: Cortez; Unesco, 2001.
- PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTr, 2000.
- SASSAKI, Romeu Kazumi. Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. *Revista Nacional de Reabilitação*, São Paulo, p. 12-36, 2006.
- SEVERINO, A. J. *Educação, ideologia e contra-ideologia*. São Paulo, EPU, 1986.
- SIEDENBERG, D. R. Desenvolvimento regional. In: DICIONÁRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2006, p. 71.
- SILVA, J. A. da. *Curso de direito constitucional positivo*. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 1994.

Recebido em: 16.04.2019. Aprovado em: 07.05.2019.

MARIA ALCENIR DE CARVALHO

Mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade do Contestado. Especialista em Língua Portuguesa e Literatura Brasileira. Docente na rede pública estadual de Santa Catarina. Graduada em Letras. *E-mail*: alcenir.mac@gmail.com.

ARGOS GUMBOWSKY

Doutor em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Docente na rede pública estadual de Santa Catarina e no Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional da Universidade do Contestado. *E-mail*: argosgum@gmail.com.