

# CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO NO SECAP/FADERS

*Priscila Mallmann Bordignon\**

*Dirléia Fanfa Sarmiento\*\**

## Resumo

O artigo focaliza a capacitação profissional das pessoas com deficiência (PcDs), por meio do Programa de Aprendizagem desenvolvido no Serviço de Capacitação Profissional (Secap/Faders), em parceria com o Governo Federal. Os olhares sobre a pessoa com deficiência sempre estiveram vinculados às concepções relativas à produtividade, à razão e a um padrão estético presente em cada contexto sociocultural. A análise de dados possibilita inferir que o Programa de Aprendizagem é fundamental para o processo de inclusão e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Pessoa com Deficiência; Aprendizagem; Capacitação Profissional; Prática Educativa.

## INTRODUÇÃO

A pessoa com deficiência, desde o início da história da civilização, foi e continua sendo vista e considerada sob diferentes olhares e perspectivas. Relacionados à forma como ela é vista pela sociedade estão os modos de tratamento por ela recebidos. Os olhares sobre a pessoa com deficiência sempre estiveram vinculados às concepções relativas à produtividade, à razão e a um padrão estético presente em cada contexto sociocultural. Ao longo do tempo, as pessoas com deficiência foram denominadas de diferentes formas (aleijada, retardada, excepcional, deficiente – físico, mental, auditivo, visual – e/ou portadora de deficiência). A partir de 2005, foi aceito oficialmente que a pessoa que possui qualquer tipo de disfunção e/ou deficiência seria chamada de pessoa com deficiência (PcD), tornando a terminologia mais adequada e sem estigma ou preconceito.

Mesmo havendo mudanças nas denominações com o passar dos séculos, as pessoas com deficiência ainda são vistas por

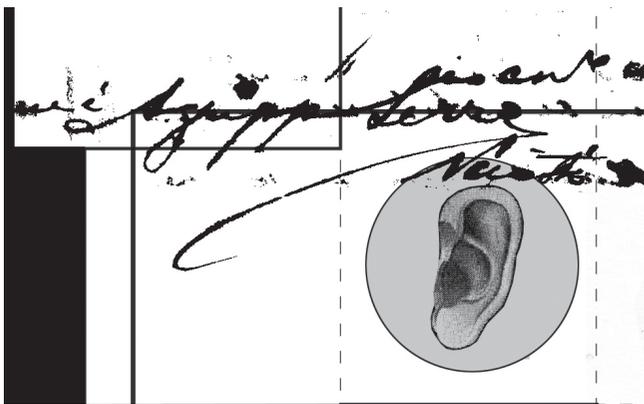
muitos como seres incapazes, incompletos, dependentes e sem autonomia para gerenciar suas escolhas, sentimentos, opiniões, comportamentos, ou seja, a própria vida. Essa é uma visão reducionista, que não define adequadamente as condições de desenvolvimento da PcD. No século XX, avanços significativos aconteceram em prol da inclusão da PcD, impulsionados por movimentos e documentos internacionais (cf. a Conferência Mundial sobre Educação para Todos, a Declaração de Salamanca, a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência).<sup>1</sup>

No Brasil, com a Constituição Federal de 1988,<sup>2</sup> foram declaradas a oferta de Programas de Educação Especial em estabelecimentos públicos de ensino e a oportunidade de matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e privados para as PcDs que tivessem condições de se integrar no sistema educacional vigente. Outro destaque é a Lei nº 7.853/1989<sup>3</sup> (dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social), que assegura o pleno exercício dos direitos individuais e sociais da PcD, e a Lei nº 8.069/1990<sup>4</sup> (Estatuto da Criança e do Adolescente), que determina: “A criança e o adolescente portadores de deficiências receberão atendimento especializado.”

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996),<sup>5</sup> alicerçada nos princípios da Constituição de 1988, retoma a ideia da educação como direito de todos. Define, no

\* *Mestre em Educação pelo Centro Universitário La Salle (Unilasalle); terapeuta ocupacional da Escola de Aprendizagem da Faders (Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para pessoas com deficiência e pessoas com altas habilidades do Estado do Rio Grande do Sul). E-mail: priscila.bordignon@terra.com.br*

\*\* *Doutora em Educação pela UFRGS; docente do Mestrado em Educação e Curso de Pedagogia do Centro Universitário La Salle (Unilasalle); pesquisadora Inep/Capes – Programa Observatório da Educação. E-mail: dirleiasarmiento@terra.com.br; fanfa@unilasalle.edu.br*



artigo 2º que: “A educação [...] inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.”<sup>6</sup> Destina alguns artigos para a questão da educação especial (Capítulo V, artigos 58, 59 e 60).<sup>7</sup>

Outros dispositivos legais, como o Decreto nº 3.298/1999<sup>8</sup> (regulamenta a Lei nº 7.853/1989 e dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência consolidando as normas de proteção), a Portaria do MEC nº 1.679/1999<sup>9</sup> (dispõe sobre os requisitos de acessibilidade a pessoas portadoras de deficiência para instruir processos de autorização e de reconhecimento de cursos e de credenciamento de instituições), a Lei nº 10.098/2000<sup>10</sup> (estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências), a Resolução CNE/CEB nº 2, de 11 de setembro de 2001 (quando institui Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica)<sup>11</sup> e o Parecer CNE/CEB nº 17/2001<sup>12</sup> (sinaliza e problematiza a questão da organização curricular) são exemplos de iniciativas governamentais direcionadas à questão da inclusão no campo educacional.

No que se refere à inclusão da PcD no campo laboral, é possível observar, nas últimas décadas, avanços na proposição de dispositivos legais e de políticas públicas. Em 1981, a Organização das Nações Unidas (ONU) declarou que seria o “Ano Internacional da Pessoa com Deficiência”. O objetivo era chamar a atenção para a necessidade de criação de planos de ação para enfatizar a igualdade de oportunidades, o direito à prevenção

e a reabilitação das pessoas com deficiência. Até esse episódio da história, as pessoas com deficiência, se não estavam em casa, sob a proteção de seus familiares, estavam principalmente em cooperativas de trabalho e/ou oficinas protegidas. As oficinas protegidas são locais onde a pessoa com deficiência realiza uma atividade de trabalho, geralmente repetitiva, ocupando seu tempo. Esses foram os primeiros locais que possibilitaram às PcDs um espaço de produção do trabalho. Com o passar dos anos, mais precisamente no final da década de 1990, com as diretrizes legais da educação e do trabalho para as PcDs, houve a necessidade de adaptar esses espaços protegidos como locais onde o foco não era a institucionalização e, sim, o aprendizado do trabalho criativo e prazeroso.

Embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos seja clara quanto ao direito ao trabalho, sabemos que a realidade não condiz com a teoria, visto o grande número de pessoas sem acesso ao emprego em todo o mundo, principalmente nos países em desenvolvimento, como o Brasil. Quando se trata de empregabilidade da pessoa com deficiência, o tipo de deficiência que dificulta mais a inserção no mercado de trabalho é a deficiência mental, já que somente 19,3% das pessoas que declararam apresentar esse tipo de deficiência estão empregadas (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Censo Demográfico, 2000).<sup>13</sup>

Na Lei nº 8.122, de 11 de novembro de 1990,<sup>14</sup> fica determinado que até 20% das vagas dos concursos públicos devem

ser destinados a pessoas com deficiência. No ano seguinte, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991,<sup>15</sup> mais conhecida como Lei das Cotas, determinou que as empresas privadas com 100 funcionários ou mais devem garantir vagas em seu quadro funcional para pessoas com deficiência; as cotas variam de 2 a 5% dos postos de trabalho (de 100 até 200 funcionários, 2%; de 201 até 500 funcionários, 3%; de 501 até 1.000 funcionários, 4%; e de 1.001 funcionários em diante, 5%). De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2007),<sup>16</sup> a fiscalização da Lei das Cotas para pessoas com deficiência ocorre em duas esferas. De um lado, atua o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio das Delegacias do Trabalho; nesse caso, o descumprimento da legislação resulta em multas. De outro, há as ações do Ministério Público do

Trabalho, que firma termos de compromisso com as empresas e, na ausência de acordo, inicia processos judiciais.

No Estado do Rio Grande do Sul, a ampliação das vagas de empregos para pessoas com deficiência cresce abundantemente,

*Embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos seja clara quanto ao direito ao trabalho, sabemos que a realidade não condiz com a teoria, visto o grande número de pessoas sem acesso ao emprego em todo o mundo, principalmente nos países em desenvolvimento, como o Brasil.*

• • •

*é considerada aprendiz a  
pessoa de 14 a 24 anos  
que está matriculada na escola.  
Para a pessoa com deficiência  
não se aplica o limite  
de idade*

---

principalmente desde o ano 2003, ano em que a Delegacia Regional do Trabalho (DRT/RS) ampliou significativamente as cobranças de multas das empresas que não tinham as vagas de cotas para PcD preenchidas. Com a ampliação da cobrança para empresas com 100 funcionários ou mais, aumentou também o número de empresas que buscaram incluir pessoas com deficiência em seu quadro funcional.

Em 1993, foi publicada no Brasil a Lei Orgânica da Assistência Social (Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993). No artigo 2º, inciso V, dessa Lei, fica explicitado o direito que a pessoa com deficiência tem ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), cujo valor é de “1 (um) salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família”.<sup>17</sup>

A Lei Orgânica da Assistência Social (Loas) surgiu para amparar as pessoas com deficiência, que, por serem consideradas muitas vezes incapazes, não tinham como prover o próprio sustento com o seu trabalho. Observa-se que o BPC é uma forma de facilitar e auxiliar as famílias de baixa renda que precisam garantir o mínimo de direitos para seus entes com deficiência. Contudo, é necessário que essa política de assistencialismo seja revista, pois pode tornar-se uma barreira importante no processo de inclusão da PcD no mercado de trabalho. Ou seja, a pessoa com deficiência, quando se insere no mercado de trabalho, perde esse benefício por ser considerada apta ao trabalho. Sendo assim, muitas pessoas e até mesmo seus responsáveis não desejam que essa inclusão ocorra, para ter assegurado o benefício.

De acordo com o Decreto nº 3.298/1999,<sup>18</sup> o aluno com deficiência matriculado ou egresso do Ensino Fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho. A educação profissional deverá ser oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho. A inserção e a permanência

da PcD no mercado de trabalho pressupõem a capacitação profissional. Tanaka e Manzini (2005) mencionam que

[...] a simples existência de leis, por si só, não se constitui [em] uma medida segura para garantir o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Mesmo que o seu direito ao trabalho já esteja assegurado por lei, na prática, a jornada ainda é bastante longa, pois existem alguns fatores que precisam ser analisados antes de se pensar em uma inserção efetiva e eficiente dessa população no mercado de trabalho. Dentre eles, o preparo profissional e social da pessoa com deficiência que está buscando o mercado de trabalho e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la como funcionária, para que não se corra o risco de admiti-la simplesmente por benevolência ou mera obrigatoriedade de lei.<sup>19</sup>

A formação teórico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, preferencialmente em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, sempre em funções que exijam formação profissional. A capacitação profissional possibilita que as PcDs possam exercer funções mais bem remuneradas, pois é comum elas ocuparem vagas que exigem pouca qualificação.

No ano 2005, foi regulamentado o Decreto nº 5.598/2005, que estabelece o Contrato de Trabalho do Menor Aprendiz. De acordo com o decreto:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (art. 3º do Decreto 5.598/05).<sup>20</sup>

O Programa de Aprendizagem, antes chamado de Menor Aprendiz (para PcD, chamado de Programa de Aprendizagem), citado primeiramente no Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005,<sup>21</sup> tem como objetivo principal a regulamentação da contratação de aprendizes. De acordo com esse decreto, é considerada aprendiz a pessoa de 14 a 24 anos que está matriculada na escola. Para a pessoa com deficiência não se aplica o limite de idade (cf. o parágrafo único do artigo 2º do Decreto nº 5.598).<sup>22</sup>

No ano 2007, por meio da Portaria nº 615 desse mesmo ano, foi criado o Cadastro Nacional de Aprendizagem,<sup>23</sup> que se destina à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, buscando promover a qualidade técnico-profissional dos programas e cursos de aprendizagem, em particular a sua qualidade pedagógica e efetividade social. Ao cadastrar os cursos no Cadastro Nacional de Aprendizagem, a instituição deve fornecer dados sobre o público participante do curso (perfil), os objetivos do programa (ações a serem realizadas) e os conteúdos a serem desenvolvidos (habilidades, competências e atitudes). Esse programa facilita o processo de capacitação profissional de jovens e adultos, com ou sem deficiência, pois possibilita o aprendizado da atividade real de trabalho, no local de trabalho, com a supervisão de pro-

fessores da instituição responsável pelo desenvolvimento do componente teórico.

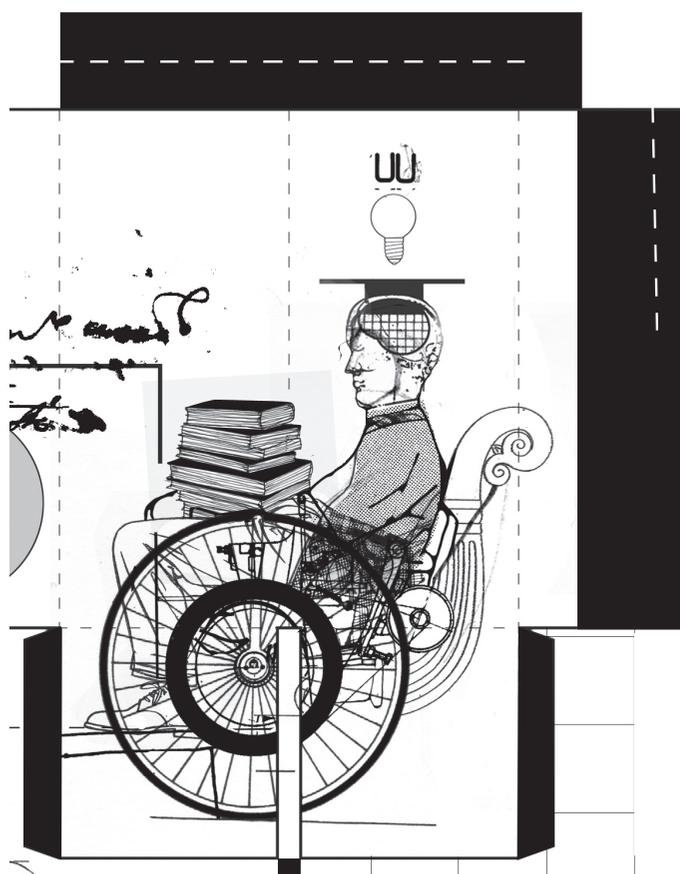
O artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>24</sup> determina que estabelecimentos de qualquer natureza, independentemente do número de empregados, devem contratar aprendizes. É facultativa a contratação de aprendizes pelas microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP), inclusive as consideradas “Simples” para fins de pagamentos de impostos, bem como pelas entidades sem fins lucrativos (ESFLs) que tenham por objetivo a educação profissional. Além disso, o artigo afirma que a cota de aprendizes nas empresas está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, cabendo ao empregador, dentro dos limites fixados, contratar o número de aprendizes que melhor atender às suas necessidades.

Atualmente, são qualificadas para ministrar os cursos de aprendizagem as seguintes instituições de ensino: a) os sistemas nacionais de aprendizagem (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai; Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac; Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – Senat; Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – Senar; Serviço Nacional de Cooperativismo – Sescop); b) as escolas técnicas de educação (inclusive as agrotécnicas); e c) as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e a educação profissional (como é o caso do Secap, instituição foco deste estudo).

Associando a questão que envolve a política de inclusão para a pessoa com deficiência, ainda se têm sérios pontos a resolver quando se trata de políticas de educação para jovens e adultos no Brasil, o que é agravado no caso de pessoas com alguma deficiência. Em pleno século XXI, ainda são necessárias medidas, de caráter assistencialista (a exemplo do Benefício) ou punitivas (a exemplo das vultosas multas às organizações que não observam o que estabelece a Lei das Cotas) que buscam assegurar os direitos das pessoas com deficiência. Tanto no âmbito educacional quanto no laboral, os dispositivos legais não são suficientes para assegurar os direitos dessas pessoas. Desse modo, problematizar a questão da deficiência e as políticas e os processos de inclusão/exclusão nos contextos educacionais e laborais parece constituir o cerne da análise que deveria perpassar o contexto geral de uma sociedade que pretenda ser inclusiva.

## METODOLOGIA

O texto ora apresentado é decorrente de uma pesquisa, do tipo estudo de caso, que teve como foco investigativo a capacitação profissional das pessoas com deficiência, por meio do Programa de Aprendizagem, desenvolvida no Secap/Faders, em parceria com o Governo Federal. O campo empírico do estudo foi o Serviço de Capacitação Profissional (Secap), instituição que pertence à Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para pessoas com deficiência e pessoas com altas habilidades do Estado do Rio Grande do



Sul (Faders). Essa Fundação pertence à Secretaria da Justiça e do Desenvolvimento Social e está organizada nas seguintes áreas: Trabalho, Saúde, Educação, Assistência Social e Esporte/Lazer. A Faders tem a competência de executar e coordenar a política pública estadual para pessoas com deficiência e com altas habilidades, com a perspectiva baseada no atendimento, capacitação e pesquisa nas seguintes áreas: educação, saúde, ingresso e permanência no trabalho e geração de renda, cidadania e direitos, acessibilidade e assistência social. Cada área é desenvolvida por um determinado centro especializado e possui clientela específica.

O Secap está registrado no Ministério do Trabalho e no Ministério da Educação, por meio do Programa de Aprendizagem do Governo Federal. Seu objetivo principal é a qualificação profissional do aprendiz, de acordo com a realidade e a necessidade do mercado de trabalho. Recebe pessoas com deficiência física e/ou mental e/ou sensorial, que apresentem idade igual ou superior a 14 anos, para participar do processo de formação profissional em um dos dois cursos existentes: Auxiliar de Serviços Gerais e Auxiliar Administrativo. Os cursos em questão são cadastrados no Ministério do Trabalho e no Ministério da Educação para que se possibilite a contratação do aluno por meio do Programa de Aprendizagem. Ambos os cursos têm carga horária teórica de 400 horas/aula. O componente teórico de cada curso é realizado nas dependências do Secap e o componente prático,

em diversas empresas privadas do Estado do Rio Grande do Sul, que tem convênio com a Faders, por meio do Programa de Aprendizagem. Os cursos são formados pelos conteúdos do núcleo básico (ética, legislação, mundo do trabalho, saúde do trabalhador, gestão ambiental, português e matemática) e pelo núcleo específico (para cada curso). Os conteúdos do núcleo básico foram elaborados por orientação do Conselho Municipal da Criança e do Adolescente (CMDCA) e os do núcleo específico foram baseados na Classificação Brasileira das Ocupações (CBO).

Durante o período do curso teórico, os aprendizes são avaliados processualmente até serem considerados aptos para ingressar no período prático do Programa de Aprendizagem, que ocorre no próprio local de trabalho. O Secap tem 12 alunos incluídos no Programa de Aprendizagem. Após o período de curso teórico, os aprendizes são incluídos em empresas, públicas e/ou privadas, para a continuação da sua formação, nas práticas assistidas e supervisionadas, por meio do “Programa de Aprendizagem na Empresa”. O período de capacitação prática pode ter duração de até dois anos. Após esse período, o aluno apto para as atividades profissionais pode ser efetivado pela empresa que participou de sua formação.

Participaram do estudo de caso:

- 12 aprendizes matriculados nos cursos de educação profissional do Secap e participantes do Programa de Aprendizagem na Empresa, situados na faixa etária entre 16 e 35 anos, sendo oito homens e quatro mulheres. Quanto às atividades que exerciam na empresa por meio do Programa de Aprendizagem, sete estavam realizando atividades de serviços gerais e cinco, atividades de auxiliares administrativos;
- um dos familiares de cada um desses aprendizes: 10 mães e dois pais, todos com escolaridade de Ensino Médio completo. A renda mensal desses familiares variava de um a três salários mínimos;
- seis docentes do Secap que atuavam nos componentes curriculares do Programa de Aprendizagem, situados na faixa etária entre 37 e 59 anos, sendo cinco mulheres e um homem. Quanto à formação dos docentes, destacam-se as áreas de Pedagogia, Serviço Social, Psicologia e Marcenaria. O tempo de atuação na docência variava entre 16 e 40 anos;
- o coordenador da área do trabalho da Faders, profissional com formação de Tecnólogo em Gerência de Recursos Humanos e Intérprete de Libras. Tinha 43 anos de idade, atuando há nove anos nesse cargo;
- a coordenadora da área técnica, 33 anos, graduada em Serviço Social, com Especialização em Saúde Mental e Mestrado em Serviço Social pela PUC-RS. Atuava na instituição há cinco anos, dos quais quatro como coordenadora técnica;
- o coordenador-geral do Secap, graduado em Educação Física, 57 anos, atuando há 37 anos na Faders e há quatro como coordenador-geral do Secap;
- a representante da auditoria fiscal da Delegacia Regional do Trabalho, graduada em Ciências Sociais pela UFRGS e em Ciências Humanas Aplicadas pela PUC-RS. Também possui

Especialização em Direito do Trabalho pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos e Mestrado em História pela PUC-RS;

- um gestor e um colaborador que trabalham com a PcD de cada uma das quatro organizações participantes do Programa de Aprendizagem: uma imobiliária (empresa A), uma empresa de transportes coletivos de Porto Alegre (empresa B), um hospital (empresa C) e uma empresa de transportes interurbanos regional (empresa D). Nas quatro empresas, os gestores foram representados pelo sexo feminino, sendo três profissionais graduadas em Psicologia e uma em Pedagogia Empresarial, e que atuavam na área de Recursos Humanos das respectivas empresas. Quanto aos colaboradores, nas quatro empresas, a participação foi com os supervisores diretos dos aprendizes, sendo estes representados por dois homens e duas mulheres, com idade entre 30 e 37 anos.

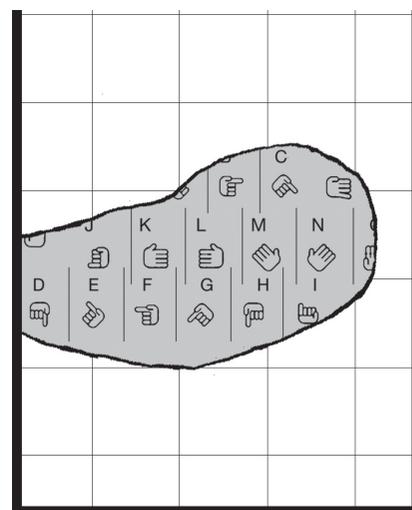
Os dados foram coletados por meio da análise documental e da entrevista. A técnica de análise de conteúdo apresentada por Bardin (1988)<sup>25</sup> serviu como base para a análise e a categorização das temáticas extraídas do material selecionado.

## ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A técnica de análise de conteúdo utilizada para a categorização dos dados coletados se configura em um conjunto de técnicas que possibilita, por meio de procedimentos sistemáticos de descrição do conteúdo, a realização de inferências acerca da produção e/ou recepção de determinada mensagem (BARDIN, 1988).<sup>26</sup> A unidade de registro eleita pelos pesquisadores foi o tema que doravante passamos a denominar *eixos temáticos*. Esses eixos temáticos foram identificados no decorrer da análise do material e são apresentados na sequência.

### Eixo temático 1: escolarização inicial dos aprendizes

A análise do nível de escolarização dos aprendizes indica que 28% (três) concluíram o Ensino Fundamental em escola regular, 14% (dois) em escola especial e 58% (sete) ainda estavam cursando em escola regular. Somente um aprendiz relatou que encerrara as atividades escolares no quarto ano do



Ensino Fundamental. Já com relação ao Ensino Médio, dos 34% (quatro) dos aprendizes que o concluíram, todos haviam frequentado a Educação de Jovens e Adultos (EJA) ou supletivos, principalmente pelo fato de não conseguirem acompanhar as aulas da escola regular. Entre as dificuldades de aprendizagem no período da educação básica, a maioria dos alunos, ou seja, 75% (nove), afirmou que a Matemática era o componente curricular de que eles ainda apresentavam maiores dificuldades de compreensão. Esses alunos tiveram dificuldades para eleger um componente curricular em que tinham mais facilidade de aprendizado. O restante dos aprendizes, ou seja, 25% (três), relatou que tinha dificuldade em Língua Portuguesa, em relação à escrita.

Os docentes, ao discutirem a questão da escolarização de seus aprendizes, foram unânimes ao destacar a precariedade dos conhecimentos. Conforme os docentes 2 e 5: “Pelo que nós observamos na sala de aula, é tudo muito básico mesmo [...] Têm alunos que não leem absolutamente nada, nem conhecem as letras” (D2);<sup>27</sup> “o Ensino Fundamental e Médio [...] eu penso que deixa muito a desejar” (D5). A baixa escolaridade e a precariedade de conhecimentos básicos podem tornar-se um empecilho na contratação, conforme salienta Silva (2007):

A baixa escolaridade, indubitavelmente, é um dos principais argumentos utilizados pelos empregadores na hora de fechar as portas do mercado de trabalho para as pessoas portadoras de deficiência, uma vez que os mesmos exigem formação mínima de Ensino Médio completo para busca da oportunidade de trabalho. Tal condição, a título de conhecimento, equivale a 11 anos de estudo (8 de Ensino Fundamental e mais 3 do Ensino Médio), meta esta alcançada, até agora, por apenas 9,3% das pessoas portadoras de deficiência. (SILVA, 2007)<sup>28</sup>

Quando questionados sobre as disciplinas do currículo do Programa de Aprendizagem do Secap, 67% (oito) dos aprendizes relataram que a disciplina com mais facilidade para aprendizagem era a Legislação, pois acreditavam que nessa disciplina aprendiam sobre questões que diziam respeito à sua própria vida. Isso fica evidente no relato do aprendiz 5: “Eu penso que a Legislação é muito importante, pois nessa aula é que realmente aprendemos nossos direitos e deveres, sabemos que estamos trabalhando por causa da lei.” O restante dos aprendizes, ou seja, 23% (quatro), afirmou que tem facilidade na disciplina Gestão Ambiental, afirmando que isso se deve às questões que envolvem o meio ambiente, pois são assuntos que fazem parte do seu cotidiano e das discussões atuais nos meios de comunicação.

## Eixo temático 2: família e a inclusão da PcD

A família é fundamental no processo de crescimento e amadurecimento saudável de qualquer ser humano. Quando questionados sobre o papel da família em suas vidas e no seu processo de aprendizagem profissional, os aprendizes relataram que os seus familiares eram fundamentais, como se verifica nos depoimentos dos aprendizes 1, 2 e 3: “[...] eles me apoiam para que eu continue trabalhando e estudando. Eles estão orgulhosos de mim!” (A2); “[...] todos estão me incentivando a trabalhar! A minha avó disse para eu continuar me esforçando para conseguir me aposentar lá, no mesmo emprego” (A3). O aprendiz 1 relata que:

[...] meu pai me matriculou e me apoiou como sempre, mesmo com as minhas dificuldades. Na verdade, ele faz parte da minha superação. Eu torço para que os meus sobrinhos consigam logo vaga no Programa também. Na verdade, eu e a minha família estamos adorando que estou trabalhando. Tu acredita que eu até emprestei dinheiro para o meu pai, que

sempre me ajudou. Agora, se melhorar o meu salário, eu quero ver se ajudo mais em casa, porque até agora eu cuidei de mim. Viu as roupas novas? Estou diferente de quando cheguei aqui, lembra?

No depoimento dos aprendizes 7 e 8, fica evidente a figura materna como responsável pelo apoio necessário para o enfrentamento das dificuldades nessa nova fase da vida: “[...] foi a minha mãe que me matriculou aqui, e ela está gostando muito” (A7); “[...] minha mãe sempre me ajudou. Quando tem prova ela estuda comigo em casa [...] ela está muito contente porque eu estou trabalhando” (A8). Os docentes consideram o papel da família fundamental para o desenvolvimento e a aprendizagem dos aprendizes. O docente 3 salienta que “[...] temos que ter uma parceria com os familiares, porque não adianta nós trabalharmos com os alunos se as famílias não entenderem e acreditarem nos seus filhos [...] a instituição e a família têm que caminhar juntas, para que ocorra a inclusão”. Embora os familiares participem e autorizem o processo de ingresso dos seus filhos no Programa de Aprendizagem, os profissionais que atuam no Programa percebem claramente o descaso de alguns pais com a formação profissional de seus filhos, conforme salientam os docentes 2, 8 e 9: “[...] temos que fazer um trabalho mais sistemático com essas famílias, por questões até da inclusão mesmo, de como essa pessoa vai se apresentar no trabalho, porque como instituição não conseguimos assumir tudo” (D2). Conforme o docente 9: “A família é muito importante, não somente pela questão

financeira, pois a maioria dos nossos alunos precisa auxiliar com as despesas da casa, mas principalmente pela mudança de olhar dessa família sobre o aprendiz.” Para o docente 8, “[...] as famílias participam pouco, pode ser falha nossa [...] nos tornamos muito protecionistas [...] muitas vezes assumimos uma responsabilidade que não é nossa, e, sim, da família”. Continua o docente explicando que: “Às vezes os familiares são tão complicados que nós acabamos deixando eles de lado da situação, mas mesmo assim eles devem se comprometer mais [...]”. O coordenador 1 chama a atenção para o fato de que, talvez, “[...] a família não enxergue, por incrível que pareça, o seu filho com deficiência como uma pessoa com potencialidades. Ela ainda possui bastante dúvidas quando chega o momento do ingresso no mercado de trabalho”.

Observamos na fala dos profissionais do Secap a necessidade de cada vez mais se trabalhar a família da PcD auxiliando-a no processo de inclusão no mercado de trabalho. Para a representante da Delegacia Regional do Trabalho e Emprego, a família é fundamental para modificar um discurso social das impossibilidades para as possibilidades de uma pessoa com deficiência.

A família é fundamental para “levar adiante” uma pessoa com deficiência, devendo acreditar em seu potencial. Por isso que a aprendizagem tem essa vantagem de mostrar para a família que o seu filho tem potencial de trabalho, que vale a pena investir, levá-lo a se qualificar, investir, se for o caso, na retomada dos estudos, em tratamentos. O mundo de hoje está mostrando isso, hoje tu entras numa empresa, por exemplo, em um supermercado, e vê uma pessoa com deficiência. Talvez esse seja o maior *marketing* hoje para uma família, mostrar que o seu filho tem futuro. Ainda vemos também um discurso da impossibilidade, pois quando nasce uma criança com deficiência, ou quando uma pessoa adquire uma deficiência, a primeira coisa que ouvimos diz respeito aos limites e às impossibilidades que ela terá pela frente. Mas a vida dessas pessoas, junto à comunidade e às suas famílias, vai mostrar o avanço e a superação delas. E isso é muito importante, e está ficando cada vez mais visível em nossa sociedade, acabando com uma série de preconceitos, como

antigamente que se dizia que a pessoa com deficiência mental ou física não poderia fazer isso nem aquilo. Enfim, devemos acreditar na possibilidade. O Programa de Aprendizagem é importante para a família, além de ser um grande teste para que familiares e empresa saibam do potencial de trabalho do aprendiz.

Dessa forma, ao invés de se ter parceria somente com a empresa contratante, ela passaria também pelo âmbito da família. Assim, o suporte para a pessoa com deficiência estaria completo e efetivo, com menores chances de insucesso.

*No entender da auditora fiscal, um dos fatores que podem ser considerados como barreira para a inclusão laboral é o Benefício de Prestação Continuada (BPC).*

### Eixo temático 3: barreiras no processo de inclusão

Embora existam leis e programas próprios para a inclusão das pessoas com deficiência, tanto na escola quanto no trabalho, ainda existem fatores que dificultam esse processo de inclusão. Para os coordenadores 1, 2 e 3 do Secap, as dificuldades estão cada vez menores, pois está cada vez mais fácil assinar o contrato com a empresa parceira do Programa: “[...] não temos dificuldades com relação ao contrato de trabalho, até porque as empresas estão sendo obrigadas a passar por esse processo, então há o entendimento de que tudo deve ser claro” (C2); “Eu sou do tempo que um trabalho esbarrava na confecção de um contrato, que no fim não era feito [...] hoje existe uma agilidade muito maior e de forma mais tranquila” (C3). O coordenador 1 explica que:

[...] nós temos um modelo de contrato de parceria bem elaborado, ou seja, se a empresa não tiver, nós temos. Em relação à questão da documentação dos aprendizes, aqui no curso trabalhamos bem isso. [...] tem uma disciplina chamada “Mundo do Trabalho”, na qual esse aspecto é abordado semanalmente. [...] Essa organização em relação aos documentos deve ser feita pela família. A família não acredita que o aprendiz vá trabalhar, e quando ele vai ser encaminhado ao trabalho, muitos pais não providenciaram ainda a documentação.

No entender da auditora fiscal, um dos fatores que podem ser considerados como barreira para a inclusão laboral é o Benefício de Prestação Continuada (BPC). Para ela:

O benefício tem se mostrado nesse momento um impedimento. Agora mesmo o Senai abriu duas turmas de aprendizagem para pessoas surdas, uma vaga de mecânica de manutenção de máquinas, que é um curso supervalorizado, com intérprete de dois anos,, e outra de auxiliar administrativo. Na última hora, vários jovens não se apresentaram, porque não queriam perder o benefício. Portanto, temos uma proposta: quando a PcD entrar no mercado de trabalho perderá automaticamente o benefício, retomando-o caso não permaneça no emprego. Isso possibilita dar um tempo para a família perceber que o seu filho tem condições de trabalhar e de como o trabalho modifica e pode modificar a sua vida. Quem vai querer “abrir mão” do benefício, que é um salário mínimo, para participar dos contratos de aprendizagem, que são de meio turno, recebendo meio salário, sem saber de antemão se vai dar certo ou não? Também me coloco no lugar da família e também teria muita



insegurança. Um outro problema é o grande temor das empresas em relação à deficiência intelectual. Têm empresas que mesmo assinando o termo de compromisso com a DRT, em que elas ganham dois anos e deixam de ser autuadas nesse período (e tu sabes que os valores das multas são bem altos), chegam a me perguntar se é preciso ter o aluno em atividade prática na empresa, ou seja, eles não querem a PcD dentro da empresa. Eu acredito que já tivemos um bom crescimento desde que começou todo o Programa.

A auditora da DRT salienta, ainda, a dificuldade para ampliar as contratações de aprendizagem da pessoa com deficiência intelectual. Ainda existem muitos preconceitos por parte dos gestores em relação a esse tipo de deficiência, até mesmo por desconhecimento da própria deficiência.

Penso que é importante que com esse processo nós estejamos propiciando a um segmento, talvez dos mais discriminados, dentro das pessoas com deficiência, que é a deficiência intelectual, um acesso ao Mercado de Trabalho, mais lento é verdade, e eu penso que isso seja importante; porque essa pessoa entra não para mostrar resultados, mas para aprender e para a empresa aprender a lidar com ela. E, com isso, nós estamos abrindo mais espaços para esse segmento que as pesquisas, estatísticas de trabalho indicam como sendo a menor parcela dentro do mercado de trabalho. Eu penso que isso que seja importante! (auditora fiscal da DRT)

Com o Programa de Aprendizagem do Secap, entre os aprendizes que foram incluídos nas empresas, todos apresentam, independentemente de comorbidade, o CID de deficiência intelectual, o que tem auxiliado a desmistificar esse pensamento “mágico” e fantasioso sobre o aprendiz com esse tipo de deficiência.

#### **Eixo temático 4: investimentos necessários para a inclusão**

O processo de inclusão da pessoa com deficiência, seja na escola ou no trabalho, requer diversos investimentos não só por parte da família e das empresas, mas principalmente por parte do Governo, como esfera pública que financia diretamente o Programa de Aprendizagem. Quanto aos investimentos necessários para a qualificação do Programa de Aprendizagem, a opinião da maioria dos docentes foi a de que os recursos materiais adequados e a educação continuada dos professores são aspectos fundamentais para a continuidade e efetividade do Programa. Isso fica evidenciado nas falas dos docentes 2, 5 e 7. O docente 2 chama a atenção para a necessidade do investimento financeiro “[...] para melhorar as condições materiais para aprendizagem dos aprendizes. Muitas vezes não temos materiais suficientes, e muito menos instalações adequadas”. Para o docente 7: “Além de recursos materiais, como maquinário adequado e acessibilidade, penso que o mais importante é a educação continuada dos professores, que têm que saber lidar com a inclusão.” O docente 5 destaca que:

[...] nós somos a primeira escola que está se estruturando com o Programa de Aprendizagem para pessoas com deficiências. Não existe outra aqui no Estado [...] uma escola que quer se tornar modelo de educação profissional para as PcDs tem que ter instalações físicas adequadas e curso de capacitação para todos os professores.

Outra questão muito importante refere-se à acessibilidade universal. As instituições de ensino e as empresas devem apresentar adaptações que facilitem a locomoção e o trabalho das pessoas com deficiência por meio da acessibilidade universal. Entre as adaptações incluem-se as barras de apoio e segurança para auxílio de locomoção, as rampas de acesso para usuários de cadeiras de rodas, os sinais sonoros para as pessoas cegas e com baixa visão e os sinais visuais para as pessoas surdas. As tecnologias assistivas são fundamentais para o processo de inclusão, tanto na escola quanto no trabalho, pois possibilitam a adaptação de materiais às pessoas com deficiência. Incluem-se nas tecnologias assistivas, inclusive, as adaptações dos materiais didáticos para facilitar o aprendizado das pessoas com deficiência. De acordo com a docente 6:

Não é porque a maioria dos nossos aprendizes possui deficiências e é de baixa renda que nós temos que ter todo o material deficitário também. Nós precisamos de melhores equipamentos. Isso é bom não só para nós professores como também para os alunos. Ninguém gosta de trabalhar em condições precárias. Outra coisa muito importante é o investimento em pessoal, não digo nem na área técnica, pois isso nós temos bem completa, mas precisamos de investimento na capacitação dos docentes, precisamos de monitores, maior acessibilidade e tecnologias assistivas para os cadeirantes.

**As tecnologias assistivas são fundamentais para o processo de inclusão, tanto na escola quanto no trabalho, pois possibilitam a adaptação de materiais às pessoas com deficiência. Incluem-se nas tecnologias assistivas, inclusive, as adaptações dos materiais didáticos para facilitar o aprendizado das pessoas com deficiência.**

A adaptação do material didático já é uma realidade dos cursos do Secap, mas a preocupação maior é com o material para o trabalho nas empresas. Na empresa, todo material didático utilizado para a capacitação dos colaboradores também precisa ser adaptado, desde tamanho de fonte até forma de escrita simplificada, com um número maior de ilustrações.

*A possibilidade de poder auxiliar nas despesas domésticas também é fundamental para modificar positivamente o olhar que a família tem sobre esse familiar com deficiência.*

Isso propicia a participação efetiva dos aprendizes em atividades da empresa, juntamente com os demais colaboradores, sem segregação.

#### **Eixo temático 5: o Programa de Aprendizagem e a capacitação profissional da PcD**

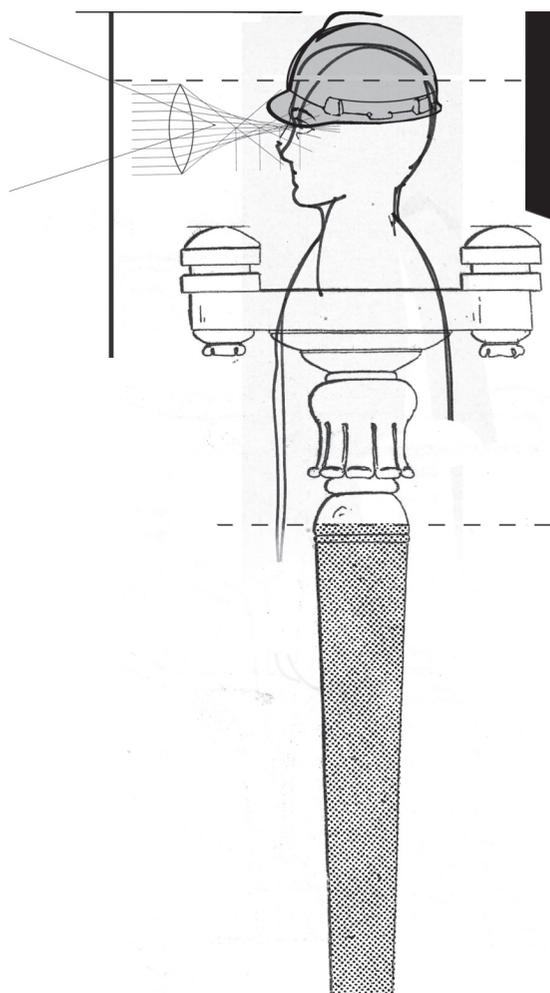
Fica claro na fala dos participantes da pesquisa que o Programa está proporcionando aos aprendizes com deficiência possibilidades de capacitação e qualificação profissional para uma efetiva inclusão no mercado de trabalho. Isso se evidencia nas entrevistas de todos os participantes, ou seja, aprendizes, docentes, coordenadores, gestores e representante da DRT. Conforme os aprendizes 1, 2, 3 e 8, os motivos que os levaram a participar do Programa são: “[...] para eu poder ser útil profissionalmente [...] ter uma profissão, ganhar um dinheiro, aprender coisas novas” (A1); “[...] para trabalhar e tentar ser efetivado. Eu estava com muita vontade de trabalhar” (A2); “[...] eu tenho algumas dificuldades [...] no Programa, nós não ficamos soltos na empresa, sempre tem alguém acompanhando a gente. Eu me sinto mais seguro” (A3); “[...] para ganhar meu dinheirinho; ajudei a minha mãe a pagar conta e comprei até um sapatinho para mim” (A8). Os aprendizes, em sua totalidade, se referem ao trabalho, às possibilidades de aprendizado, ao poder de compra e de inclusão na família e na sociedade. Enfim, à inserção social e à subsistência. A possibilidade de poder auxiliar nas despesas domésticas também é fundamental para modificar positivamente o olhar que a família tem sobre esse familiar com deficiência.

Para os aprendizes, participar do Programa de Aprendizagem é, além de capacitação profissional, uma oportunidade de ingressar no primeiro emprego. Hoje em dia, com a concorrência cada vez maior para qualquer pessoa conquistar espaço no mercado de trabalho, esse processo tem sido um facilitador do processo de inclusão, conforme observamos nas falas dos aprendizes 11 e 12: “eu queria começar no mercado de trabalho, mas não sabia como. Então, eu soube daqui, e optei vir para cá fazer o curso. Depois disso, vocês me enviaram para o estágio” (A11); “Eu vim

aqui para ver se tinha alguma vaga no curso [...] me ofereceram vaga no Programa, e eu aceitei [...] vou ganhar meu dinheiro e aprender mais” (A12). Constatamos que os aprendizes tinham um objetivo em comum: incluir-se no mercado de trabalho. Isso infere a possibilidade de trabalhar e a importância que todos relatam de ter autonomia financeira, questões básicas para uma pessoa que está atingindo ou já atingiu a vida adulta.

Com relação à percepção dos possíveis benefícios do Programa de Aprendizagem do Secap para a efetiva capacitação profissional das pessoas com deficiência, os olhares dos coordenadores 1 e 2 salientam que o Programa vem aprimorar e ampliar as possibilidades de as PcDs serem incluídas no mercado de trabalho: “É expressamente importante que esses Programas existam, para que as pessoas que não tiveram outras oportunidades tenham através deste Programa” (C1); “[...] é uma iniciativa bem corajosa nossa [...] é um grande passo em termos de aprendizagem da pessoa com deficiência” (C2). O Programa de Aprendizagem do Secap visa principalmente à qualificação desse aprendiz com deficiência, possibilitando um ensaio do exercício profissional, com acompanhamento e supervisões acadêmicas e locais, com carga horária diminuída. No entender do docente 2:

O fato “dos” aprendizes trabalharem numa carga horária mínima e



estarem aqui também fazendo essa troca são pontos importantes. Eu tive a experiência de ver o cansaço de um aluno nosso, que está atualmente trabalhando num supermercado, já era final de tarde e fiquei me perguntando: até que ponto uma pessoa que, além de estudar, trabalha das 14h às 22h tem condições de aprender adequadamente? O mais importante para mim, quanto ao Programa, é o fato “dos” alunos terem o nosso acompanhamento aqui, mesmo estando na empresa.

Preparar o jovem para a inclusão laboral implica capacitá-lo para tarefas como o desenvolvimento de novas capacidades e conhecimentos, a modificação de certas representações sociais e atitudes em relação ao trabalho e a definição de um novo equilíbrio entre metas relativas à profissão e extraprofissionais. A inserção no mercado laboral contribui para o estabelecimento de relações sociais, dos processos de identificação e do reconhecimento de pertinência a uma sociedade. Segundo o docente 3, o Programa está viabilizando “[...] uma inclusão mais adequada, com uma estrutura melhor de supervisão. Mesmo tendo pouco tempo de existência, já está funcionando, é só ver a nossa realidade aqui, no Secap”. A relevância do Programa também pode ser observada na fala da auditora fiscal da DRT: “[...] tenho escutado as empresas elogiarem bastante o trabalho: que elas estão mais seguras, que isto está mostrando para elas a possibilidade de trabalhar com um segmento que até então achavam difícil”. Continua a auditora: “O que acho interessante é que elas têm falado em um apoio qualificado, no sentido de mostrar para os gestores como lidar, como falar, como pedir que as pessoas façam as atividades.”

Para os gestores das empresas B e C, o benefício do Programa de Aprendizagem, além de ser uma alternativa para o preenchimento das cotas para pessoas com deficiência, é uma oportunidade de humanizar os setores das empresas: “Os aprendizes trabalham bem e estão integrados com a equipe. É muito bom ter um Programa como esse na empresa, especialmente quando somos projeto piloto” (gestora da empresa B). O gestor da empresa C expressa que: “Os aprendizes são assíduos e comprometidos com o trabalho [...] perguntam se não podem ir trabalhar aos sábados e domingos [...] Hoje eu percebo o quanto o trabalho com eles pode ser gratificante!” Nas falas dos aprendizes 1 e 7 podemos observar os benefícios que o Programa de Aprendizagem traz para suas vidas: “O Programa é ótimo [...] me sinto mais útil, ganhando dinheiro, aprendendo

muitas coisas, trabalhando e tendo uma profissão” (A1); “[...] estou aprendendo realmente uma profissão. O dinheiro é bom também; pude comprar roupas novas e todo mês compro um ranchinho para minha família” (A7).

Para os aprendizes, além de maior autonomia financeira, o Programa proporciona a possibilidade de ingressar no mercado de trabalho de uma forma mais protegida, com supervisão e acompanhamento local e acadêmico. Essa possibilidade, por sua vez, é um incentivo para os aprendizes buscarem o contrato efetivo nessas empresas onde atualmente realizam o Programa. Para Freitas (2007),<sup>29</sup> o deslocamento do significado do trabalho, desde o início de sua história, que era de castigo, para a finalidade de vida, auxilia na compreensão do trabalho na sociedade moderna como sentido da vida. Isso fica explícito nas falas dos aprendizes 10 e 11: “[...] estou adorando [...] agora eu tenho uma oportunidade de trabalhar [...] é o começo do meu futuro [...] pretendo ajudar em casa, até porque moro só eu e a minha mãe; minha vida mudou para melhor!” (A11); “[...] agora eu ajudo a mãe, pago a conta de luz, faço rancho [...] me sinto mais útil e mais maduro. Antes eu era mais tímido e agora me sinto bem, converso com as pessoas no ambiente de trabalho” (A10).

Para os familiares desses aprendizes, os benefícios de seus filhos participarem do Programa de Aprendizagem superam a insegurança e o medo que sentiam no início, quando ainda não sabiam como seus filhos seriam recebidos nos locais de trabalho. Esse fato fica evidenciado nos relatos das mães dos aprendizes 8 e 9: “Minha filha está muito feliz e, na verdade, nós, eu e meu esposo. Ela está até fazendo uma poupança para comprar um quarto novo” (mãe da aprendiz 8); “[...] o J. está muito feliz [...] é o seu primeiro emprego. No começo fiquei muito preocupada e insegura [...] fui lá no hospital para conhecer a chefia dele e o local [...] fiquei mais tranquila e percebi que seria bom para ele”. A mãe continua relatando que: “Depois de acompanhá-lo há quase um ano no Programa, entendi o quanto este trabalho está sendo importante para o amadurecimento do meu filho. Só sei que estamos todos muito felizes e orgulhosos dele!” (mãe do aprendiz 9).

É evidente o quanto a autonomia e o processo de amadurecimento dos aprendizes têm possibilitado outro lugar para eles dentro da família, um lugar diferente, no qual são vistos como capazes, trabalhadores e pessoas com possibilidades, e não incapacidades.

*Preparar o jovem para a inclusão  
laboral implica capacitá-lo para  
tarefas como o desenvolvimento de  
novas capacidades e conhecimentos, a  
modificação de certas representações  
sociais e atitudes em relação ao  
trabalho e a definição de um novo  
equilíbrio entre metas relativas à  
profissão e extraprofissionais*

## Eixo temático 6: supervisão do Programa de Aprendizagem

A supervisão do Programa de Aprendizagem é fundamental em qualquer área e atuação educacional. No Programa de Aprendizagem do Secap, os aprendizes atuam quatro dias da semana na empresa, e, no quinto dia, ao invés de irem para o trabalho, frequentam o grupo de supervisão. Nesse grupo, são discutidas questões referentes às atividades de trabalho de cada um, hábitos e atitudes, dificuldades e potencialidades dos aprendizes. Para os profissionais que atuam na supervisão dos aprendizes, esse é um momento fundamental para a efetivação do Programa de Aprendizagem:

Aqui todos os aprendizes que estão na prática vêm juntos para cá semanalmente para ter uma supervisão coletiva, para que possam dividir as experiências de trabalho. Tentamos nos fazer presentes também nesses espaços. Cada local de trabalho tem a sua sistemática, há lugares que optam por eles mesmos darem as orientações aos aprendizes, ao invés de nós, porque isso aproxima a empresa do aprendiz, descaracteriza um pouco aquela situação de um cuidado da instituição formadora, que somos nós. Temos uma boa relação com todas as empresas, facilitando desta forma a sistemática. Quando a empresa acredita que há a necessidade de buscar nosso auxílio, nós intervimos, ou podemos ainda dar orientações aos supervisores de campo da empresa. O importante é que os aprendizes estão semanalmente aqui. (C1)

As supervisões são os momentos através dos quais podemos conversar e escutar as dúvidas e ansios dos aprendizes. Para mim, esse momento é crucial para determinar se o aprendiz vai ter sucesso ou não na sua atividade profissional. (colaboradora da empresa B)

Para a representante da DRT, esse processo de supervisão ainda não está acontecendo ou é precário em alguns segmentos, principalmente na empresa, o que dificulta o processo de aprendizagem da pessoa que participa do Programa.

Eu acho que a aprendizagem é pouco ainda. Não estou nem falando somente das pessoas com deficiências; todas as pessoas deveriam ser supervisionadas durante o aprendizado, porque estão numa fase de aprendizado, e não de trabalho produtivo. E eu acredito que isso não seja feito, nem com as pessoas com deficiência, nem com as que

não têm deficiência. No que diz respeito à pessoa com deficiência, a questão da aprendizagem tem ainda uma importância maior, por isso devemos preparar o ambiente de trabalho para recebê-la. Essa é a “chave do sucesso”, isso é o que vai garantir uma boa inclusão. Se não houver essa preocupação, a pessoa vai ficar perdida dentro da empresa; se aquele ambiente não for preparado, se aquela chefia não demonstrar interesse, o processo não acontece. Acho que isso é o diferencial que se está trazendo nesse processo. Mesmo assim, ainda é tudo muito incipiente. Se tu pensares que os projetos de aprendizagem foram lançados por nós, no Rio Grande do Sul, no dia 28 de abril de 2009, percebe que é tudo muito recente ainda; agora que estamos a ver a “coisa” se movimentar. O momento é de troca de experiências; todo mundo está aprendendo, e os relatos desta pesquisa serão importantes para que se analise e se enriqueça o processo. De qualquer forma, as supervisões são importantes, mas acredito que as empresas deveriam ser mais atuantes. (auditora fiscal da DRT)

A partir do exposto, percebemos que a supervisão nas empresas deve ocorrer com mais frequência, embora em algumas empresas parceiras isso já venha acontecendo, o que tem proporcionado um diálogo produtivo entre o Secap, o aprendiz e a empresa. Para esse período do Programa de Aprendizagem, que pode ser de até dois anos, é essencial um trabalho conjunto entre instituição de ensino, empresa e família. Isso

viabiliza um aprendizado adequado ao aprendiz com deficiência, com o objetivo de explorar as suas potencialidades, habilidades, competências e atitudes, proporcionando-lhe e à sociedade um novo discurso: o da possibilidade.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dispositivos legais sinalizam para a necessidade e a importância de as pessoas com deficiência serem incluídas tanto nos contextos educacionais quanto nos laborais. Além da escolarização básica e da capacitação profissional, ainda existem outros desafios para a inclusão plena da PcD: a adaptação da infraestrutura física; a cultura de algumas empresas, que não estão preparadas para receber essas pessoas e entender algumas dificuldades que elas possam apresentar; a carência de profissionais que atuam na área de recursos humanos, médicos do trabalho e

líderes de áreas empresariais que conheçam os alcances e limites das pessoas com deficiência.

Assim, para atender principalmente ao que estabelece a Lei das Cotas, são necessárias adequações tanto no que se refere à capacitação profissional das pessoas com deficiência, para satisfazer as demandas das vagas disponibilizadas, quanto às próprias organizações que contratam tais pessoas. Na maioria das vezes, a classe empresarial contrata as pessoas para cumprir a lei sem, no entanto, ter critérios claros e definidos ou até mesmo uma estrutura em termos de recursos estruturais e humanos que possam assegurar o acompanhamento e a produtividade da PcD. Se houver maior integração entre empresa e instituições educacionais, haverá maior conhecimento da correspondência entre as exigências das tarefas profissionais e alcances das pessoas com deficiência, havendo, assim, melhor adequação, tanto das tarefas como das competências.

## NOTAS

<sup>1</sup> DECLARAÇÃO DE SALAMANCA. Sobre os princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais. Salamanca, Espanha, 1994. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/index.php?option=content&task=View&id=159&Itemid=311>>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes. Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas. 9 dez. 1975.

CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. Guatemala: ONU, 1999. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/index.php?option=content&task=view&id=159&Itemid=311>>.

<sup>2</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao)>.

<sup>3</sup> BRASIL. Leis, decretos. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a coordenadoria nacional para integração da pessoa portadora de deficiência

(Corde), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 1.920, Seção 1, 25 out. 1989. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon/index.jsp?Action=LegislacaoTextual>>.

<sup>4</sup> Id. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 13.563, Seção 2, 16 jul. 1990. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon/index.jsp?action=LegislacaoTextual#>>.

<sup>5</sup> Id. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 27.833, Seção 1, 23 dez. 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Texto integral da lei de diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon/index.jsp?action=LegislacaoTextual#>>.

<sup>6</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Op. cit.

<sup>7</sup> Id. <sup>ibid</sup>.

<sup>8</sup> BRASIL. Leis, decretos. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 10, Seção 1, 21 dez. 1999. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon/index.jsp?action=LegislacaoTextual#>>.

<sup>9</sup> BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 1.679, de 2 de dezembro de 1999. **Documenta**, Brasília, n. 459, p. 351-352, dez. 1999. Publicado no DOU de 3 dez. 1999, p. 20, Seção I. Dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon/index.jsp?action=LegislacaoTextual#>>.

<sup>10</sup> BRASIL. Leis, decretos. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 21, Seção 2, 20 dez. 2000. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon/index.jsp?action=LegislacaoTextual#>>.

<sup>11</sup> CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (Brasil). Câmara de Educação Básica. Resolução CNE/CEB 02/01, aprovada em 11 de setembro de 2001. **Documenta**, Brasília, n. 480, p. 180-187, set. 2001. Publicada no DOU de 14 set. 2001, p. 39-40, Seção 1E. Institui Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica. O artigo 17 e seus parágrafos tratam da educação profissional.

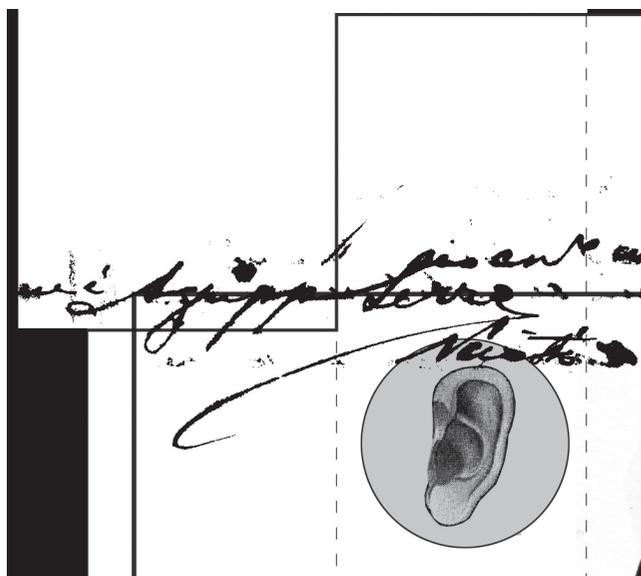
<sup>12</sup> BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Parer CNB/CEB nº 17, de 3 de julho de 2001**. Das Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB017\\_2001.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB017_2001.pdf)>.

<sup>13</sup> CENSO DEMOGRÁFICO 2000. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/censo>>.

<sup>14</sup> BRASIL. Leis, decretos. Lei nº 8.122, de 11 de novembro de 1990. Autoriza o Poder Executivo a abrir ao orçamento da Seguridade Social da União créditos adicionais até o limite de CR\$ 2.236.745.000,00, para os fins que especifica. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 24.859, Seção 1, 20 dez. 1990.

<sup>15</sup> Id. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Regulamenta as cotas para contratação de PcD por empresas privadas. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 14.809, Seção 2, 25 jul. 1991.

<sup>16</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: MTE, SIT, 2. ed..2007. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf)>.



- <sup>17</sup> BRASIL. Leis, decretos. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 18.769, Seção 1, 8 dez. 1993.
- <sup>18</sup> Id. Decreto nº 3.298/1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 10, Seção 1, 21 dez. 1999.
- <sup>19</sup> TANAKA, O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Revista Brasileira de Educação Especial** [on-line], v. 11, n. 2, p. 275-276, 2005.
- <sup>20</sup> BRASIL. Leis, decretos. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 2, Seção 3, 2 dez. 2005.
- <sup>21</sup> Id. *Ibid.*
- <sup>22</sup> Id. *Ibid.*, art. 2º, parágrafo único.
- <sup>23</sup> BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Portaria nº 615, de 13 de dezembro de 2007**. Cria o Cadastro Nacional de Aprendizagem, destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, relacionadas no art. 8º do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, buscando promover a qualidade pedagógica e efetividade social. (Redação dada pela Portaria nº 1003/2008/MTE). Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2007/p\\_20071213\\_615.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2007/p_20071213_615.pdf)>.
- <sup>24</sup> SAAD, E. G. **Consolidação das Leis do Trabalho**: comentada. 41. ed. atual. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008. p. 1.295, art. 429.
- <sup>25</sup> BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1988.
- <sup>26</sup> Id. *Ibid.*
- <sup>27</sup> SILVA, Eduardo Jannonne da. **Investimento na Educação das pessoas portadoras de deficiência como responsabilidade social das empresas**. Anais do XVI Congresso Nacional do CONPEDI, Belo Horizonte, MG, 2007. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/eduardo\\_jonnone\\_da\\_silva.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/eduardo_jonnone_da_silva.pdf)>.
- <sup>28</sup> Id. *Ibid.*, p. 64.
- <sup>29</sup> FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional**: evolução e crítica. São Paulo: Thompson, 2007.

## ABSTRACT

*Priscila Mallmann Bordignon; Dirléia Fanfa Sarmento. Vocational Training for individuals with disability: The Secap/Faders case study.*

*This paper focuses on vocational training for individuals with disability (IwD) offered by the Secap/Faders (Serviço de Capacitação Profissional) Apprenticeship Program in partnership with the Brazilian Government. Individuals with disabilities have been regarded largely through the prisms of productivity, reason and aesthetic standards of different sociocultural contexts. Data analysis allows inferring that Apprenticeship programs are fundamental for inclusion and for the permanence of people with disabilities in the work market.*

**Keywords:** *Individuals with disability; Apprenticeship; Vocational training; Learning practices.*

## RESUMEN

*Priscila Mallmann Bordignon; Dirléia Fanfa Sarmento. Capacitación profesional de personas con deficiencia: estudio de caso en el Secap/Faders*

*El artículo enfoca la capacitación profesional de las personas con deficiencia (PcDs), a través del Programa de Aprendizaje desarrollado en el Servicio de Capacitación Profesional (Secap/Faders) en sociedad con el Gobierno Federal. Los enfoques sobre la persona con deficiencia siempre estuvieron vinculados a las concepciones relacionadas a la productividad, a la razón y a un patrón estético presente en cada contexto sociocultural. El análisis de datos permite inferir que el Programa de Aprendizaje es fundamental para el proceso de inclusión y permanencia de las personas con deficiencias en el mercado de trabajo.*

**Palabras-clave:** *Persona con Deficiencia; Aprendizaje; Capacitación Profesional; Práctica Educativa.*