



Pessoas com Deficiência: Educação e Trabalho

Série **DOCUMENTOS TÉCNICOS**



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: EDUCAÇÃO E TRABALHO

Série DOCUMENTOS TÉCNICOS

Rio de Janeiro, junho de 2006



Senac - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

Presidente do Conselho Nacional
Antonio Oliveira Santos

Departamento Nacional
Diretor-geral
Sidney Cunha

Diretor da Divisão de Operações (Diop)
Eladio Asensi Prado

Diretora da Divisão de Administração e
Recursos Humanos (DARH)
Vera Espírito

Diretor da Divisão Técnica (Ditec)
Luiz Carlos Santa Rosa

Produção de Conteúdo e Coordenação Editorial
Centro Nacional de Educação a Distância /
Diretoria de Educação Profissional / Ditec

Projeto Gráfico, Revisão e Produção Gráfica
Centro de Comunicação Corporativa / DARH

Senac Nacional
Av. Ayrton Senna, 5.555 - Barra da Tijuca
CEP 22775-004 - Rio de Janeiro - RJ
Tel.: (21) 2136-5555
www.senac.br

SENAC. DN. Pessoas com deficiência : educação e trabalho. Rio de Janeiro : SENAC/DEP/
CEAD, 2006. 32 p. (Documentos Técnicos)

PORTADOR DE DEFICIÊNCIA; ACESSO À EDUCAÇÃO; ACESSIBILIDADE; DIREITO AO
TRABALHO.

SUMÁRIO

1. Apresentação	5
2. Direitos das pessoas com deficiência	
2.1 Uma conquista na história	6
2.2 Garantia à educação e ao trabalho	10
3. Inclusão: um novo desafio	
3.1 Acessibilidade.....	17
3.2 Educação inclusiva.....	18
3.3 Mercado de trabalho inclusivo.....	21
4. A pessoa com deficiência no Senac	
4.1 Pressupostos do Sistema Senac.....	23
4.2 O Programa Deficiência & Competência ...	23
4.2.1 Objetivos.....	24
4.2.2 Estrutura	
Eliminando Barreiras	24
Construindo Pontes	25
4.2.3 Ações do Sistema Senac.....	25
Referências	29

1. APRESENTAÇÃO

Segundo estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS), “cerca de 610 milhões de pessoas em todo o mundo apresentam algum tipo de deficiência, sendo que 386 milhões deles fazem parte da população economicamente ativa” (GIL, 2002).

No Brasil, o Censo divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2002, aponta a existência de cerca de 24,5 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência (IBGE, 2002).

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2003), assim como a LDB 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), destaca a importância e urgência de promover-se a inclusão educacional como elemento formador da nacionalidade (BRASIL, 1996).

A inclusão social é um processo de atitudes afirmativas, públicas e privadas, visando inserir, em um contexto social mais amplo, todos aqueles grupos ou populações marginalizadas historicamente.

Para a educação, o sujeito com deficiência é um “aluno com necessidades especiais”, que demandam recursos e equipamentos, para atendimento à sua condição física, sensorial ou mental.

Criar oportunidades de acesso a todas as informações e saberes produzidos pela humanidade, bem como sua utilização para a compreensão dos processos sociais, é o papel da educação e, conseqüentemente, da educação profissional.

O presente documento se propõe a oferecer subsídios sobre o papel da educação e do mundo do trabalho para as pessoas com deficiência, além de consolidar as ações do Sistema Senac no que se refere à sua prática - educação profissional - com relação a essas pessoas, sob a ótica da inclusão.

A oportunidade deste documento está em mostrar a evolução do pensamento da sociedade com as pessoas com deficiência ao longo da história, a luta pela superação do preconceito e a participação ativa dessas pessoas que permitiram à sociedade repensar os seus conceitos de cidadania e a sua relação com a deficiência, respeitando e acolhendo, com dignidade, a diversidade que a constitui.

2. DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.1 Uma conquista na história

A relação da sociedade brasileira com o segmento da população constituído de cidadãos com deficiência é determinada pela concepção que assumimos a respeito do homem, da vida em sociedade e da diversidade humana, bem como dos valores que permeiam tais aspectos.

Ao longo da história, esses valores e concepções vêm se modificando sob a influência de fatores sociopolíticos e econômicos, geralmente avalizados pelo conhecimento científico disponível a cada época.

No Brasil Colônia, a pessoa com deficiência era relegada à responsabilidade exclusiva da família. Diante da total ausência de políticas públicas, o trato dessa questão ficava à mercê das crenças e possibilidades das famílias, enfim, de suas condições sociais, econômicas, culturais e de seu posicionamento religioso. De maneira geral, as crenças no sobrenatural e a ignorância em relação à dimensão científica da questão determinavam, na população, a prevalência de uma leitura carregada de mitos, preconceitos e fatalismos, no que se refere à deficiência em si e à pessoa com deficiência. Essa leitura, por sua vez, fazia do trato da deficiência uma tarefa difícil, dolorosa e frustrante.

Nesse estado de coisas, surge o primeiro paradigma formal de relação da sociedade brasileira com seus integrantes com deficiência. Denominado paradigma da institucionalização, caracterizou-se pela retirada das pessoas com deficiência de suas comunidades de origem e por sua manutenção em instituições totais, de natureza educacional e/ou asilar, onde eram mantidas segregadas, isoladas do resto da sociedade, por toda a sua existência.

Inicialmente, esse paradigma foi instituído e legitimado pela crença de que as deficiências seriam quadros patológicos, na maioria das vezes incuráveis. De maneira geral, então, constata-se que à pessoa com deficiência, desnecessária para o sistema de produção então vigente no país e peso inútil para a família e para a comunidade, só restava a segregação social, mascarada sob um conjunto de argumentos científicos, religiosos e assistenciais.

Essa situação se manteve única no Brasil praticamente até o fim da década de 60, quando começaram a surgir movimentos e intensos debates, em diferentes países. Nessa época, foi instituído o princípio da normalização, que presumia a existência de uma “condição normal”, representada pelo maior percentual de pessoas na curva estatística de normalidade e uma

“condição de desvio”, representada por pequenos percentuais de pessoas, na mesma curva.

Paralelamente, construiu-se o conceito de integração, que defendia o direito e a necessidade de as pessoas consideradas “anormais” serem tratadas, com a finalidade de se aproximarem, o melhor possível, dos níveis de normalidade vigentes. Ou seja, a essas pessoas passam a ser oferecidas ações que visavam modificá-las, de forma a promover seu desenvolvimento para a integração à sociedade.

Surge, assim, o denominado paradigma de serviços, fundamentado no princípio da normalização e no conceito de integração. A partir daí foram criados os centros de reabilitação, as clínicas especializadas e as escolas especiais.

A mudança para o paradigma de serviços representou um grande avanço para a dignidade e a qualidade de vida da pessoa com deficiência. Passou-se a considerar que a “pessoa diferente” tem o direito à convivência social, embora ainda sujeita à necessidade de se ajustar ao perfil das pessoas consideradas “normais”.

Para a época, o salto qualitativo foi expressivo, embora não suficiente para responder aos anseios legítimos das pessoas com deficiência. Em muitos países, começou a proliferar a argumentação de que era um equívoco supor que alguém pudesse realmente ser “aprontado” ou “habilitado” para a integração social, através da manutenção de uma vida segregada, em convivência quase exclusiva com outras pessoas com deficiência. As críticas a esse paradigma começaram a se manifestar na academia científica e, principalmente, a partir de organizações representativas das pessoas com deficiência.

Nesse contexto de debate, começa a se delinear o terceiro paradigma, denominado paradigma de suportes, fundamentado no princípio da diversidade e no conceito de inclusão social, atualmente ainda em processo de construção entre nós, brasileiros. Entende-se inclusão social como processo bi-direcional, de construção coletiva, que implica ajuste mútuo, tanto da pessoa com deficiência, em relação às suas necessidades, quanto da sociedade, na implementação das adaptações necessárias para o acesso imediato e definitivo à convivência no espaço comum.

No tocante à visão mundial sobre inclusão, o primeiro grande passo para a conquista dos direitos das pessoas com deficiência foi, sem dúvida, a Resolução ONU 2.542/75 - Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência - cujos Estados Membros, em Assembléia Geral, assumiram o compromisso de, em conjunto ou separadamente, cooperar com a Organização das Nações Unidas na adoção de medidas, em planos nacionais e internacionais, a fim de promover níveis de vida mais elevados, trabalho permanente para todos e condições de progresso, desenvolvimento econômico e social para essas pessoas. (ONU, 2005)

Em 1990, os 189 países membros da ONU assinaram a Resolução nº 45¹, em Nova York, na qual o termo Sociedade Inclusiva foi adotado pela primeira vez (ONU, 2004). Foi um marco importante para garantia da inclusão das pessoas com deficiência em todos os segmentos da sociedade. Esta Resolução acelerou as mudanças que já haviam sido iniciadas em várias nações e, a partir dela, outras normas internacionais vieram confirmar o processo de abertura da sociedade para as mudanças propostas pela inclusão.

Em 1999, na Cidade de Guatemala, durante a Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA), 20 países signatários firmaram uma das mais importantes normas - a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, que define o que se constitui discriminação às pessoas com deficiência. (OEA, 1999)

Os parâmetros para a implementação de uma sociedade inclusiva, em nível mundial, foram estabelecidos em 2002, com a Declaração de Madri (CONGRESSO EUROPEU DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, 2002).

Ao adotar o paradigma de suportes, o Brasil dá o passo principal na direção de admitir a responsabilidade da sociedade para com todos que a constituem, estabelecendo os parâmetros norteadores do processo de transformação social.

A Constituição Federal de 1988 acompanhou a evolução mundial que se operava a respeito, dedicando diversos dispositivos à proteção de pessoas com deficiência, assegurando a todos os cidadãos os direitos sociais, os direitos ao trabalho e à acessibilidade. A esse respeito, vale observar o disposto nos artigos a seguir:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade;

Art. 206, inc. I - Igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

Art. 208, inc. III - Atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

Art. 203, inc. IV - A habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

Art. 227, §2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência. (BRASIL, 2003a)

Ainda em seu artigo 227, a Constituição responsabiliza todos quanto à assistência integral às pessoas com deficiência: família, sociedade e Estado. Na alínea II do §1º do mesmo artigo, o texto constitucional coloca como dever do Estado:

A criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial e mental, bem como de integração social

¹ Execução do Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência e a Década das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas, compromisso mundial no sentido de se construir uma sociedade para todos, segundo a qual a Assembléia Geral solicita ao Secretário-Geral uma mudança no foco do programa das Nações Unidas sobre deficiência passando da conscientização para a ação, com o propósito de se concluir com êxito uma sociedade para todos por volta do ano 2010.

do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos. (BRASIL, 2003a)

As adaptações para o acesso físico devem estar de acordo com a NBR 9.050, da ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas, que fixa os padrões e critérios necessários para propiciar às pessoas com deficiência condições adequadas e seguras de acessibilidade autônoma a edificações, espaço, mobiliário e equipamentos urbanos (ABNT, 2004).

Ancorado na Lei Magna, um conjunto de normas e diretrizes foi criado, visando proteger os direitos das pessoas com deficiência e promover sua inclusão social:

1989 - o fomento da Cidadania tem registro formal e efetivo através da Lei nº 7.853. Saúde, educação e trabalho são os principais aspectos tratados nessa lei, em relação às pessoas com deficiência. Criminaliza o preconceito (BRASIL, 1999c).

1999 - o Decreto nº 3.076 cria, no âmbito do Ministério da Justiça, o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência – Conade (BRASIL, 1999b). Neste mesmo ano foi promulgado o Decreto nº 3.298², que regulamenta a Lei 7.853, dispondo sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua inclusão, e cria, também, a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde (BRASIL, 2001).

2001 - o Decreto nº 3.956 veio promulgar a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (BRASIL, 2001).

A garantia à acessibilidade das pessoas com deficiência foi assegurada através de Leis, Decretos e Resoluções, alguns deles citados a seguir:

Lei nº 10.048 (BRASIL, 2000a), regulamentada pelo Decreto nº 5.296 (BRASIL, 2004a), dá prioridade de atendimento às pessoas com deficiência;

Lei nº 10.098 (BRASIL, 2000b), regulamentada, também, pelo Decreto anteriormente citado, estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade;

Lei nº 10.436 (BRASIL, 2002), regulamentada pelo Decreto nº 5.626 (BRASIL, 2005a), dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, reconhecendo-a como meio legal de comunicação e expressão das pessoas com deficiência auditiva;

A Lei nº 11.126 (BRASIL, 2005b), cuida do direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.

² Posteriormente foi alterado pelo Decreto n. 5.296 de 2 de dezembro de 2004 publicado no Diário Oficial da União, 3 dez. 2004.

No entanto, temos que admitir que ainda são muitas as barreiras e dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência para participar da vida em sociedade. Para enfrentá-las, é indispensável que cada ambiente seja adaptado para acolher as peculiaridades próprias das diferentes necessidades especiais.

A opção pela construção de uma sociedade inclusiva nos faz a todos co-responsáveis no processo de desenvolvimento do coletivo, especialmente através do respeito ativo às peculiaridades que constituem a riqueza da diversidade.

Esse novo paradigma impõe, igualmente, uma série de novos compromissos ao Poder Público. Dentre estes, destaca-se a necessidade de intervir junto à pessoa com deficiência e efetivar os ajustes no sentido de garantir o acesso dos cidadãos com deficiência a todo e qualquer recurso, serviço, equipamento, processo disponível na comunidade, independentemente do tipo de deficiência.

2.2 Garantia à educação e ao trabalho

Às pessoas portadoras de deficiência assiste o direito inerente a todo e qualquer ser humano de ser respeitado, sejam quais forem seus antecedentes, natureza e severidade de sua deficiência. Elas têm os mesmos direitos que os outros indivíduos da mesma idade, fato que implica desfrutar de vida decente, tão normal quanto possível. (ONU, 2005)

Sabemos que um contingente muito expressivo da sociedade é constituído de pessoas que têm alguma forma de limitação. Também é dado de realidade que essas pessoas são destituídas do direito a uma vida social plena.

A primeira atenção maior dirigida a essa questão foi após a II Guerra Mundial quando a Organização das Nações Unidas voltou-se para a reabilitação das pessoas que tinham-se tornado deficientes em razão da guerra. Em 1981, a preocupação mundial a esse respeito foi acentuada com a Declaração do Ano Internacional das Pessoas Deficientes. (ONU, 1981)

A partir da Resolução ONU 2.542/75 (ONU, 2005) até a entrada do novo milênio, diversas convenções e normas internacionais, conjugadas com legislações em níveis federal, estadual e municipal, ampliaram as oportunidades de acesso à educação e ao trabalho dos brasileiros com deficiência.

Garantia à educação

“Nós não devemos deixar que as incapacidades das pessoas nos impossibilitem de reconhecer as suas habilidades” (HALLAHAN E KAUFFMAN, 1994 apud FCB CONSULTORIA, 2002).

A educação é, indiscutivelmente, um direito da pessoa com

deficiência. Seja qual for sua limitação, ela não pode restringir sua cidadania. Podemos citar a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2003), quanto ao direito à educação especial, em seu Título VIII, art. 208, alínea IV, §1º, destacando o atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino, da mesma forma que aponta o ensino obrigatório e gratuito como direito público e subjetivo.

A Resolução nº 2 do CNE/CEB (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2001) em seu artigo 12, nos diz que:

Os sistemas de ensino, nos termos da Lei nº 10.098/2000 e da Lei nº 10.172/2001, devem assegurar a acessibilidade aos alunos que apresentem necessidades educacionais especiais, mediante a eliminação de barreiras arquitetônicas urbanísticas, na edificação – incluindo instalações, equipamentos e mobiliário – e nos transportes escolares, bem como de barreiras nas comunicações, provendo as escolas dos recursos humanos e materiais necessários.

Mais específico, o §2 determina que:

Deve ser assegurada, no processo educativo de alunos que apresentam dificuldades de comunicação e sinalização diferenciadas dos demais educandos, a acessibilidade aos conteúdos curriculares, mediante a utilização de linguagens e códigos aplicáveis, como o Sistema Braille e a língua de sinais.

No Capítulo V, dedicado à educação especial, a Lei nº 9.394 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBEN) também ressalta, no art. 59, alínea I, que os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades especiais “currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender às suas necessidades” (BRASIL, 1996).

Nesse mesmo artigo, na alínea II, é levantada a questão da “terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados” (BRASIL, 1996).

Cabe aqui ressaltar que, na época em que a Constituição foi promulgada, o conceito de inclusão em nosso país estava no início de sua construção. A educação especial, até aquele momento, foi de suma importância no que se refere ao atendimento às pessoas com deficiência, promovendo sua habilitação e reabilitação para o convívio na sociedade.

Com a evolução do conceito de inclusão e com o surgimento de uma legislação que assegura aos alunos com deficiência o pleno convívio em salas de aulas comuns, as instituições de ensino especial, hoje, estão presentes como importantes parceiras, no que se refere à qualificação de profissionais, à metodologia, à produção de materiais didático-pedagógicos e à orientação para o trabalho, entre outras coisas.

Educação profissional

Quando nos detemos em educação profissional, é necessário lembrar seu papel na integração social, conforme alerta encontrado na Constituição Federal: “[...] bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho” (Título VIII, art. 227, alínea II, § 1º) (BRASIL, 2003a).

Acrescentamos como parâmetro para reflexão o texto dos Referenciais para a Educação Profissional Senac³, sobre o Sistema Modular, particularmente quanto à flexibilidade: “A flexibilidade curricular permite que os alunos construam itinerários diversificados, segundo seus interesses e possibilidades” (SENAC, 2002). É evidente que as possibilidades e limites das pessoas com deficiência, assim como de quaisquer alunos, devem ser consideradas, garantindo o respeito ao tempo de sua aprendizagem e a qualidade da capacitação oferecida.

Outro aspecto interessante a ser levantado, a partir desses Referenciais, é a contextualização: “[...] um plano de curso elaborado em consonância com o contexto, com a realidade do aluno e do mundo do trabalho possibilita, sem dúvida, a realização de aprendizagens que façam sentido para o aluno” (SENAC, 2002).

O contexto de vida de uma pessoa com deficiência determina parâmetros muito diferentes, como o destaque de um aspecto sensorial que determina a construção do conhecimento através de mecanismos não usuais. A realidade desse aluno, sua história pessoal, não pode ser desconsiderada no momento de ressignificar sua vida através de novos conhecimentos e habilidades, e isso pode exigir alterações na metodologia, inserção de conteúdos e mudanças de percurso.

Nesse sentido, os Referenciais também afirmam que:

O ensino deve estar voltado não apenas para a mera instrumentalização, mas para a interpretação e a transformação da realidade; os conteúdos passam a ser vistos não como objetos neutros, estáticos e estáveis, mas como realidades social e historicamente construídas e reconstruídas, quotidianamente, por meio de intercâmbios e trocas que ocorrem nos diferentes momentos do processo de ensino-aprendizagem. (SENAC, 2002)

A Resolução nº 2 do CNE/CEB, no seu art. 17, identifica essa reflexão, no sentido de não permitir um trabalho que exclua a pessoa na sua relação com o mundo social e do trabalho:

Em consonância com os princípios da educação inclusiva, as escolas das redes regulares de educação profissional, públicas e privadas, devem atender alunos que apresentem necessidades educacionais especiais, mediante a promoção das condições de acessibilidade, a capacitação de recursos humanos, a flexibilização e adaptação do currículo e o encaminhamento para o trabalho, contando, para tal, com a colaboração do setor responsável pela educação especial do respectivo sistema de ensino. (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2001)

³ A publicação, editada em 2002, apresenta os princípios políticos, filosóficos e pedagógicos adotados pela Instituição, servindo de base para a elaboração dos projetos educacionais do Sistema Senac.

Todas essas questões, além dos aspectos legais, trazem para nossa Instituição a responsabilidade de estabelecer contatos e parcerias, inclusive com instituições de saúde e de assistência social, capazes de oferecer alternativas baseadas em sua experiência científica, técnica e operacional, assunto já considerado na Lei 10.172/01, que aprovou o Plano Nacional de Educação, visando conhecer a realidade local e, a partir dessas informações, priorizar reformas arquitetônicas, adequar metodologias e currículos, assim como divulgar as alternativas que o Senac pode oferecer, principalmente quanto à capacitação profissional e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Ainda considerando o futuro profissional da pessoa com deficiência, a Lei de Diretrizes e Bases alerta os sistemas de ensino quanto à educação especial para o trabalho, destacando:

A sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora. (BRASIL, 1996)⁴

Garantia ao trabalho

A pesquisa Retratos da Deficiência no Brasil, de 2003, parceria da Fundação Banco do Brasil com a Fundação Getúlio Vargas, revelou que “num universo de 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil são pessoas com deficiência, representando apenas 2% do total” (NÉRI, 2003). A maior parte desses cidadãos não faz parte da força de trabalho. As pessoas com deficiência têm limitações físicas, sensoriais ou mentais que muitas vezes não as incapacitam ou provocam desvantagens para determinada atividade.

Nos últimos anos, algumas vitórias foram conquistadas em defesa das pessoas com deficiência que, hoje, são amparadas por lei no seu direito de acesso ao trabalho. Na área trabalhista, diversas leis e convenções foram definidas no sentido de garantir às pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho. Entre elas, podemos citar a Convenção 159 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, que recomenda aos países membros que considerem que “o objetivo da readaptação profissional é permitir que pessoas portadoras de deficiência consigam e mantenham um emprego conveniente, progridam profissionalmente e, por conseguinte, facilitar sua inserção ou sua reinserção na sociedade” (OIT, 1983).

No Brasil, a inserção e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são asseguradas através de várias normas. Uma das mais importantes, a Lei nº 8.213⁵, estabelece que todas as empresas com 100 ou mais empregados devem reservar de 2% a 5% de suas vagas para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência reabilitadas (BRASIL, 1991a). Os Planos de Benefícios da Previdência também estão

⁴ Art. 59, alínea IV.

⁵ Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Publicado no D.O.U. de 14.8.1998.

contemplados neste texto. Esta Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 2.172 (BRASIL, 1997), que foi revogado pelo Decreto nº 3.048 (BRASIL, 1999a).

Quanto ao que dispõe a Lei sobre a garantia do acesso ao trabalho às pessoas com deficiência, o art. 34 da seção IV do Decreto nº 3.298 diz: “É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho e sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido”. Em seu parágrafo único, estabelece que “nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do dispositivo no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei 9.867, de 10 de dezembro de 1999.” (BRASIL, 1999c).

E em 2003, a Portaria nº 22 institui o Programa de Valorização Profissional da Pessoa Portadora de Deficiência, no âmbito da Secretaria Especial dos Direitos Humanos (BRASIL, 2003b).

Empresa privada e empresa pública

A empresa privada deve contratar pessoas com deficiência, de acordo com o art. 93 da Lei nº 8.213 (Plano de Benefícios da Previdência Social). A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas com deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

- I – até 200 empregados 2% (dois por cento)
- II – de 201 a 500 3% (três por cento)
- III – de 501 a 1.000 4% (quatro por cento)
- IV – de 1.001 em diante 5% (cinco por cento) (BRASIL, 1991a)

Este artigo encontra-se também na Portaria nº 4.677, do Ministério da Previdência e Assistência Social (BRASIL, 1998). O Decreto nº 3.298 (BRASIL, 1999c), além de reeditar este mesmo texto, em seu art. 36, ainda incumbe o Ministério do Trabalho e Emprego de fiscalizar seu cumprimento.

A empresa privada pode demitir funcionários com deficiência, pois os mesmos estão sujeitos às determinações da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que regem todos aqueles que estão no mercado de trabalho formal (CAMPANHOLE, 1989).

No caso de a empresa demitir uma pessoa com deficiência, o art. 93, §1º, da Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991a), diz que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de pessoa com deficiência habilitada ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Pessoas com deficiência que recebem algum benefício do Estado não podem ser admitidas regularmente, à exceção das pessoas com Síndrome da Talidomida. De acordo com a Lei nº 7.070 (BRASIL, 1982), alterada pela Lei nº 10.877 (BRASIL, 2004b), estas pessoas podem receber pensão especial, mensal, vitalícia e intransferível, mas a lei é de natureza indenizatória, não prejudicando eventuais benefícios de natureza previdenciária, e a pensão não poderá ser reduzida em razão de eventual aquisição de capacidade laborativa ou de redução de incapacidade para o trabalho ocorridas após a concessão. As outras pessoas com deficiência que foram aposentadas por invalidez não podem ser admitidas regularmente, sob pena de perderem a aposentadoria.

Com relação ao acesso ao mercado público de trabalho, a Constituição Federal, em seu art. 37, alínea VIII (BRASIL, 2003), adota uma linha de ação afirmativa ao reservar percentual de cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência.

O §2º do art. 5º da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, assegura às pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a sua deficiência. Devem ser reservadas para essas pessoas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

O Decreto nº 3.298 (BRASIL, 1999c), em seus artigos 37 a 43, assegura à pessoa com deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a sua deficiência.

Instituições ou organizações sem fins lucrativos

Quanto ao trabalho desenvolvido por pessoas com deficiência em instituições ou organizações sem fins lucrativos, este não será legalmente caracterizado como relação de emprego.

O art. 1º da Instrução Normativa nº 5, que dispõe sobre a fiscalização do trabalho de pessoas com deficiência, afirma que:

O trabalho da pessoa com deficiência não caracterizará relação de emprego quando atender aos seguintes requisitos:

- a) realizar-se sob assistência e orientação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, que tenha como objetivo assistir o deficiente;
- b) destinar-se a fins terapêuticos de desenvolvimento da capacidade laborativa do deficiente. (BRASIL, 1991b)

Salário

A empresa não pode pagar um salário menor ou até mesmo deixar de admitir uma pessoa por ela ter uma deficiência. Essa garantia está prevista na alínea XXXI do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 2003), que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Crime

Constitui crime não empregar uma pessoa só porque ela tem uma deficiência, de acordo com o art. 8º da Lei nº 7.853.

A lei informa que constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos e multa:

- a) obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;
- b) negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho. (BRASIL, 1989)

3. INCLUSÃO: UM NOVO DESAFIO

3.1 Acessibilidade

Desenvolver recursos de acessibilidade também pode significar combater (esses) preconceitos, pois, no momento em que lhe são dadas as condições para interagir e aprender, explicitando o seu pensamento, o indivíduo com deficiência mais facilmente será tratado como um “diferente-igual”, ou seja, “diferente” por sua condição de portador de necessidades especiais, mas ao mesmo tempo “igual” por interagir, relacionar-se e competir em seu meio com recursos mais poderosos, proporcionados pelas adaptações de acessibilidade de que dispõe. É visto como “igual” na medida em que suas “diferenças” cada vez mais são situadas e se assemelham com as diferenças intrínsecas existentes entre todos os seres humanos. Esse indivíduo poderá, então, dar passos maiores em direção à eliminação das discriminações, como consequência do respeito conquistado com a convivência, aumentando sua auto-estima, porque passa a poder explicitar melhor seu potencial e pensamentos. (DAMASCENO, 2001)

Em diversos países da Europa, da América do Norte, mais recentemente no Brasil e em alguns países da América do Sul, acessibilidade significa a forma moderna de abordar o tema deficiência. Acessibilidade é definida pela ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas, na norma NBR 9050/94, como sendo “a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de edificações, espaço, mobiliário e equipamento urbano” (ABNT, 2004).

A acessibilidade, conceito que traduz uma das principais aspirações das pessoas com deficiência, surgiu na década de 1950, paralelamente ao movimento de integração. A princípio, estava ligado às barreiras arquitetônicas, pois as pessoas com deficiência que desejavam se integrar à sociedade eram, já de antemão, impossibilitadas por preconceitos concretos: obstáculos físicos, nas ruas, construções e meios de transporte. Como jamais se pensara na vida social e nos direitos das pessoas com deficiência, todos os espaços e utensílios públicos sempre foram planejados para pessoas consideradas “normais”.

O crescimento acelerado das cidades, no que diz respeito à arquitetura e ao urbanismo, nos mostra que não foram levadas em consideração as necessidades de todos que delas fazem parte.

“Nós todos somos a sociedade e as várias comunidades que a compõem são partes diferentes entre si, mas igualmente importantes e de expressão única” (LOPES FILHO, 2006).

A eliminação das barreiras arquitetônicas teve grande repercussão nas universidades americanas na década de 1960. Surgiram, então, na arquitetura, engenharia, urbanismo, desenho industrial e áreas afins os conceitos de desenho adaptável, desenho acessível e desenho universal.

Este último, originado com o movimento da inclusão, prevê que ambientes, meios de transporte e utensílios sejam projetados visando sua utilização por todos, sem distinção.

O conceito de acessibilidade ampliou-se através da inclusão: a discussão sobre a Sociedade Inclusiva fez perceber que as condições de acesso são muitas vezes negadas em outros aspectos da vida em comunidade. Segundo Romeu Kazumi Sassaki, consultor em inclusão e reabilitação, há seis tipos de acessibilidade, cuja promoção caracteriza a sociedade inclusiva: arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal (SASSAKI apud ACESSIBILIDADE, 2006).

Nos dias atuais, é incontestável o volume de informações imediatamente disponível em cada área do conhecimento. Ao utilizar um computador perfeitamente adaptado às suas necessidades e ter acesso à internet, a pessoa com deficiência, assim como qualquer outra, pode acessar um conjunto imenso de fontes de formação e informação, além de estabelecer contatos, trocar informações, exercer uma atividade laboral e, dessa forma, construir uma vida com significado.

As novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) são, hoje, instrumentos de nossa cultura e, também, um meio concreto de inclusão e interação no mundo, por meio das Tecnologias Assistivas – “toda e qualquer ferramenta ou recurso utilizado com a finalidade de proporcionar uma maior independência e autonomia à pessoa com deficiência” (DAMASCENO, 2001).

“Para a maioria das pessoas, a tecnologia torna a vida mais fácil. Para uma pessoa com deficiência, a tecnologia torna as coisas possíveis” (REDE SACI, 2006).

3.2 Educação inclusiva

A inclusão começa em sala de aula. Esta opinião é unânime entre os especialistas que divulgam a inclusão em todo o mundo. Afinal, a formação das crianças irá se refletir na postura da sociedade mais adiante. O mesmo vale para a educação profissional inclusiva, que estimula o convívio entre todos os futuros profissionais, fortalecendo a cidadania.

A Secretaria de Educação Especial do Ministério de Educação - Seesp - criou, em 1993, a Política Nacional de Educação Especial, que estipulou um crescimento de 25% no número de alunos com necessidades educativas diferenciadas nas escolas para os anos seguintes. Em 1997, a educação especial passou a integrar o Programa de Desenvolvimento do Ensino Fundamental. A intenção era criar um conjunto de políticas públicas que permitissem a inclusão escolar das pessoas com deficiências – um exemplo é a produção de material didático em Braille, pelo MEC, a partir de 1996.

Outra ação nesse sentido é a gradual transformação das escolas especiais em núcleos de apoio e discussão aos docentes das escolas regulares.

Dados do Censo Escolar de 2005 (MEC/Inep) (BRASIL, 2006) registram que a participação do atendimento inclusivo cresceu no Brasil, passando dos 24,7%, em 2002, para 41%, em 2005.

Com relação à ocorrência de Estabelecimentos Inclusivos, houve uma evolução de 23,5% entre 2004 e 2005. Os estabelecimentos públicos acusam um crescimento de 28.153, em 2004, para 34.366, em 2005, e os privados, de 2.612, em 2004, para 3.653, em 2005.

O Censo destaca, ainda, a evolução das funções docentes na educação especial, entre 2004 e 2005, acusando um crescimento de 9,6% de professores com curso específico e uma queda de 20% de professores sem curso específico.

No ensino superior, as estatísticas mostram uma pequena queda com relação às matrículas efetuadas em estabelecimentos públicos, de 1.373 (2003) para 1.318 matrículas (2004). Já nos estabelecimentos privados, houve um razoável crescimento: de 3.705, em 2003 para 4.074, em 2004.

Além da adaptação de linguagens e dos fóruns de formação, muitas outras medidas podem ser adotadas. Ainda em discussão pela sociedade, os recursos inclusivos vão sendo aos poucos criados, aperfeiçoados e utilizados nas instituições de ensino que enfrentam o desafio. O mesmo vale para as entidades de educação profissional. O começo, pode-se dizer, acontece através da acessibilidade. São as seguintes algumas dessas medidas:

- infra-estrutura física adaptada (construção de rampas, adequação de portas, janelas, banheiros, mobiliário, telefones, banheiros, bebedouros e demais elementos);
- equipamentos adaptados (como, por exemplo, para pessoas com deficiência visual, impressoras em Braille, ampliadores de texto, sistemas de síntese de voz, softwares específicos);
- materiais didáticos como livros, cartilhas, vídeos e CD-ROM em Braille ou com áudio (para deficiências visuais) ou em Libras;
- capacitação de supervisores, coordenadores e docentes para o trabalho com pessoas com deficiência;
- apoio de profissionais que conhecem as linguagens especiais.

Mais do que a tecnologia da acessibilidade, o que se deseja da comunidade escolar é uma nova postura diante do novo paradigma. Até porque, a educação inclusiva, sendo para todos, não prevê conteúdos específicos de acordo com as deficiências – o que seria uma postura segregadora –, mas, sim, adaptações de recursos didáticos e do ambiente escolar para a total inclusão das pessoas com deficiência.

Atividades diversificadas, em pesquisas, debates e dinâmicas, avaliações que acompanham a evolução dos alunos, a construção compartilhada de valores, atitudes e conceitos em sala de aula e a formação de assembléias e conselhos envolvendo corpo docente, alunos e familiares são algumas das sugestões para a mudança das práticas do sistema educacional no acesso das pessoas com deficiência às classes comuns de ensino.

Na cartilha *O acesso de pessoas com deficiência às classes e escolas comuns da rede regular de ensino*, da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, do Ministério Público Federal (FÁVERO, 2004), há uma comparação bastante oportuna sobre as diferenças entre as posturas das instituições de ensino frente às demandas inclusivas. Transcrevemos a seguir os itens que expressam essas diferenças:

Reações das escolas à diversidade

Medidas includentes

- admitir todos os alunos
- seres singulares
- uma única modalidade de ensino
- aprendizagem cooperativa
- primado da informação
- mesmo apoio para todos
- currículos abertos e com base sociocultural

Medidas excludentes

- admitir alguns alunos
- classificá-los, rotulá-los
- ensino dicotomizado: especial e regular
- aprendizagem competitiva
- primado da instrução
- apoio à parte e para alguns
- currículos adaptados pelo professor

A inclusão preconiza que cada aluno desenvolva o máximo de suas potencialidades, percebidas, incentivadas e compreendidas pela escola. As atividades e avaliações devem ser propostas e discutidas por todos – alunos com ou sem deficiências.

Recomenda-se que a comunidade escolar busque aprofundar seus conhecimentos com consultores em inclusão e, principalmente, com profissionais de saúde, para conhecer as características de cada aluno com deficiência, fornecendo-lhe os recursos que tornarão sua aprendizagem mais fluente.

3.3 Mercado de trabalho inclusivo

Grande parte da sociedade considera as pessoas com deficiência inaptas ao trabalho. O preconceito e a discriminação ainda estão fortemente presentes nos mais variados setores, talvez pela falta de conhecimento da sociedade de que esse cidadão tem direito à convivência não segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos.

No entanto, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um direito, independentemente do tipo de deficiência que apresente. Direito este garantido por leis, especialmente após a promulgação da Convenção 159, da Organização Internacional do Trabalho, de 1983. Segundo seu texto, “pessoas com deficiência devem desfrutar, com equidade, das oportunidades de acesso, conquista e desenvolvimento do seu trabalho, o qual, sempre que possível, deve corresponder à sua própria escolha e trazer qualidade de vida sustentável” (OIT, 1983).

A Constituição Brasileira de 1988 (BRASIL, 2003) reafirmou a maioria dos textos internacionais sobre a questão, proibindo, inclusive, a discriminação de salários e de critérios de admissão. A promulgação da “Lei de Cotas” (Lei 8.213/91) (BRASIL, 1991a), que garante reserva de vagas em empresas com 100 ou mais funcionários, também estimulou o mercado de trabalho inclusivo, já que algumas empresas iniciaram parcerias com instituições que auxiliam na formação e na colocação de trabalhadores com deficiência no mercado. Além disso, as empresas começam a se conscientizar de que os ganhos são muitos, e são, sobretudo, qualitativos.

A Convenção 159 da OIT, de 1983 (OIT, 1983), define pessoa com deficiência como aquela “cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental”. A partir dessa referência, a OIT estima que as pessoas com deficiência representam 8% da população economicamente ativa do planeta. No Brasil, segundo o Instituto Ethos, mais de 9 milhões de pessoas com deficiência estão em idade de trabalhar – somente 11,1% deste total têm atividade remunerada e 2,2% têm carteira assinada (GIL, 2002).

A vantagem apontada como principal para as empresas que optam por contratar pessoas com deficiência é a melhoria da imagem institucional perante os consumidores. Na pesquisa Responsabilidade social das empresas – Percepção do consumidor brasileiro (GIL, 2002), realizada pelo Instituto Ethos em 2001, 43% dos entrevistados revelaram que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar em sua motivação a comprar produtos das empresas.

Dentre as empresas que se tornam inclusivas, é consenso que o espírito de equipe cresce, assim como a produtividade – pois, em geral, o desempenho das pessoas com deficiência supera as expectativas. Um outro acréscimo estaria na conquista do mercado formado por pessoas

com deficiência, seus parentes e amigos, pela proximidade entre o empregado e seu círculo pessoal. A valorização da diversidade, também através do trabalho de sensibilização dos demais funcionários, geralmente acarreta a potencialização de talentos muitas vezes homogeneizados pela rotina. Ou seja, ganham todos, como em uma verdadeira iniciativa inclusiva.

Entretanto, antes, são necessárias diversas medidas – pois, como a escola, a empresa também vivencia a passagem da fase integracional à fase inclusiva, demandando muitas adaptações e considerações a respeito. Entre estas iniciativas estão o combate ao preconceito e à desinformação de empregadores, empregados, parceiros e clientes, o acesso dos funcionários a experiências de convivência mais ampla com a diversidade – sem locais ou trabalhos “especiais” para as pessoas com deficiência, além da profissionalização e educação dessas pessoas.

4. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO SENAC

4.1 Pressupostos do Sistema Senac

Os pressupostos que norteiam nossas linhas de reflexão no fomento à pesquisa e na prática educacional do Senac em relação às pessoas com deficiência baseiam-se no conceito de educação inclusiva, que implica a colaboração e co-participação de toda a sociedade, se alicerça na reconstrução da prática da democracia e da cidadania e tem como princípios fundamentais a igualdade, a equidade e a disponibilização das condições para garantia da igualdade.

Num contexto de educação profissional, permanentemente aberta a todos, o Senac desenvolve suas ações pautadas nos princípios da inclusão, referendando o paradigma universal de respeito à diversidade humana e com aplicação de recursos em tecnologia de acessibilidade e na sensibilização e capacitação de suas equipes, como estratégias apropriadas à qualidade dos serviços prestados aos alunos com deficiência.

O Senac, independentemente da situação física e mental de seus alunos, tem o compromisso de formar cidadãos cada vez mais conscientes, mais conhecedores de seus direitos, mais imersos nos processos sociais e mais qualificados para o mundo do trabalho.

4.2 O Programa Deficiência & Competência (SENAC, 2004)

Diversos tipos de ações no atendimento às pessoas com deficiência foram desenvolvidos ao longo dos 60 anos de existência da Instituição. Porém, de forma assistemática, envolvendo diversos tipos de parcerias tanto com órgãos públicos (prefeituras, subsecretarias regionais de trabalho) quanto com organizações não-governamentais.

Apoiado nos princípios universais de respeito à diversidade humana e de busca constante da prática da democracia e da cidadania, o Programa Deficiência & Competência foi criado em 2002, em nível nacional, com a intenção de definir ações adequadas e sistemáticas, na esfera de atuação do Senac, que garantam às pessoas com deficiência o direito de desfrutar, com equidade, das oportunidades de acesso à educação profissional de acordo com sua própria escolha.

O Programa tem como eixo norteador uma proposta de educação inclusiva, com duas vertentes básicas: uma que envolve a participação de diversas parcerias com os atores sociais que integram o elo da cadeia - educação especial, educação profissional e mercado de trabalho - e outra

que implica o investimento em tecnologia de acessibilidade que viabilize o acesso das pessoas com deficiência às programações regulares da Instituição, promovendo o pleno convívio das diferenças entre pessoa com e sem deficiência em sala de aula.

4.2.1 Objetivos

Os objetivos gerais do Programa foram assim definidos:

- ampliar o acesso e a inclusão das pessoas com deficiência nas ações educacionais do Senac, com fundamento no princípio do direito ao exercício pleno da cidadania;
- apoiar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

4.2.2 Estrutura

Para garantir que as duas vertentes de atuação do Programa alcançassem êxito, o Programa Deficiência & Competência foi dividido em duas etapas: Eliminando Barreiras e Construindo Pontes.

Eliminando Barreiras

A eliminação de barreiras das mais diversas naturezas está presente em qualquer trabalho que tenha a qualidade como o resultado a ser alcançado. Motivação de equipes, informações, capacitação, desenvolvimento de habilidades e conhecimentos, e adequação, devem fazer parte de qualquer processo de implantação de novas formas de trabalho. Para o Programa Deficiência & Competência não poderia ser diferente – em especial, por requerer especificidades nos processos e nos relacionamentos.

Esta etapa do programa constitui-se de duas fases distintas:

- **Sensibilização**, que estabeleceu os laços motivacionais e de compreensão do assunto entre os profissionais dos Departamentos Regionais do Senac em todo o país. Seu objetivo era despertar em sua equipe a necessidade de um trabalho comprometido com as reais demandas das pessoas com deficiência.
- **Mobilização**, que se iniciou com a capacitação e o desenvolvimento das equipes técnicas e pedagógicas do Senac em todo o Brasil, e, seguidamente, com o investimento em tecnologia educacional e em infra-estrutura, por meio da aquisição de equipamentos, acessórios e materiais didáticos específicos, que facilitam o acesso e a circulação das pessoas com deficiência às instalações, à comunicação e às informações.

Construindo Pontes

O objetivo desta etapa foi criar redes de articulação e parcerias que facilitassem as ações nos estados e garantissem a ampliação dos atendimentos, a sustentabilidade e a continuidade do Programa. Nesse sentido, o Senac concentrou esforços na participação de vários tipos de eventos – reuniões, palestras, seminários – em níveis nacional, estadual, regional e municipal.

4.2.3 Ações do Sistema Senac

Conscientes da necessidade e da importância de oferecer um amplo e eficaz atendimento às pessoas com deficiência, o Senac estudou e viabilizou alternativas concretas, visando sua adaptação para receber esses alunos.

Ao Departamento Nacional couberam diversas ações voltadas para o incremento do Programa, como:

- realização da teleconferência Inclusão - Pessoas com Deficiência;
- utilização de um intérprete de Libras em todas as programações realizadas pela Rede Sesc-Senac de Teleconferência;
- participação em eventos com a temática Educação e Mercado de Trabalho de Pessoas com Deficiência;
- publicação do livro Deficiência & Competência - Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Ações Educacionais do Senac;
- aquisição de livros falados para a criação de audiotecas nos Departamentos Regionais;
- publicação do livro Eliminando Barreiras e Construindo Pontes - primeiros resultados, que contou também com uma publicação em Braille;
- publicação do livro Transversalidade e Inclusão: desafios para o educador;
- criação e alimentação sistemática de banco de dados;
- criação e mediação constante da lista de discussão, com os objetivos de disseminar conhecimentos e informações sobre a temática da inclusão de pessoas com deficiência na nossa sociedade e acompanhar o processo de implementação e execução do Programa nos Departamentos Regionais;
- realização do Curso de Formação de Multiplicadores das Oficinas Inclusivas.

Os Departamentos Regionais, por sua vez, estabeleceram diversas parcerias para:

- elaboração e/ou aquisição de materiais didáticos (impresso, vídeo, CD-ROM), observando as especificidades de linguagem dos alunos com deficiência visual (Braille/áudio) e auditiva (Língua Brasileira de Sinais - Libras);
- contratação e/ou cessão de profissionais qualificados nas linguagens específicas (Braille e/ou Libras);
- capacitação da equipe administrativa, técnica e pedagógica nos aspectos pedagógicos e metodológicos que envolvem o trabalho com as pessoas com deficiência;
- participação em congressos, seminários, mesas redondas, etc. com tema central na educação e mercado de trabalho para as pessoas com deficiência;
- consultoria às empresas para auxílio na contratação de pessoas com deficiência e/ou qualificação dessas para ingresso no mercado de trabalho.

Quanto à acessibilidade, em termos de tecnologia educacional, os Regionais investiram em:

- capacitação de docentes, equipes técnicas e funcionários em Libras e também em Braille;
- transcrição de materiais didáticos para Braille;
- realização de oficinas inclusivas com funcionários das equipes administrativas e pedagógicas;
- aquisição de softwares educacionais específicos e de computadores equipados com sintetizadores de voz;
- criação de audiotecas, com ampliação do acervo de livros falados.

Em termos de infra-estrutura física, os Departamentos Regionais fizeram adaptações e construções de forma a facilitar o acesso aos espaços de uso coletivo da Instituição e às salas de aula e aos laboratórios, tais como:

- rampas e elevadores;
- vagas demarcadas em estacionamentos;
- adaptações em banheiros, conforme as normas legais;
- lavabos, bebedouros e telefones públicos instalados em altura acessível;
- marcas ópticas e avisos sonoros em locais de movimento (corredores, estacionamentos, pátios);

- piso tátil em alguns espaços.

Estas são as principais ações que o Sistema Senac vem desenvolvendo para o atendimento às pessoas com deficiência, principalmente, depois da criação, em 2002, do Programa Deficiência & Competência.

Através dessas ações, o Senac reafirma seu compromisso com a inclusão. Foram muitas as conquistas alcançadas e muitas barreiras eliminadas, mas novos desafios estão por vir.

Entretanto, mais do que garantir o acesso das pessoas com deficiência à educação profissional, o Senac tem a oportunidade de mostrar a competência desse público, viabilizando um grande modificador de atitudes: a deficiência sendo redirecionada ao patamar da eficiência, da igualdade e da inclusão social.

REFERÊNCIAS

ABNT. NBR 9.050 : acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2004.

ACESSIBILIDADE. Acessibilidade Web. São Paulo : Unicamp/Todos Nós, mar. 2006 [capturado em 7 jun. 2006]. Disponível: <http://www.todosnos.unicamp.br/acessibilidade/acessibilidade>.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil : promulgada em 5 de outubro de 1988. 32. ed. atual. e ampl. São Paulo : Saraiva, 2003. (a)

BRASIL. Leis, Decretos. Decreto nº 2.172, de 5 de março de 1997. Diário Oficial da União, Brasília, 6 mar. 1997.

_____. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Diário Oficial da União, Brasília, nº 86, 7 maio 1999. (a)

_____. Decreto nº 3.076 de 1 de junho de 1999. Diário Oficial da União, Brasília, 2 jun. 1999. (b)

_____. Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Diário Oficial da União, Brasília, 21 dez. 1999. (c)

_____. Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Diário Oficial da União, Brasília, 9 out. 2001.

_____. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Diário Oficial da União, Brasília, 3 dez. 2004. (a)

_____. Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Diário Oficial da União, Brasília, 23 dez. 2005. (a)

_____. Lei nº 7.070, de 20 de dezembro de 1982. Diário Oficial da União, Brasília, 21 dez. 1982.

_____. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Diário Oficial da União, Brasília, p. 19.211, 25 out. 1989.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, 12 dez. 1990. Republicado no D.O.U. de 18 mar. 1998.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991. (a)

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Documenta, Brasília, nº 423, p. 569-586, dez. 1996.

_____. Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. Diário Oficial da União, Brasília, 9 nov. 2000. (a)

_____. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Diário Oficial da União, Brasília, 20 dez. 2000. (b)

_____. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Diário Oficial da União, Brasília, 25 abr. 2002.

_____. Lei nº 10.877, de 4 de junho de 2004. Diário Oficial da União, Brasília, 7 jun. 2004. (b)

_____. Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005. Diário Oficial da União, Brasília, 28 jun. 2005. (b)

BRASIL. Ministério da Educação. Censo Escolar de 2005. Brasília : Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006 [capturado em 12 abr. 2006]. Disponível: <http://www.inep.gov.br/basica/censo/default.asp>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Instrução Normativa nº 5, de 30 de agosto de 1991 [capturado em 15 abr. 2006]. Disponível: http://www.nppd.ms.gov.br/legislacao.asp?lei_id=19. (b)

_____. Portaria n. 4.677, de 29 de julho de 1998 [capturado em 15 abr. 2006]. Disponível: http://www.nppd.ms.gov.br/legislacao.asp?lei_id=19.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Portaria nº 22, de 30 de abril de 2003. Diário Oficial da União, Brasília, 02 maio 2003. (b)

CAMPANHOLE, Adriano; CAMPANHOLE, Hilton Lobo. Consolidação das leis do trabalho e legislação complementar. 79. ed. São Paulo : Atlas, 1989.

CONGRESSO EUROPEU DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, 2000, Madri. Declaração de Madri. Brasília : Rede Saci, 2002 [capturado em 2 abr. 2006]. Disponível: <http://agenda.saci.org.br/index2.php?modulo=akemi¶metro=2490&s=documentos>.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (Brasil). Câmara de Educação Básica. Resolução CNE/CEB 02/01, aprovado em 11 de setembro de 2001. Diário Oficial da União, Brasília, p. 39-40, 14 set. 2001.

DAMASCENO, Luciana L.; GALVÃO FILHO, Teófilo A. As novas tecnologias e as tecnologias assistivas : utilizando os recursos de acessibilidade na educação especial. [S.l.], 2001 [capturado em 12 abr. 2006]. Disponível: http://www.educacaoonline.pro.br/art_tecnologias_assistidas.asp?f_id_artigo=449.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga; PANTOJA, Luisa de Marillac P.; MANTOAN, Maria Teresa Eglér. O acesso de pessoas com deficiência às classes e escolas comuns da rede regular de ensino. 2ª ed. rev. e atual. Brasília : Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, 2004 [capturado em 12 abr.

2006]. Disponível: www.prgo.mpf.gov.br/cartilha_acesso_deficientes.pdf.

FCB CONSULTORIA. Programa Portador de Deficiência. Trabalho. São Paulo : [ONG] Sentidos, 8 nov. 2002 [capturado em 12 abr. 2006]. Disponível: <http://www.sentidos.com.br/canais/materia.asp?codpag=3074&codtipo=2&subcat=115&canal=mercadotrabalho>.

GIL, Martha (Coord). O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo : Instituto Ethos, 2002 [capturado em 12 abr. 2006]. Disponível: <http://www.uniethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3692&Alias=uniethos&Lang=pt-BR>.

IBGE. Censo demográfico. Rio de Janeiro, 2002 [capturado em 12 abr. 2006]. Disponível: <http://www.ibge.gov.br/censo/>.

LOPES FILHO, José Almeida. O direito de ir e vir com independência. Acessibilidade. [2006?, capturado em 12 abr. 2006]. Disponível: <http://www.entreamigos.com.br/textos/acessibi/dirirvir.htm>.

NÉRI, Marcelo. Retratos da deficiência no Brasil. Rio de Janeiro : FGV, 2003. v. 1.

OEA. Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. [S.l. , 1999, capturado em 2 abr. 2006]. Disponível: <http://www.oas.org/Assembly2001/assembly/esp/aprobada1608.htm>. Aprobada en la primera sesión plenaria, celebrada el 7 de junio de 1999.

OIT. C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983. Ginebra, 20 jun. 1983 [capturado em 4 abr. 2006]. Disponível: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>.

ONU. Assembléia Geral, 68., 1990, Nova York. Resolução n. 45/91. Brasília : Rede Saci, 14 jul. 2004 [capturado em 2 abr. 2006]. Disponível: <http://agenda.saci.org.br/index2.php?modulo=akemi¶metro=11601&s=documentos>.

_____. Declaração dos direitos das pessoas deficientes. Brasília : Sicoorde, [2005?, capturado em 2 abr. 2006]. Resolução aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas em 9 de dezembro de 1975. Disponível: http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicoorde/decl_pessoa_def.asp#menu.

_____. Resolution 31/123 of 16 December 1976 : International Year for Disabled Person. In: _____. Resolutions adopted by the General Assembly at its 36th session. [S.l.], 8 Dec. 1981 [capturado em 12 abr. 2006]. Disponível: <http://www.un.org/Depts/dhl/res/resa36.htm>.

REDE SACI. [capturado em 12 abr. 2006]. Disponível: <http://www.saci.org.br>.

SENAC. DN. Eliminando barreiras, construindo pontes : programa deficiência e competência : primeiros resultados. Rio de Janeiro, 2004.

_____. Referenciais para a educação profissional do Senac / Maria Helena Barreto Gonçalves; Joana Botini; Beatriz Maria Arruda de Araújo Pinheiro et al. Rio de Janeiro : Ed. Senac Nacional, 2002 [capturado em 2 abr. 2006]. Disponível: <http://www.senac.br>.