Empregabilidade de Pessoas com Deficiência no Município de Santos/SP: Mapeamento de Políticas Públicas e Práticas Institucionais[1]

Employment of People with Desabilities in Santos/SP: Mapping Public Policies and Institucional Practices

Laís Batista de LIMA[2]
Andrea Perosa Saigh JURDI[3]

RESUMO: apesar dos gradativos avanços que o Brasil vem mostrando em relação aos direitos e legislações direcionados às pessoas com deficiência (PcD), a participação ativa dos mesmos na sociedade relacionado à plena inclusão na esfera do trabalho ainda se mostra distante do esperado. Em nossa sociedade o trabalho aparece como um importante fator para a valorização do indivíduo, que ao realizar atividades laborais se sente parte integrante e ativa nas relações sociais cotidianas. O objetivo do trabalho foi identificar e analisar as práticas institucionais e políticas públicas existentes no município de Santos voltadas à empregabilidade da pessoa com deficiência. Para isso, foram realizadas visitas/entrevistas nas instituições que atendem esse público e declararam desenvolver atividades relacionadas à inserção de PcD no mercado competitivo de trabalho. Através da aplicação da entrevista semi estruturada, foi possível mapear as metodologias utilizadas pelas instituições para inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho, além de analisar suas ações territoriais e sua importância para os usuários. Os resultados encontrados mostraram que não há políticas específicas no município de Santos/SP voltadas para a inserção de pessoas com deficiência no universo do trabalho e que, apesar dos esforços de algumas poucas instituições da cidade para capacitar esse público, ainda não há um parâmetro da metodologia adotada que oriente seus projetos de empregabilidade, tendo cada instituição sua forma singular de trabalhar, dificultando a garantia de um atendimento eficaz e de qualidade, que vise a plena inclusão do sujeito.

PALAVRAS-CHAVE: Educação Especial. Inclusão Social. Política de Emprego.

ABSTRACT: Despite the gradual progress that Brazil has shown regarding the rights of people with disabilities, their full participation and inclusion in the realm of work has been shown to be far from satisfactory. In our society work is an important factor in valuing the individual and performing work activities that enable him to feel like an integral and active participant in everyday social relations. The objective was to identify and analyze the existing institutional practices and public policies in the municipality of Santos focused on employability of people with disabilities. To this end, visits / interviews were conducted in institutions that cater to this audience and reported to be related to the insertion of people with disabilities in the competitive labor market activities. Through the application of semi structured interviews, it was possible to map the methodologies used by the institutions for inclusion of people with disabilities in the labor market, and analyze their territorial claims and their importance to users. The results showed that there are no specific policies in the city of Santos / SP focused on the integration of people with disabilities in the world of work and, despite the efforts of a few institutions in the city to empower these people, there is no methodology parameter to guide employability projects, and each institution had its own working strategies, making it difficult to ensure efficient and quality services, aiming at full inclusion of people with disabilities.

KEYWORDS: Special Education. Social Inclusion. Employment Policies.

[1] O presente artigo é baseado em uma pesquisa acadêmica de Iniciação Científica financiada pelo CNPq no período de junho de 2012 a junho de 2013.

[2] Discente da Universidade Federal de São Paulo do Curso de Serviço Social. Santos, São Paulo, Brasil. lais_ufscar@hotmail.com

[3] Doutora, docente do Curso de Terapia Ocupacional da Universidade Federal de São Paulo, Campus Baixada Santista, Departamento Saúde, Educação e Sociedade. Santos, São Paulo, Brasil. andreajurdi@gmail.com

1 Introdução

Apesar dos gradativos avanços que o Brasil vem mostrando com o passar das décadas em relação aos direitos e legislações direcionados às pessoas com deficiência, a participação ativa dos mesmos na sociedade relacionado à plena inclusão na esfera do trabalho ainda se mostra distante do esperado.

Em nossa sociedade, o trabalho aparece como um importante fator para a valorização do indivíduo que ao fazer parte do mercado de trabalho, se sente parte integrante e ativa nas relações sociais cotidianas. O trabalho proporciona ao indivíduo a expansão de relacionamentos, condições econômicas para sanar suas necessidades e autonomia para tomar decisões.

Estar incluído em nossa sociedade pode, então, ser também traduzido pelo potencial de produção e consumo que cada sujeito demonstra. Ser um sujeito social significa também estar em condição de participar da rede de produção / consumo da coletividade. É a possibilidade de produzir valores de troca reconhecidos socialmente; é ter condições para ampliar ou ter garantido o seu poder de realizar contatos sociais (GHIRARDI, 2004).

Apesar de o trabalho ser considerado como uma condição necessária à subsistência do homem e elemento importante de produção, as pessoas com deficiência foram, historicamente, excluídas do campo laboral devido às suas condições físicas, sensoriais e/ou mentais. Para a sociedade as pessoas com deficiência necessitariam de assistência e não seriam consideradas capazes de produzir.

O processo histórico da relação da sociedade com essa população aponta para o estado permanente de exclusão e segregação a que essas pessoas foram submetidas. Nesse processo, o cuidado e a atenção a essa população foi desempenhado por instituições especializadas, em sua maioria de caráter filantrópico, que expressaram a lógica asilar e uma determinada forma de compreender e interagir com as pessoas com incapacidade. Assim, no campo da reabilitação, estivemos ao longo da história convivendo com projetos de trabalho terapêutico ou trabalho protegido. Como consequência, tivemos um segmento populacional impossibilitado de construir uma identidade positiva, consciência crítica e exercer sua cidadania, além de resultar em falta de capacitação e baixa escolaridade. O reflexo dessa situação foi a exclusão social de uma grande parcela da população que tem deixado de dar sua contribuição para a construção da sociedade (ARANHA, 2003).

Toldrá (2008) refere que para estudarmos e compreendermos as práticas relativas às pessoas com deficiência é importante considerar que foi a partir da Constituição Federal de 1988 que a sociedade brasileira construiu uma política que acolheu a diversidade social e aprovou leis que reconheceram os direitos das pessoas com deficiência. Porém, a autora ressalta que apesar da Carta das Nações Unidas e da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1949 afirmarem sobre a dignidade e a igualdade de direitos a todas as pessoas, somente décadas depois, o Brasil começou a mudar suas ações e legislações de caráter assistencial, para adotar uma perspectiva de aprimoramento das legislações e políticas públicas na inclusão de pessoas com deficiência a partir da concepção do direito e da cidadania.

A legislação é uma referência para que os Estados e Municípios possam elaborar e promover políticas públicas que efetivamente façam a inclusão laboral desse segmento populacional.

Em nosso país, apesar de uma legislação importante em relação à inclusão social da pessoa com deficiência, ainda nos deparamos com um discurso assistencialista e práticas institucionais que muitas vezes limitam o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

A Lei de Cotas (nº 8.213, de 24 de julho de 1991) (BRASIL, 1991) surge como uma ação afirmativa para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, havendo um percentual de vagas a serem preenchidas por pessoas com deficiência em empresas do setor privado e também em setores públicos.

> A legislação estabeleceu que as empresas que possuem 100 ou mais empregados tem de preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência, ou seja, empresa com até 200 empregados, deverá preencher 2% de suas vagas; de 201 a 500 trabalhadores com 3%; de 501 a 1.000 com 4%; e finalmente, de 1.000 em diante, 5%. Para o setor público a Lei n° 8.112/90, artigo 5° § 2° define que até 20% dos cargos públicos em concursos sejam destinados às pessoas com deficiência (TOLDRÁ, 2009,p.111).

A Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (BRASIL, 1993) é o instrumento legal que regulamenta os pressupostos constitucionais, ou seja, o que está escrito na Constituição Federal, nos seus Artigos 203 e 204, que definem e garantem o direito à assistência social. A lei institui benefícios, serviços, programas e projetos destinados ao enfrentamento da exclusão social dos segmentos mais vulnerabilizados da população, estabelecendo normas e critérios para a organização da assistência social no Brasil, sendo um direito de quem precisa e, para tanto exige definição de leis, normas e critérios objetivos, conceitua incapacidade como: "fenômeno multidimensional que abrange limitação do desempenho de atividade e restrição da participação, com redução efetiva e acentuada da capacidade de inclusão social, em correspondência à interação entre a pessoa com deficiência e seu ambiente físico e social" (BRASIL, 1993).

A LOAS surge com o objetivo de proporcionar um respaldo financeiro através da concessão de benefícios para aqueles que não conseguiram se inserir no mercado de trabalho devido à deficiência. Entretanto, para receber o Benefício de Prestação Continuada (BPC)[4], é necessário ter uma renda mensal per capita inferior a 1/4 (um quarto) do salário mínimo.

Até 2011, quando a pessoa com deficiência se inseria no mercado competitivo de trabalho o benefício era extinto automaticamente, o que era um fator desestimulador para a maioria, uma vez que esta poderia não se adaptar ao ambiente de trabalho. Tal fato propiciava situações em que a pessoa com deficiência optava por continuar a receber o benefício ao invés de se arriscar no mercado competitivo de trabalho. Atualmente, após a mudança (BRASIL, 1993) a pessoa que exercer atividade remunerada terá o pagamento de seu benefício suspenso, podendo ser reativado se vier a extinguir a relação trabalhista.

Em 2008, o Brasil ratificou com equivalência de ementa constitucional a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que no artigo 27 discorre sobre trabalho e emprego, reconhecendo que é preciso haver maior equiparação entre as oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência; garantir seus direitos para que possíveis adaptações

[4] *BPC- Benefício de Prestação Continuada*- Vale ressaltar que o benefício também é concedido para idosos acima de 65 anos de idade que comprovem renda dentro das especificidades do programa.

sejam feitas no ambiente de trabalho; promover reabilitação profissional; oportunidades para ascensão profissional e estabelecimento de negócio próprio; garantir oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor; condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho. A Convenção teve como propósito promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos para as pessoas com deficiência e assegurar o respeito pela sua dignidade inerente.

Com o lançamento no dia 17 de novembro de 2011, através do Decreto 7.612, o Plano Viver Sem Limite surge com o intuito de ressaltar as prerrogativas discutidas na Convenção de 2008, proporcionando assim uma maior equiparação de oportunidades para as pessoas que possuem algum tipo de deficiência. O projeto visa o envolvimento do governo federal, estadual e municipal, de forma que haja políticas governamentais que deem acesso integral à educação, saúde, inclusão social e acessibilidade, ou seja, a proposta do presente Plano é fazer com que a Convenção de 2008 aconteça na vida das pessoas. O investimento previsto para o plano é de 7,6 bilhões de reais até o fim de 2014.

Estudos atuais sobre a inclusão no mercado de trabalho mostram dados preocupantes. Segundo o IBGE (2010), 45,6 milhões de brasileiros apresenta algum tipo de deficiência, o que representa 24% da população brasileira. O trabalhador com deficiência representa apenas 23,6% do total de pessoas ocupadas, demonstrando que o país ainda possui uma taxa pequena de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (IBGE, 2013).

Em relação à inserção no mercado de trabalho de pessoas que apresentam algum tipo de deficiência o governo prevê cursos de qualificação profissional. O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) é uma das ações do programa a Bolsa-Formação que oferece cursos técnicos e de formação inicial e continuada (FIC), tendo com meta reservar 150 mil vagas para a formação de pessoas com deficiência até o fim de 2014, tornando-as mais preparadas para o mercado de trabalho.

As políticas afirmativas que surgem nas últimas décadas se efetivam por meio de vários benefícios que fomentam a garantia de direitos que permitem e asseguram à pessoa com deficiência o direito de trabalhar e estudar, promovendo sua participação na sociedade. Além disso, servem de base para que os Estados e municípios desenvolvam e promovam políticas públicas em seu território, fazendo com que a inclusão laboral ocorra de forma cada vez mais efetiva e significativa na sociedade. Ao promover a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho competitivo as políticas públicas colocam uma ação importante para que essa população não se limite a esfera de oficinas protegidas terapêuticas[5] e sejam vistos como pessoas independentes e membros ativos na sociedade, usufruindo plenamente de seus direitos como cidadão e tendo acesso ao mercado de trabalho.

Ghirardi (2004) aponta a necessidade de desenvolvimento de pesquisas e intervenções alternativas que discutam a situação de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência no Brasil. Basicamente, falamos de duas questões importantes que merecem ser discutidas: a primeira diz respeito à existência e viabilidade de mecanismos sociais e governamentais que garantam o acesso ao emprego das pessoas com deficiência. A segunda

[5] *Oficinas protegidas terapêuticas*: caracteriza-se pela colocação seletiva de deficientes no mercado de trabalho através de trabalhos terapêuticos, assim como a confecção de artesanatos, culinária, jardinagem, entre outros.

questão é a análise de ações concretas levadas a cabo pela sociedade para efetivar o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No Município de Santos, a atenção à pessoa com deficiência é realizada, em grande parte, por instituições especializadas de cunho filantrópico, desde o processo de reabilitação, passando pela escolarização e a preparação para o mercado de trabalho. No intuito de conhecermos o trabalho realizado por essas instituições, a metodologia empregada e sua relação com as políticas públicas delineamos um projeto de pesquisa que nos permitiu mapear as práticas institucionais e as políticas públicas existentes no município de Santos.

2 Método

O projeto seguiu os princípios éticos em conformidade com a Resolução 196/96 e submetido para avaliação do Sistema Plataforma Brasil, sendo aprovado em 09/11/2012, com o nº 142.956.

Após a aprovação do projeto, iniciou-se uma etapa de estudos sobre a legislação e políticas públicas existentes. Foi preciso compreender a funcionalidade e incapacidade decorrentes das condições do processo saúde/doença do indivíduo. Para isso, foi preciso estudar o modelo de Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) da OMS (Di NUBILA; BUCHALLA, 2008). O modelo da CIF integra dois referenciais distintos: o modelo biomédico e o modelo social, permitindo a análise de fatores contextuais, dentre eles as condições que o paciente vive que, segundo o modelo estudado tem uma ligação direta com as possíveis incapacidades e limitações que uma pessoa possa vir a desenvolver. Há, portanto, uma relação entre fatores pessoais e externos (contextuais/ ambientais) que possibilita a análise de cada caso de maneira ampla, onde há uma relação dinâmica entre indivíduo e sociedade.

Nesse primeiro momento de construção de referenciais teóricos que sustentaram a pesquisa, através de um levantamento do material bibliográfico, a fim de entender melhor a dinâmica que envolve a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, buscou-se identificar as instituições que trabalham com esse público-alvo e têm um programa voltado a essa população. Para isso, entrou-se em contato com o Conselho Municipal para Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência (CONDEFI) que concedeu uma lista de instituições reconhecidas que atendem a população com deficiência na cidade de Santos/SP.

Com a lista, ao todo composta por 19 instituições, foi possível dar início ao mapeamento das instituições do município. O primeiro contato foi realizado via telefone a fim de saber quais locais que visam à inserção de deficientes no mercado de trabalho e que, consequentemente, deveriam ser visitados para a realização da entrevista semiestruturada, elaborada para buscar mais informações sobre as instituições e dar seguimento à pesquisa. Das 19 instituições presentes na lista concedida pelo CONDEFI, apenas seis declararam possuir algum tipo de programa/projeto para profissionalização de pessoas com deficiência; três instituições declararam ter apenas oficinas *para passar o tempo dos deficientes* (sic); seis declararam não ter nenhum programa/projeto; duas disseram estar pensando em montar oficinas direcionadas à inserção no mercado competitivo de trabalho e duas instituições afirmaram que *os deficientes do local não apresentam condições para trabalhar* (sic).

Feito o primeiro contato, partiu-se para o segundo momento da pesquisa que visou o contato direto com os representantes de cada programa/projeto das instituições que declararam profissionalizar e empregar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a fim de conhecer mais sobre o trabalho desenvolvido pela instituição e a característica de seus usuários.

A entrevista semiestruturada foi utilizada junto ao profissional responsável de cada instituição que trabalha diretamente com o desdobramento de projetos que visam à empregabilidade da pessoa com deficiência. A entrevista combinou perguntas fechadas e abertas, permitindo que o entrevistado tivesse a possibilidade de discordar sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada (MINAYO, 2008).

A entrevista foi composta pelos seguintes tópicos: dados sobre a instituição, tais como nome, missão, tempo de existência no município, abrangência territorial, público-alvo, faixa etária e programas e projetos institucionais desenvolvidos, dados sobre os programas e projetos desenvolvidos: quantas pessoas estão em processo de formação profissional, quantas foram incluídas no mercado de trabalho nos últimos cinco anos, quais as dificuldades encontradas, qual o conhecimento dos profissionais sobre a legislação vigente e qual o conhecimento do profissional das políticas públicas existentes no município que podem auxiliar ou favorecer o processo de formação profissional do público-alvo.

A análise do material das entrevistas foi realizada através da análise hermenêutica – dialética que prioriza o caminho do pensamento. Assim, a ordenação dos dados engloba tanto as entrevistas como o material de observação e documentos referentes ao tema. Forma feitas transcrições das entrevistas, releitura do material, organização dos relatos em determinada ordem, realizando um mapa horizontal das descobertas de campo. Após a análise horizontal, foi realizada a análise transversal do conjunto, fazendo um recorte de cada entrevista por temas, análise final e relatório (MINAYO, 2008).

Também foram identificadas e analisadas as políticas públicas envolvidas no município de Santos em relação à empregabilidade da pessoa com deficiência, além de buscar compreender se as práticas institucionais possuem algum tipo de respaldo através de políticas oriundas do município.

Através da aplicação da entrevista semi estruturada, foi possível mapear as metodologias utilizadas pelas instituições para inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho, além de analisar suas ações territoriais e sua importância para os usuários.

3 Resultados e discussão

De um modo geral, as instituições atendiam pessoas com deficiência de ambos os sexos e faixa etária variável. As seis instituições tinham suas ações voltadas à intervenção precoce, escolaridade e preparação para o mercado de trabalho.

Apenas duas instituições atendiam toda a região da Baixada Santista, que é formada por nove municípios (Bertioga, Cubatão, Guarujá, Itanhaém, Mongaguá, Peruíbe, Praia Grande, Santos e São Vicente), enquanto o restante atendia exclusivamente as demandas oriundas do município de Santos.

A maioria das instituições era filantrópica, havendo apenas uma OSCIP- Organização da Sociedade de interesse Pública. Todas as instituições declararam receber verba proveniente de doações realizadas pela sociedade civil e de empresas privadas.

Instituição	**Característica da Instituição**	**Gênero das pessoas atendidas**	**Abrangência territorial**	**Tipo de Deficiência**
A	Filantrópica	Masculino e Feminino	Baixada Santista	Intelectual
B	Filantrópica	Masculino e Feminino	Município de Santos	Intelectual
C	Filantrópica	Masculino e Feminino	Baixada Santista	Visual
D	OSCIP	Masculino e Feminino	Município de Santos	Intelectual
E	Filantrópica	Masculino e Feminino	Município de Santos	Intelectual
F	Filantrópica	Masculino e Feminino	Município de Santos	Intelectual

Quadro 1 - Característica da instituição, área de abrangência e população atendida.

Das seis instituições presentes, quatro possuíam programas específicos para inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho; as outras duas, D e E, apresentavam oficinas profissionalizantes. Entretanto, apesar de receberem esse nome, apresentavam características de oficinas protegidas terapêuticas, que dentre suas práticas desenvolvidas, possuíam cursos de marcenaria, jardinagem, culinária, reciclagem, informática e artesanato. O público-alvo predominante das instituições era o deficiente intelectual, sendo apenas uma instituição voltada para deficiente visual (perda total ou parcial da visão, congênita ou adquirida). O SENAC apareceu como parceiro de três instituições na oferta de cursos profissionalizantes para as pessoas com deficiência.

Instituição	**Nº de pessoas atendidas no programa/projeto**	**Nº de pessoas inseridas no mercado de trabalho nos últimos cinco anos**	**Programas/Projetos desenvolvidos**
A	93 pessoas	Nove pessoas	Núcleo de preparação para inserção no mercado de trabalho
B	12 pessoas	19 pessoas	Núcleo de preparação para inserção no mercado de trabalho
C	15 pessoas	25 pessoas	Núcleo de preparação para inserção no mercado de trabalho
D	14 pessoas	Três pessoas	Oficinas profissionalizantes
E	Uma pessoa	Três pessoas	Oficinas profissionalizantes
F	Duas pessoas	Uma pessoa	Núcleo de preparação para inserção no mercado de trabalho

Quadro 2 - Pessoas atendidas e programas existentes.

O número de pessoas que estavam inseridas nos programas/projetos variava de acordo com a instituição. Sendo o maior número encontrado na Instituição A, que ao todo declarou haver 93 alunos em processo de preparação para futura inserção no mercado competitivo de trabalho. O menor número encontrado foi na F, com apenas uma pessoa em processo de preparação. Entretanto, é interessante observar, ao longo das entrevistas, que apesar de algumas instituições possuírem um maior número de pessoas sendo treinadas/profissionalizadas para a inserção no mercado competitivo de trabalho, o número varia bastante quando se contabiliza quem de fato foi empregado através da instituição, sendo um número ainda reduzido. Em média, nos últimos cinco anos, as instituições relatam entre um e 19 alunos colocados no mercado de trabalho.

Em relação ao conhecimento sobre a legislação e os direitos das pessoas com deficiência a Lei de Cotas e o BPC foram nomeados por cinco profissionais. Um dos profissionais se referiu à Declaração Universal dos Direitos Humanos e à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência como documentos importantes no direcionamento das ações a essa população e outro profissional se referiu à lei de Inclusão e ao Repertório de Recomendações Práticas do OIT.

Dentre as maiores dificuldades citadas pelas instituições para a plena inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constou a família dos alunos que, muitas vezes, possuem *sentimento de pena ou culpa* ao incentivar que a pessoa comece a trabalhar. Além da superproteção, os profissionais referiram-se ao desconhecimento das famílias em relação ao BPC, gerando receio de perdê-lo definitivamente.

A maioria das instituições que trabalha com pessoas com deficiência intelectual afirmou que uma das maiores dificuldades na inserção dessa pessoa no mercado de trabalho refere-se ao comportamento oscilante, a questões de higiene e ao desconhecimento dos empregadores em face dessa deficiência. Uma das profissionais afirmou que pessoas com grau mais severo da deficiência intelectual têm menos possibilidade de inserção laboral.

Outro fator excludente, citado apenas pela profissional representante da instituição C, era a dificuldade de formar uma equipe de profissionais qualificados e dispostos a trabalhar com pessoas com deficiência. Apenas uma profissional relatou que a dificuldade maior não é apenas a família, um dos empecilhos para a inserção dos jovens no mercado de trabalho, *mas isso também é uma característica da própria instituição, que sempre teve uma visão e uma atitude mais assistencialista. Com o passar dos anos ela vem tentando mudar gradativamente, mas pelos dados, nota-se facilmente que ainda temos muito que avançar nessa vertente*[6].

Em relação ao conhecimento de políticas públicas desenvolvidas pelo município a maioria desconhecia qualquer política desenvolvida. Duas profissionais nomearam as ações do CREAS (Centro de Referência Especializado de Assistência Social) e uma nomeou o CONDEFI como parceiro nas ações em relação à empregabilidade da pessoa com deficiência.

Na entrevista realizada com o representante do CONDEFI, este relatou que o Conselho *tem a função de fiscalizar políticas públicas voltadas para o deficiente, entretanto, o mesmo não aplica as políticas na cidade. O Conselho tem caráter deliberativo, há conferências*

[6] Excerto extraído da entrevista com a profissional.

municipais, que buscam saber o que a população santista precisa. Após cada conferência, é feito um relatório, e o mesmo é encaminhado, para tentar resolver os problemas reivindicados pela população[7].

O representante afirmou que o *município de Santos não tem políticas públicas desenvolvidas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O que existe na cidade é o trabalho de muitas instituições filantrópicas que buscam incluir o deficiente no mercado.*

Em relação à legislação o representante acreditava que esta auxilia no sentido de "*pressionar"* a sociedade a enxergar o deficiente como um sujeito de direitos. A reserva de vagas em concurso público e em empresas privadas tem sido muito importante para a inserção de deficientes no mercado de trabalho competitivo. O agravante, segundo o representante do Conselho é que no Brasil temos muitas políticas de governo, e não de Estado, ou seja, a cada quatro anos, tudo pode mudar e prejudicar o andamento de projetos que estejam tendo resultados positivos para o público-alvo. Segundo o mesmo, ainda há muito que se avançar em assuntos relacionados aos plenos direitos do deficiente.

4 Conclusão

Nos últimos dados do Censo 2010 as pessoas com deficiência ainda apresentam uma baixa participação no mercado de trabalho com um nível de escolaridade inferior aos demais grupos de trabalhadores. Segundo Garcia e Maia (2012) o cenário que se apresenta demanda uma discussão sobre questões que poderiam aumentar e melhor qualificar a participação desse segmento populacional no mercado de trabalho. A intensificação do processo de inclusão escolar e melhora na formação e capacitação das pessoas com deficiência é um dos aspectos que, segundo os autores, precisa ser mais bem discutido.

Na tentativa de delinearmos o campo da empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos foi preciso ir ao encontro de atores que estariam fazendo parte desse campo. Encontramos nas instituições de ensino especializado o principal foco de práticas voltadas a essa população. No município são as instituições filantrópicas que detém o poder e saber sobre o acesso ao trabalho, à capacitação e formação e, principalmente, sobre quem pode ir ou não ao mercado de trabalho.

Ao longo de cada entrevista realizada foi possível observar que os conhecimentos dos profissionais ainda são muito limitados acerca dos direitos das pessoas com deficiência. Tem-se, majoritariamente, um escasso conhecimento sobre as legislações vigentes e as políticas públicas direcionadas a essas pessoas. Isso pode ser apontado como um reflexo da forma como essas instituições desenvolvem seu trabalho: em sua maioria de maneira solitária, ou seja, não há articulação com as políticas públicas do município. Este, por sua vez, segundo a representante do CONDEFI, não apresenta políticas voltadas à empregabilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O pouco que se tem (como o cumprimento da Lei de Cotas) é oriundo da legislação nacional, e não parte de uma política pública implementada pelo município.

Um ponto relevante que merece atenção para próximas pesquisas ou projetos a serem desenvolvidos em parceria com as instituições se refere à necessidade de pensar sobre metodologia de trabalho. Não há uma metodologia padronizada que oriente quanto aos projetos de

[7] Excerto extraído da entrevista com coordenador do CONDEFI.

empregabilidade e cada instituição mantém sua forma singular de trabalhar. Poucas instituições relatam contatos e trabalhos com empresas da região para a contratação de seus alunos. A maioria das instituições é procurada pelas empresas que precisam cumprir a Lei de Cotas.

Outro fator que chama a atenção é o fato de todas as instituições receberem verba de empresas privadas e doações da sociedade civil. Não sendo nenhuma delas financiada, de maneira integral, por órgãos públicos.

Segundo Montaño e Durugueto (2010) o chamado terceiro setor seria composto por ações afirmativas que expressam funções a partir de valores, desenvolvidas por organizações da sociedade civil, que visam suprir grandes demandas sociais. Os valores são vistos pela óptica de responsabilização do indivíduo, havendo uma transferência de incumbências, o que de fato deve ser suprido pelo Estado, passa a ser de responsabilidade da sociedade. O *"boom"* do terceiro setor se dá na década de 90, juntamente com a onda neoliberal, que dentre suas características, visa manter a ordem vigente e fazer uma manutenção da questão social, que segundo Netto (2011) baseia-se no conjunto de desigualdades que se originam do antagonismo entre a socialização da produção e a apropriação privada dos lucros do trabalho, desencadeando o pauperismo. Junto a esses fatores, tem-se uma perda de direitos e de garantias no atendimento de qualidade, embasados na ideia de que o acolhimento por parte da instituição é solidariedade local e fruto de trabalho voluntariado, não podendo, portanto, ser contestado.

No município de Santos, essas práticas podem ser exemplificadas quando conversamos com instituições que afirmam de prontidão que seus alunos têm baixa ou nenhuma condição de se inserir no mercado de trabalho. Apesar de ser um direito e uma necessidade de seus alunos aprendizes (seja visando a autonomia social ou a econômica) algumas instituições ainda não conseguem partir do desejo dos usuários, limitando-os a cursos de oficina protegida que, na maioria das vezes, têm o intuito de entreter e não de profissionalizar a pessoa com deficiência (PcD) para futuramente se inserir no mercado de trabalho competitivo.

Esse trabalho buscou contribuir para uma leitura dos fenômenos que estão presentes na empregabilidade da pessoa com deficiência no município de Santos. A ausência de políticas públicas para o público-alvo alimenta o assistencialismo das instituições e delega ao terceiro setor a função e o papel de definir ações para esse fim. Por outro lado, as instituições, com equipes reduzidas e uma visão assistencialista da pessoa com deficiência, carece de metodologias de preparação, colocação e apoio à pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Referências

ARANHA, M.S.F. *Trabalho e emprego:* instrumento de construção da identidade pessoal e social. São Paulo: SORRI Brasil; Brasília, DF: CORDE, 2003. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na área da Deficiência, v.9).

BRASIL. *Lei de Cotas*, nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm >. Acesso em: 20 nov. 2013.

BRASIL. *LOAS Anotada – Lei orgânica de assistência social.* Brasil, DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 1993.

GARCIA, V.G.; MAIA, A.G. *A inclusão de pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro de 2000 e 2010 – panorama e mudanças em uma década.* In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 18., 2012, Águas de Lindóia. *Anais*... Águas de Lindóia: ABEP, 2012.

GHIRARDI, M. I. G. Trabalho e deficiência: as cooperativas como estratégia de inclusão social. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo,* v.15, n.2, p.49-54, 2004.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/>Acesso em: 10 maio 2013.

MINAYO, M.C. S. *O Desafio do conhecimento*: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Editora Hucitec, 2008.

MONTAÑO, C.; DURIGUETTO, M. L. *Estado, classe e movimento social*. São Paulo: Cortez, 2010. p. 304-308

NETTO, P.J. *Capitalismo monopolista e serviço social*. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

TOLDRÁ, R.C. et al. A profissionalização de pessoas com deficiência em Campinas: fragilidades e perspectivas. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, v.19, n.1, p.48-55, 2008.

TOLDRÁ, R.C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, v.20, n.2, p.110-117, 2009.

Recebido em: 26/02/2014

Reformulado em: 28/09/2014

Aprovado em: 01/12/2014