UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PEDAGOGIA

MAYSA SANTOS SEIXAS

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA INCLUSÃO:
EQUIDADE E PROFISSIONALIZAÇÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN

Salvador

2014

MAYSA SANTOS SEIXAS

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA INCLUSÃO:
EQUIDADE E PROFISSIONALIZAÇÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Pedagogia da Faculdade de Educação da Bahia, Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção de conclusão do curso.

Orientadora: Profa. Dra. Nelma de Cássia Silva Sandes Galvão e Profa. Dra. Uilma Rodrigues de Matos

Co-Orientadora: Lana Tuan Borges de Jesus

Salvador

2014

MAYSA SANTOS SEIXAS

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA INCLUSÃO:

EQUIDADE E PROFISSIONALIZAÇÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Pedagogia da Faculdade de Educação da Bahia, Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção de conclusão do curso.

Salvador, ____ de ____ de 2014.

Banca Examinadora

_____

Profa. Dra. Nelma de Cássia Silva Sandes Galvão (Orientadora)

_____

Profa. Dra. Uilma Rodrigues de Matos (Orientadora)

_____

Profa. Lana Tuan Borges de Jesus (Co-Orientadora)

AGRADECIMENTOS

A Deus, autor e consumador da minha fé, palavras nunca poderão expressar a minha gratidão por teu amor e misericórdia em minha vida.

Aos meus pais, Janete e Everaldo; é muito bom poder chamá-los de pais, saber que continuarão investindo em mim nas mais diversas formas, para colaborar com a minha felicidade. Amo vocês!

A minha avó Maria Josefa (em memória), nunca vi e senti um amor tão grande. Eu sei que vou te amar, por toda a minha vida... Cada verso meu, cada conquista, cada sonho realizado, serão para dizer que eu sei que vou te amar, por toda minha vida.

Aos meus irmãos, não canso em dizer que vocês são a certeza de que jamais estarei sozinha. Agradeço por partilhar com vocês tantos momentos lindos! Em especial, agradeço a minha irmã Mariana Seixas que com tanto carinho disponibilizou a sua ajuda.

A professora Nelma Sandes por ser tão compassiva, ajudadora; por incentivar seus alunos de tal forma que eles se sintam vencedores, obrigada pró. A professora Lana, por sua competência, disponibilidade em ajudar no que fosse necessário. A professora Uilma, por ser tão humana, a ponto de compreender o tempo, o ritmo de cada indivíduo, considerando as suas habilidades, mas também, dificuldades. Foi muito bom aprender com vocês!

Agradeço também ao CEEBA e a colaboradora pela disponibilidade e cooperação na pesquisa.

Aos meus amigos de toda uma vida e aos que conquistei durante esses quatro anos também.

Ah, eu estou tão feliz! E que a aventura continue...

SEIXAS, Maysa Santos. **Desafio e Perspectivas da Inclusão: Equidade e Profissionalização de pessoas com Síndrome de Down.** 69f. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2014.

RESUMO

Esta monografia investiga um dos desafios da inclusão: a profissionalização de pessoas com Deficiência Intelectual. Dentro desse grupo, investigou-se em específico o caso das pessoas com Síndrome de Down. Primeiramente, a discussão conceitual e histórica do que vem a ser a deficiência e deficiência intelectual; em seguida aspectos físicos e peculiares das pessoas com Síndrome de Down, para que assim se investigasse a profissionalização dos mesmos. Para tanto, a metodologia utilizada foi a qualitativa que teve como estratégia para sua realização o Estudo de Caso. Os resultados oriundos da entrevista semiestruturada foram analisados de acordo com os referenciais teóricos utilizados para a execução da pesquisa em questão. Assim, evidenciou-se a necessidade de políticas que garantam a permanência de pessoas com deficiência no mundo laboral, sendo estas, políticas que ultrapassem o direito ao acesso; outra evidência é o reconhecimento da importância do trabalho pela pessoa com Síndrome de Down, sendo o mesmo reconhecido como um meio importante para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, revelando e afirmando para a mesma seu potencial para diversas áreas, inclusive para a do trabalho. Este estudo foi permeado pela concepção de Equidade, tendo em vista a importância da mesma para a compreensão de políticas que garantem o acesso das pessoas com deficiência, implementando como exemplo as políticas de cotas.

Palavras-chave: Profissionalização. Equidade. Síndrome de Down.

SEIXAS, Maysa Santos. **Challenge and Prospects of Inclusion : Equity and Professionalization of people with Down syndrome** . 69f. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2014.

ABSTRACT

This paper investigates one of the challenges of inclusion: the professionalization of people with Intellectual Disabilities. Within this group, investigated in the specific case of people with Down syndrome. First, the conceptual and historical discussion of what comes to be the disabilities and intellectual disabilities; then physical and peculiar aspects of people with Down syndrome, so that investigating the professionalization of them. Therefore, the methodology used was qualitative which had as a strategy for work achievement the Case Study. The results derived from the semi-structured interviews were analyzed according to the theoretical frameworks used to conduct the research in question. Thus, evidence of the need for policies that guarantee the permanence of people with disabilities in the labor world, and these policies that exceed the right of access; other evidence is recognition of the importance of the work by the person with Down syndrome, and the same recognized as an important means for the inclusion of people with disabilities in society, revealing and affirming to the same potential for many areas, including the work. This study was permeated by the concept of equity, given its importance for the understanding of policies that ensure access for people with disabilities, as an example by implementing the quota policies.

Keywords: Professionalization. Equity. Down syndrome.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
CEEBA	Centro de Educação Especial da Bahia
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
FUNAD	Fundação de Apoio ao Deficiente
IBC	Instituto Benjamin Constant
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INES	Instituto Nacional da Educação dos Surdos
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
NET	Núcleo de Educação para o Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PcDI	Pessoa com Deficiência Intelectual
SD	Síndrome de Down
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....09

2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: PERSPECTIVAS HISTÓRICAS E EDUCACIONAIS..... 13

2.1 Contextualização da Deficiência Intelectual..... 16

2.2 A Síndrome de Down..... 17

2.3 Escolarização da pessoa com Síndrome de Down: Perspectiva Histórica..... 21

3 EQUIDADE E PROFISSIONALIZAÇÃO: A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA..... 26

3.1 Legislação sobre o direito ao trabalho para pessoas com deficiência..... 29

3.2 A lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991(artigo 93) e sua relação com as pessoas com deficiência..... .35

3.3 A profissionalização da pessoa com deficiência..... ..38

4 METODOLOGIA..... 42

4.1 População da pesquisa e lugar da pesquisa.....44

4.2 Análise dos dados..... 46

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 55

REFERÊNCIAS..... 59

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA 64

APÊNDICE B – TRANSCRIÇÃO COMPLETA DA ENTREVISTA..... 65

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, a realidade vivenciada pelas Pessoas com Deficiência foi de desigualdade, sendo a sua participação social suprimida por concepções que não as reconheciam enquanto pessoas com potencial. Com o decorrer do tempo através das políticas públicas, manifestos e leis, a participação dessas pessoas nas esferas sociais se torna mais visível, as conquistas ultrapassam a perspectiva de apenas inserção na sociedade. O momento em que se vive é o da inclusão social.

O conceito de inclusão compreendido neste trabalho é o que se vincula ao modelo social da deficiência, onde o ambiente que não se adéqua às necessidades das pessoas com deficiência é reconhecido como deficiente e não o sujeito. A inclusão enxerga essas pessoas enquanto capazes, produtores de conhecimento, úteis; mas que precisam de seu espaço garantido para que desempenhem suas atividades de acordo com o seu ritmo, que deve ser respeitado e reconhecido.

Com este novo paradigma, o da inclusão, cada vez mais direitos são assegurados às Pessoas com Deficiência (PcD), sendo um deles o acesso à Educação Profissional e assim, a entrada no mundo do trabalho. Um dos grandes direitos assegurados para que esse ingresso ao mundo do trabalho fosse efetivado foi a criação da Lei 8213/91 que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, muito conhecida também como Lei de Cotas, pois estabelece para as empresas um percentual de contratação de pessoas com deficiência. Mesmo sendo essa Lei um grande desafio para a inclusão plena de pessoas com deficiência no mundo laboral, pode ser considerada um grande avanço, visto que repercute de forma positiva em outros setores, como exemplo o educacional, pois reconhece a necessidade de uma melhor capacitação para esse público.

A Lei de Cotas pode ser reconhecida também como uma Política de Ações Afirmativas, visto que, de certa maneira repara e valoriza o potencial das Pessoas com Deficiência compensando perdas históricas vivenciadas pelas mesmas.

Assim, torna-se relevante a ênfase na temática da equidade para que seja garantida também a entrada no mundo formal do trabalho, sua permanência e sua saída

com qualidade. Esse foi um relevante aspecto da inclusão no mundo laboral para Pessoas com Deficiência discutido no presente trabalho.

A temática da equidade tem sua importância pelo fato de se considerar necessária uma profissionalização que se reformule tendo em vista a diversidade que a partir de então ela abarca; currículos e projetos educacionais que possibilitem ao educando a apropriação dos conteúdos e uma capacitação equivalente às necessidades do mundo do trabalho.

Esta produção monográfica justifica-se por alguns motivos, entre eles o de que as pessoas com deficiência e em específico neste trabalho, as com Síndrome de Down possuem habilidades e potencial para desenvolver; o que lhes garante o direito a inclusão em sua forma plena. Desse modo, compreende-se o trabalho como um importante construto social que precisa possibilitar o reconhecimento da pessoa com Síndrome de Down e de todo o seu potencial produtivo. Por mais que o momento atual das pessoas com deficiência seja o da inclusão, muitos são os que não as reconhecem enquanto capazes de realmente exercer determinadas atividades laborais, ou até mesmo serem capazes de trabalhar.

A partir do exposto, outra justificativa se fomenta para a produção do presente trabalho: discutir a importância da atividade laboral para a pessoa com SD, bem como a importância deste para o mundo do trabalho. É importante dar voz ao sujeito da ação, o que sofreu e sofre com a discriminação, mas que também é o sujeito que conseguiu romper paradigmas e profissionalizar-se, adentrando assim ao mundo do trabalho.

Essa pesquisa se faz necessária pela importância que a mesma tem tanto no âmbito pessoal, social, como também na comunidade científica.

No âmbito pessoal, pois possibilitará o aprofundamento sobre a temática em questão, permitindo assim a ampliação de produções científicas voltadas para a temática em questão, como também pelo fato de poder vivenciar a praxe de forma efetiva, relacionando os estudos teóricos à pratica;

Essa pesquisa se faz importante no âmbito social visto que, possibilitará o reforço da perspectiva da inclusão por reconhecer as habilidades das pessoas com Síndrome de Down para o trabalho, e a partir disso trazer a tona, para os que não conhecem os direitos garantidos em leis, a questão da inclusão das pessoas com

deficiência no mundo laboral. O que pode servir de incentivo para que pais, responsáveis e as próprias pessoas com deficiência assegurem-se da profissionalização, para assim ingressarem no mundo formal do trabalho.

Justifica-se também pelo âmbito social, por discutir o que vem a ser a deficiência e a deficiência intelectual, quebrando assim paradigmas depreciativos que repercutem o legado histórico de tratamento ofertado a esses sujeitos.

Ainda justifica-se a relevância dessa produção acadêmica pela contribuição a comunidade científica, pois abordará uma temática ainda pouco discutida nos espaços e esfera acadêmica. Poderá contribuir na formação de professores de ensino profissionalizante, na reconfiguração de seus planejamentos, bem como na construção de um currículo de Educação Profissional que contemple a diversidade e diferenças.

Dessa forma, o presente trabalho tem como objetivo principal conhecer o percurso formativo da pessoa com Síndrome de Down, com ênfase na sua profissionalização. Para tanto, buscou-se saber: Qual a importância da atividade laboral para as pessoas com Síndrome de Down? Como também, Quais as principais leis que regulamentam a entrada da pessoa com deficiência na Educação Profissional e assim ingressem no mundo laboral? O que a pessoa com SD pensa sobre o trabalho?

Assim, a partir do objetivo geral proposto e da problemática a ser discutida anteriormente, foram elaborados objetivos específicos para uma melhor investigação e compreensão do tema, sendo eles:

- Conhecer Síndrome de Down, nos seus aspectos conceituais, históricos e sociais, considerando o percurso formativo dessas pessoas;
- Identificar as possibilidades formativas oferecidas na atualidade no campo da Educação profissional, considerando o conceito de equidade;
- Relacionar as possibilidades formativas oferecidas e a atuação profissional da pessoa com Síndrome de Down em Salvador-Bahia.

A presente pesquisa é permeada pela abordagem qualitativa e teve como estratégia para a realização da mesma o Estudo de Caso em um Centro de Educação Especial, em Salvador. A fim de compreender a partir do olhar da pessoa com deficiência o que a mesma pensa sobre o trabalho e qual a perspectiva do Centro de

Educação Especial sobre o preparo para o trabalho. Para tanto, duas ações foram adotadas: uma entrevista semiestruturada com uma jovem com Síndrome de Down que trabalha e a análise do documento que regulamenta o grupo de Educação para o Trabalho.

Ainda sobre a produção desse trabalho, foi necessário referendar-se em teóricos das áreas em questão para a construção do mesmo, dentre eles: Sampaio e Sampaio, (2009); Saad, (2003); Diniz, (2007); Sassaky, (2005) entre outros para discutir o capítulo dois - Conhecer Síndrome de Down, nos seus aspectos conceituais, históricos e sociais, considerando o percurso formativo dessas pessoas; onde foi abordado o conceito de Deficiência, de Deficiência intelectual, de Síndrome de Down, e um breve histórico da sua escolarização.

No capítulo três, teóricos como: Giordano, (2000); Toledo; Blascovi-Assis, (2007); Manica, (2011); Rowls, (1921) entre outros foram utilizados para referendar a discussão sobre equidade, importância do trabalho, lei de cotas e outros aspectos.

Já no capítulo quatro, para respaldar a metodologia utilizada, recorreu-se a Minayo (2010); Yin (2011); Marconi e Lakatos (2002), entre outros.

Constatou-se através dessa pesquisa a relevância da temática profissionalização para as pessoas com Síndrome de Down, bem como o impacto do acesso legal das mesmas ao mundo laboral na estrutura social. Compreendeu-se também a necessidade de uma profissionalização que possibilite o ingresso ao mundo formal de trabalho tendo-se em vista cada vez mais profissionais habilitados e preparados para desempenharem suas funções com qualidade.

2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: PERSPECTIVAS HISTÓRICAS E EDUCACIONAIS

Historicamente a relação entre as pessoas com deficiência e a sociedade passou por grandes transformações. As atitudes sociais correspondiam às concepções que se tinham sobre a pessoa com deficiência em cada período histórico.

No que diz respeito à Antiguidade, praticamente não se dispõe de dados objetivos registrados a respeito de como se caracterizava a relação entre sociedade e deficiência, afirmam Sampaio e Sampaio (2009). Para muitas civilizações, crianças com deficiência eram excluídas e abandonadas, por simplesmente nem serem consideradas humanas.

Na Grécia Clássica as atitudes eram condizentes com os ideais de belo, de perfeição corporal. Dessa maneira, o fim das pessoas com deficiência era o abandono, muitas vezes a morte. Se fosse da vontade da família, as pessoas com deficiência poderiam sobreviver, no entanto, seriam as primeiras a serem eliminadas caso surgisse alguma situação de desequilíbrio demográfico ou econômico, como explica Saad (2003).

Com o decorrer dos séculos, a partir do advento e fortalecimento do cristianismo, as pessoas com deficiência não podiam ser mais exterminadas, já que eram criaturas de Deus. Assim, eram aparentemente abandonadas à própria sorte, dependendo para sua sobrevivência, da boa vontade e caridade humana (SAMPAIO e SAMPAIO, 2009).

Neste período, as pessoas com deficiência eram consideradas dignas de piedade, sendo reconhecidas como criação divina, e, portanto, possuíam alma. Em troca da caridade recebida, como por exemplo, o recebimento de “abrigo em igrejas e conventos”, estas deveriam prestar pequenos serviços (SAAD, 2003, p. 40).

Pessotti (1984, p. 5 *apud* SAAD, 2003, p. 40) afirma que em 1325 na Inglaterra “foi feita a primeira legislação referente à preservação da saúde, da vida das pessoas com deficiência, bem como de suas posses, não só pela alma que possuíam, mas principalmente em função de seus bens ou direito à herança” (...).

No entanto, na Idade Média seus bens poderiam ser confiscados em benefício do inquisidor, visto que as pessoas com deficiência "tinham alma, porém não virtudes" (SAAD, 2003, p.40). Considerava-se a pessoa com deficiência como possuidora de demônios e maldição divina. Sofriam perseguições e eram expostas às práticas de exorcismo.

Giordano (2000, p. 23) complementa essa ideia quando afirma que:

> (...) na Antiguidade e Idade Média os portadores de deficiência física ou mental eram vistos como possuidores de alguma força do bem ou do mal, significando que certas deficiências eram consideradas possessões demoníacas e outras como divinas.

Pode-se observar no fragmento acima que havia um sentimento contraditório. Ora se pensava na pessoa com deficiência intelectual enquanto ser de necessidades, ora enquanto ser que foi castigado por Deus ou sofria alguma possessão demoníaca. Dualidade característica do período em questão: Deus e Diabo; Bem e Mal.

Segundo Schuartzman (1999, p.4 *apud* SAAD, 2003, p. 40) neste período histórico, sob as ordens de Lutero, as pessoas com deficiência e suas respectivas mães eram encaminhadas ao exorcismo e até à incineração, por serem consideradas frutos da união entre a mulher e o demônio.

Em suma, "a ambivalência caridade-castigo é a marca definitiva da atitude medieval diante da deficiência mental" Pessoti (1984 p.6 *apud* GIORDANO, 2000, p. 24).

Giordano (2000), afirma que somente no século XVI, sendo assim, Idade Moderna, com a obra de Paracelso, escrita em 1526, que, pela primeira vez, uma autoridade da medicina considera médico um problema que até então fora teológico e moral. "Essa dimensão médica foi encontrando eco em outros seguidores e amenizando as atitudes hostis em relação às pessoas com deficiência" Pessotti (1984, p. 16 *apud* GIORDANO, 2000, p. 24).

Foi somente a partir da Revolução Francesa, já no século XVIII, "que se consolidou uma atitude mais humanista diante da deficiência, tornando-a objeto de

atenção por parte dos médicos e educadores", afirma Fonseca (1987, p. 10 *apud* SAAD, 2003, p. 42).

Mesmo assim, havia resquícios ideológicos do que seria a deficiência e a deficiência intelectual. A distinção entre deficiência intelectual e transtorno mental não existia. Sendo assim, as pessoas com deficiência eram colocadas nos mesmos espaços de convivência (asilos, hospitais) das pessoas com transtorno mental, como também, de muitos outros excluídos da convivência social, como exemplo, leprosos, idosos, entre outros.

As mudanças conceituais também ocorreram com o passar do tempo. A deficiência intelectual deixou de ser compreendida enquanto "mal divino", para tornar-se alvo de uma abordagem biológica, o que pode ressaltar a diferença da deficiência intelectual das demais deficiências e doenças. Podendo assim, "liberta-los" para viverem suas potencialidades e possibilidades de desenvolvimento na sociedade, como também, serem vistos como sujeitos capazes de participação escolar e profissional.

Na atualidade, consideram-se pessoas com deficiência, aquelas que têm:

> (...) uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social. (BRASIL, 2001)

Assim, pode-se inferir que o Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001, conceitua deficiência como sendo uma situação em movimento, que pode modificar-se e deixar de ser em determinado momento. Deficiência essa que não tem fim em si mesma, como afirmava-se na perspectiva biomédica, mas que pode sofrer influências de fatores econômicos e sociais, tanto para emancipação, como também para a opressão.

Em seu livro intitulado "O que é Deficiência", Débora Diniz (2012) resgata o confronto histórico dos modelos sociais e médicos da deficiência. Afirma que ambos os modelos tinham em comum a noção de que a lesão deveria estar sob cuidados biomédicos. Mas que, para o modelo médico, a lesão levaria à deficiência; já para o modelo social, sistemas sociais opressivos levavam pessoas com lesão a experimentarem a deficiência. Ou seja, na perspectiva biomédica, a deficiência era vista enquanto tragédia pessoal e não como instrumento de justiça social.

Dessa forma, compreende-se a partir do estudo de Diniz (2012) que o modelo social da deficiência tem como um dos objetivos principais, retirar do sujeito a "culpabilização" pela deficiência, como também, denunciar um sistema político, econômico capitalista e opressor que não tem como interesse garantir o direito à diversidade, à diferença, mas que ao contrário disso, deseja homogeneizar os corpos e ditar um ideal de sujeito útil, produtivo e capaz para desempenhar papéis na sociedade. Descreve deficiência enquanto políticas públicas que não atendem a acessibilidade e permanência desses indivíduos de forma equânime na e em sociedade.

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

É de relevante importância para uma melhor compreensão do que vem a ser a deficiência intelectual, discriminá-la em relação à doença mental ou transtorno mental, termo mais atual.

A Lei 7853/89, em seu artigo 4º, dispõe que:

> As pessoas com deficiência mental são aquelas que possuem funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho (BRASIL, 1989).

Na Lei 7853/89, a terminologia deficiência mental reflete um tempo histórico e conceitual do que seria a deficiência intelectual. Transformações de cunho terminológico ocorreram como um reflexo da maneira de se pensar a deficiência e o sujeito com deficiência na sociedade.

Sassaki (2005) corrobora com o termo deficiência intelectual, primeiramente por referir-se ao funcionamento do intelecto especificamente e não ao funcionamento da mente como um todo. Afirma ainda que o segundo motivo pelo qual ele defende a terminologia deficiência intelectual, é o fato de poder distinguir entre deficiência mental e doença mental, dois termos que têm gerado confusão há muito tempo durante a história.

Beyer (2009) compreende que para definir o que vem a ser a deficiência mental (termo utilizado pelo autor) três aspectos principais devem ser considerados em relação a pessoas com deficiência intelectual, sendo estes aspectos de natureza: intelectual, evolutiva e funcional. No que diz respeito à inteligência, o autor afirma que estas possuem condição intelectual menos privilegiada. No entanto, afirma que o critério inteligência, não é o único para determinar a deficiência mental no Brasil. Em relação às condições de desenvolvimento, afirma que as pessoas com deficiência intelectual apresentam ritmo mais lento no desenvolvimento e um alcance parcial da maturidade.

Diz ainda que "se formos coerentes com a abordagem piagetiana, que entende ser a aprendizagem decorrente do desenvolvimento, a expectativa pedagógica se encolherá diante do prognóstico avaliativo" (BEYER, 2009, p. 249). Contrariando essa perspectiva, espera-se uma reformulação educacional que prepare as pessoas com deficiência intelectual para além dos programas conteudistas que não se adequam ao seu ritmo de aprendizagem e não levam em conta suas potencialidades frente a uma participação efetiva na sociedade.

Ainda sobre deficiência intelectual, compreende-se como integrante desse grupo as pessoas com Síndrome de Down, foco do presente estudo.

Esses sujeitos, dotados de capacidade, necessitam de possibilidades e comprometimento social que garantam a sua efetiva participação na sociedade, autonomia pessoal e a asseguridade à diferença, parte integrante de qualquer ser humano. Eles necessitam que lhes seja permitido o pleno desenvolvimento de acordo com o seu ritmo.

2.2 A SÍNDROME DE DOWN

Como já esclarecido anteriormente, a Síndrome de Down (SD) faz parte do grupo das deficiências intelectuais. Todavia, existem autores que defendem que nem todas as pessoas com síndrome de Down têm a deficiência intelectual, como é o caso de Pueschel (2000, p.1 *apud* SAAD, 2003, p. 31) que afirma que "(...) há indivíduos

portadores dessa síndrome que não apresentam retardo algum, como há outros com deficiência mental severa".

A síndrome de Down foi descrita pelo Dr. Jonh Langdon Down em 1866, na Inglaterra. Este formulou a caracterização fenotípica da referida síndrome que, até então, era conhecida como mongolismo (SAAD, 2003). Ainda segundo o autor supracitado, a síndrome de Down é caracterizada por atraso do desenvolvimento físico, funcional e mental.

Essa síndrome está relacionada a um acidente genético decorrente da primeira divisão celular do zigoto. Esse acidente genético ocorre no par do cromossomo 21 onde há a presença de um par extra de cromossomos nas células do organismo, dessa maneira pode-se encontrar a nomenclatura trissonomia (três) do par 21 para referir-se a síndrome de Down. Castro e Pimentel (2009, p. 304) afirmam que "a presença extra desse cromossomo acarreta no desenvolvimento intelectual um retardo leve ou moderado, em virtude de alterações cerebrais".

Na Síndrome de Down há três tipos de anormalidades cromossômicas, segundo Pueschel (2000, p. 2 *apud* SAAD, 2003, p. 37):

> 1- A Trissonomia 21, também chamada de trissonomia simples, em que os três elementos do par 21 ficam bem identificados. É a mais comum entre os indivíduos com síndrome de Down.
>
> 2- A Trissonomia por translocação, em que o cromossomo 21 extra fica sobreposto ou translocado para outro cromossomo, geralmente sobre o 14, 21 ou 22.

O autor salienta ainda a importância de examinar os pais da criança, visto que, em um terço dos casos, um dos pais pode ser o responsável pela translocação. Outra maneira é por:

> 3- O Mosaicismo, quando somente algumas células têm 47 cromossomos e outras têm 46. Acontece logo após a concepção como um erro na divisão celular. Incide, segundo Pueschel (2000, p, 2 *apud* SAAD, 2003, p. 38), em 1% dos casos da síndrome de Down.

Há muitas teorias que discutem o que pode causar a síndrome de Down, entre elas, a de que as mulheres mais velhas têm mais possibilidades de terem filhos com síndrome de Down pelo fato de seus óvulos envelhecerem com ela (SCHWARTZMAN, 1999 *apud* SAAD,2003); o mesmo autor afirma que um dos motivos para a ocorrência da síndrome, seja por conta de pais mais velhos, mesmo considerando-se a renovação dos espermatozoides. Existem ainda estudos não comprovados cujas pesquisas suspeitam de fatores ambientais e de consanguinidade em pais de crianças com síndrome de Down, entre outros.

Nesse sentido, é importante esclarecer primeiramente as características típicas da Síndrome de Down, são elas:

> Pele no canto interno dos olhos; língua aumentada e proeminente; achatamento da parte de trás da cabeça; ponte nasal achatada; orelhas menores; boca pequena; tônus muscular diminuído; ligamentos soltos; mãos e pés pequenos; pele na nuca em excesso; palma da mão com uma linha cruzada (linha simiesca); distância entre dedo do pé aumentado. (PUESCHEL, 2003 *apud* LEITE e LORENTZ, 2011. P.117).

Além do exposto acima, Castro e Pimentel (2009) afirmam que as pessoas com Síndrome de Down têm manifestações fenotípicas semelhantes, como pescoço mais curto; língua um pouco projetada devido ao tamanho da boca; fator que pode ser minimizado com a ajuda de profissionais da fonoaudiologia. Em sua maioria costumam ter problemas cardíacos e má formação em órgãos, como também problemas de visão; entretanto Leite e Lorentz (2011, p. 117) destacam que “nem sempre a criança com SD apresenta todas as características típicas da síndrome, as quais podem ocorrer com graduações ou intensidades diferentes”, sendo fundamental o diagnóstico precoce logo após o seu nascimento.

Dessa maneira, compreende-se que a aparência não pode ser utilizada como a única forma de diagnosticar a síndrome. Para tanto, faz-se necessário um estudo cromossômico. “As pessoas com síndrome de Down não têm necessariamente todas as características da síndrome, algumas podem ter poucas e outras podem ter a maioria delas”, afirma Pueschel (2000, p.1 *apud* SAAD, 2003, p. 33). Para tanto, o cariograma é o exame que revela a síndrome de Down. Deve ser utilizado, pois há pessoas que

apresentam traços de um indivíduo sem a síndrome, mas este exame pode revelar o contrário, como afirma Schwartzman (1999ª *apud* SAAD, 2003, p. 33).

Assim, compreende-se que o atendimento precoce à pessoa com Síndrome de Down é de suma importância, pois possibilita um melhor acompanhamento e assistência as suas demandas, proporcionando a ampliação de suas habilidades, minimizando assim possíveis limitações e atrasos no seu desenvolvimento.

Além das características físicas, as pessoas com Síndrome de Down apresentam alguns comprometimentos em nível cognitivo. Isso decorre justamente pela presença do cromossomo 21, extra, que se encontra nas células de toda criança com síndrome de Down. Além de exercer influências sobre diversos órgãos, essa anomalia cromossômica afeta o cérebro, ocasionando assim dificuldades intelectuais (BEYER, 2009).

Todavia, essa dificuldade intelectual não tem o mesmo nível em todas as pessoas com a síndrome. Algumas crianças, por exemplo, precisarão de uma atividade escolar que se adeque ao seu ritmo de aprendizagem, outras conseguirão desempenhar a mesma atividade de uma criança dita normal. Ou seja, as pessoas com síndrome de Down têm sim capacidade para aprender e desempenhar diversas atividades, desde que seja dada para a mesma a atenção devida às suas necessidades educacionais.

Autoras como Santil (2011) discutem e defendem o uso do termo ritmo de aprendizagem da pessoa com síndrome de Down. Afirmam que para muitos a herança genética é um elemento determinante para gerar uma baixa expectativa em relação às potencialidades do indivíduo com SD. A autora traz à tona a noção de que todos os indivíduos, com e sem deficiência têm um ritmo de aprendizagem diferenciado. Sendo assim, este tempo deve ser respeitado e não reconhecido como incapacidade ou motivo para gerar conceitos prévios por conta do diagnóstico.

Além disso, as pessoas com SD apresentam um ritmo diferenciado no que diz respeito ao seu desenvolvimento motor. Mustacchi e Peres (2000, p. 1-2, *apud* SAAD, 2003, p. 31) dizem que além do andar atrasado em relação a outras crianças, há uma dificuldade e limitação da linguagem tanto pelas perdas neurossensoriais, como também por conta das “alterações dismorfogenéticas do maciço facial da síndrome de Down, e especialmente pelo intrínseco comprometimento intelectual próprio da síndrome”.

Contudo, os autores Voivodic e Storer (2002 *apud* LEITE e LORENTZ, 2011, p. 117); afirmam que a SD está presente nos quadros das deficiências intelectuais e que os atrasos motores podem ser minimizados quando devidamente estimulados desde cedo.

Diante disso, pode-se compreender que mesmo com os ritmos diferenciados de aprendizagem, psicomotores e acima de todos eles, sociais; as pessoas com SD podem sim ultrapassá-los e vivenciar experiências inerentes a todo ser humano dotado de desejos, sonhos e aspirações.

O que deixa de existir em muitos casos é o devido acompanhamento e estímulos adequados desde a infância, fatores cruciais para a vida das pessoas com Síndrome de Down, que irão repercutir de forma decisiva na melhor experimentação da vida por eles no futuro.

2.3 ESCOLARIZAÇÃO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN: PERSPECTIVA HISTÓRICA

Durante muito tempo, às pessoas com deficiência, de uma forma geral, foi negado o direito de viver em sociedade, o lazer, a escolarização, inclusive, o direito de ser diferente, parte integrante de qualquer indivíduo.

Ainda hoje, muitos desacreditam na possibilidade de desenvolvimento, de aprendizagem e habilidades das pessoas com Síndrome de Down. Compreendem essas pessoas como sendo sem autonomia, aspirações, perspectivadas, entre outros. Durante muito tempo esses e outros tipos de pensamentos permearam a concepção e prática pedagógica voltada para esses sujeitos.

De acordo com Castro e Pimentel (2009, p. 307), “as primeiras iniciativas de escolarização, para as pessoas com Síndrome de Down, tiveram enfoque no modelo médico; pois analisava a deficiência a partir de uma perspectiva orgânica”. Ou seja, a deficiência tinha um fim em si mesma, sendo vista como esgotamento de possibilidades de socialização; confinada apenas a saberes médicos, cuja noção era a de tratar a deficiência apenas. Percebe-se o quanto este modelo prevalece, ainda que timidamente, nos dias atuais. É o biológico quem define as ações a serem tomadas em relação aos aspectos educacionais.

Ainda segundo as autoras supracitadas, ao longo da história educacional das pessoas com deficiência intelectual, três paradigmas direcionaram este campo: o segregacionista, o da integração e, mais recente, o da inclusão.

Para uma melhor compreensão do paradigma segregacionista, faz-se necessária uma breve retomada da discussão do tópico Deficiência Intelectual, do presente trabalho. A pessoa com deficiência não era vista enquanto indivíduo, por não enquadrar-se no modelo ideal preestabelecido de homem e de belo. Portando, na Antiguidade e em parte da Idade média, ela era descartada, excluída por ser diferente. Na Idade Média, com o fortalecimento do Cristianismo mudou-se a forma de pensar a pessoa com deficiência. Ela passou a ser vista ora como criatura divina, ora como maldição por conta de algum pecado.

Com o avanço da ciência e da medicina, foi dado à deficiência um valor biológico e não mais teológico e moral. Foram criados espaços de convivência e tratamento, mas não houve uma distinção entre pessoas com deficiência e pessoas com doenças no momento de colocá-las em hospitais e abrigos. O ideal era fazer com que elas se aproximassem o melhor possível do referencial de normalidade, tendo cuidados médicos; mas até então, a escolarização da mesma não era feita.

De acordo com Freitas (2009, p. 229) apud Gimenes *et al*. (2003, p. 943)

> Essa concepção de normalidade passa a permear as políticas públicas, que, em vez de investirem em alternativas educacionais para esse público na educação comum, enfatizam a criação de instituições especializadas que se dedicam apenas à oferta de atendimentos médico-clínicos e desprezam o âmbito educacional no desenvolvimento destes sujeitos. A filantropia demarca a organização dessas instituições, e o setor privado sem fins lucrativos avança nesta área, já que o Estado não assume a educação destas pessoas, confundindo, em suas proposições políticas, o direito à educação e ao atendimento educacional especializado.

Para o documento elaborado pelo Grupo de Trabalho nomeado pela Portaria Ministerial número 555, de 5 de junho de 2007, prorrogada pela Portaria número 948, de 09 de outubro de 2007, que trata sobre a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva; no Brasil, o atendimento às pessoas com deficiência teve início na época do Império, com a criação de duas instituições: o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, em 1854, atual Instituto Benjamin Constant – IBC, e o Instituto dos Surdos Mudos, em 1857, hoje denominado Instituto Nacional da Educação dos Surdos – INES, ambos no Rio de Janeiro.

No início do século XX é fundado o Instituto Pestalozzi (1926), instituição especializada no atendimento às pessoas com deficiência mental; em 1954, é fundada a primeira Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE; e, em 1945, é criado o primeiro atendimento educacional especializado às pessoas com superdotação na Sociedade Pestalozzi, por Helena Antipoff. (BRASIL/MEC/SEESP, 2007).

Nas escolas especiais a perspectiva da segregação prevalecia, visto que as crianças com deficiência eram excluídas do ensino regular, mesmo com a criação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei Nº 4.024, de 20 de Dezembro de 1961), onde se previa no Art. 2º que: A educação é direito de todos e será dada no lar e na escola e no Art. 88. A educação de excepcionais (terminologia utilizada na época) deve, no que for possível, enquadrar-se no sistema geral de educação, a fim de integrá-los na comunidade.

A segregação perdurou devido à brecha da Lei nº 4.024 que não exigia a obrigatoriedade do ensino regular para todas as crianças, mas dizia "no que for possível", e também não fazia distinção de deficiência, assim muitas escolas diziam não ser capazes de ficar com as crianças com deficiência e as famílias recorriam mais uma vez às classes especiais por acreditar que somente nelas seus filhos seriam assistidos.

Compreendem-se, na perspectiva da segregação, dois modelos educacionais: a escola regular e a escola especial.

Com as mudanças sociais, e a universalização do ensino, passa-se a pensar em inserir o sistema do ensino especial ao ensino regular. A inserção não é vista como grande avanço, pois a mesma não se compromete com o indivíduo e sim em "receber" o diferente, mas não assume suas demandas e a garantia de sua permanência. "Em suma, a escola não muda como um todo, mas os alunos têm de mudar para se adaptarem às suas exigências." Mantoan (2003, p.23 *apud* CASTRO e PIMENTEL, 2003, p. 307).

Esse paradigma educacional, não concebia a ideia de equiparação curricular que atendesse à diversidade e singularidade de aprendizagem, mas de que as pessoas com deficiência intelectual é que deveriam adaptar-se ao meio inserido correspondendo assim aos padrões de normalidade de desempenho, ao ideal de aluno. Dessa forma, os alunos com deficiência que não correspondiam a essa expectativa eram mais uma vez excluídos voltando assim para as classes ou escolas especiais.

O paradigma integracionista da escolarização da pessoa com deficiência foi influenciado também pela Constituição Federal de 1988, que garantia "promover o bem

de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, inciso IV), como também, "igualdade de condições para o acesso e permanência na escola" (art. 206, inciso I) e "atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino" (art. 208, inciso III).

A Constituição Federal de 1988 pode ser compreendida como avanço em relação à escolarização da pessoa com deficiência, contudo, ela não tornou-se suficiente para atender às demandas por afirmar que a educação especial "preferencialmente" deveria acontecer na rede regular de ensino. O que reafirmou o paradigma integracionista, visto que ainda era influenciado pelo modelo médico. Este seria o paradigma da transição entre o segregacionista e inclusivo.

Como forma de denunciar o direito à diversidade, a participação de todos de forma equânime na sociedade, vem à tona a perspectiva educacional da inclusão que prevê a:

> Inserção de todos, sem distinção de condições linguísticas, sensoriais, cognitivas, físicas, emocionais, étnicas, socioeconômicas ou outras e requer sistemas educacionais planejados e organizados que dêem (sic) conta da diversidade dos alunos e ofereçam respostas adequadas às suas características e necessidades (BRASIL, 1999, p. 17 apud CASTRO e PIMENTEL, 2009, p. 311).

Dessa maneira, compreende-se o paradigma da inclusão como uma forma de romper com o passado vivenciado pelas pessoas com deficiência, bem como a conquista de direitos e espaço na sociedade em busca de possibilitar oportunidades e condições que garantam a sua permanência de forma equitativa.

Vale salientar que as leis em favor da escolarização da pessoa com deficiência decorreram de manifestos feitos por familiares, como também por conta da política em prol da democratização da educação, entre tantos outros.

Como marcos históricos do paradigma da inclusão, pode-se citar: a Conferência de Salamanca, em 1990; a Resolução CNE/CP nº 1/2002, formação docente para lidar com a diversidade em seus currículos; A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2006 e em 2007 o Plano de Desenvolvimento da Educação.

Dessa maneira, compreende-se que o paradigma da inclusão vincula-se ao modelo social de enxergar a deficiência, ou seja, descentraliza-se o olhar apenas para os fatores biomédicos e compreende-se o sujeito como promissor, capaz de desenvolver

atividades, em ritmo adequado à sua personalidade. Denuncia-se o ambiente como deficiente e incapaz de assegurar o pleno desenvolvimento do aprendizado e por consequência o indivíduo. Buscando-se assim a concretização de direitos através da acessibilidade, em sua compreensão plena, de escolarização em ensino regular para as pessoas com deficiência, como também o melhor preparo de professores (as) e gestores (as).

Assim, Beyer (2009, p. 252) afirma que “cada criança tem seu próprio potencial que deve ser explorado, avaliado e depois desafiado”. Para tanto, a mesma necessita de um ambiente que lhe permita processualmente, desenvolver suas habilidades de acordo com o seu ritmo de aprendizagem.

3 EQUIDADE E PROFISSIONALIZAÇÃO: A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Pensar na profissionalização da pessoa com deficiência tem a mesma relevância que a reflexão sobre a profissionalização de qualquer outro indivíduo, uma vez que o trabalho é parte integrante da vida de todos em uma sociedade. A representação do trabalho é deveras significativa, tanto por conta da possibilidade de inclusão e participação na sociedade, como também por conta das satisfações pessoais decorridas da execução do mesmo.

Dessa forma, pretende-se refletir a priori sobre a importância do trabalho para as pessoas com deficiência. Como já citado anteriormente, o trabalho pode ser um promotor ou mais uma possibilidade para a inclusão social. Além da inclusão, o trabalho supre necessidades pessoais, no caso específico das pessoas com deficiência, o desenvolvimento de habilidades, a valorização do sujeito, como também um meio para a repercussão de condições de igualdade, conforme afirma Giordano (2000).

O trabalho pode ser visto como uma das possibilidades para que as pessoas com deficiência intelectual tenham de fato uma participação de forma efetiva na sociedade, cujos anseios e necessidades sejam enxergados enquanto realidade comum a todos os seres humanos. Giordano (2000) corrobora com esta afirmação quando diz, a partir de seus estudos desenvolvidos com pessoas com deficiência intelectual e a relação com o trabalho, que as pessoas com deficiência intelectual não "carecem de um desejo profundo de trabalhar, no fundo querem ser como os demais, assim, o trabalho deve ser visto como uma condição comum".

As discussões feitas por Giordano (2000) em seu livro *(D)eficiência e Trabalho* em muito colaborarão para a construção deste tópico *A deficiência e a importância do trabalho*. A autora em questão toma como referência, entre outros autores, Karl Marx para referir-se ao trabalho e seus significados. Compreende o homem como ser que faz, constrói a sua história. Cita Marx quando afirma que o homem não pode ser considerado como uma folha de papel em branco pelo fato do mesmo possuir uma natureza humana constituída de inter-relações que perpassam as dimensões biológicas, fisiológicas, anatômicas e psicológicas, portando, "o homem é uma unidade de diversos; identificável e verificável" (GIORDANO,2000, p. 45).

Dessa maneira, o homem passa a ser compreendido como sujeito que se relaciona com o momento histórico em que vive. Para explicar o que se entende por História, Giordano (2000, p. 46) referenda-se em Fromm (1962, p. 36) que diz que "a História é a história da auto-realização do homem, ela nada mais é que a auto-criação do homem por intermédio de seu próprio trabalho e produção".

Ou seja, entende-se o homem enquanto ser que vive experiências e transformações, o que lhe propicia um constante processo de mudança, possibilitando assim o protagonismo da sua história onde o mesmo seja o autor e o personagem da história que traça.

A partir dessa realidade de homem e história é que se considera importante discutir o significado do trabalho para o mesmo. Entre outras existentes, duas abordagens foram pontuadas por Giordano (2000) para argumentar o significado do trabalho: a abordagem filosófico-sociológica e a psicológica.

Em suma, a abordagem filosófico-sociológica, concebida a partir de noções marxistas, compreende o trabalho como perversão do trabalhador, mediante a sua objetificação e alienação, estimuladas pela ganância do capital, que são uma forma de satisfazer necessidades que o próprio sistema impõe. Nesse sentido, a produção acelerada e o incentivo ao consumo impedem que os indivíduos desenvolvam outras potencialidades.

Quanto à abordagem psicológica do trabalho, esta compreende um sentido mais humanístico das relações sociais desenvolvidas no cotidiano das pessoas que trabalham, dando a importância devida às representações "sociais, cognitivas e afetivas das condutas, normas, papéis, tarefas que estão relacionadas com o mundo do trabalho" (p. 51). Para além da satisfação de necessidades econômicas, o trabalho proporciona uma identidade social, na qual o indivíduo que trabalha pode sentir tanto prazer quanto frustração emocional.

Esta segunda abordagem contemplada por Giordano é a que mais se aproxima da compreensão que se busca sobre a importância do trabalho para as pessoas com deficiência, no caso específico, pessoas com Síndrome de Down.

Aproximando esse conceito para a realidade das pessoas com deficiência no mundo laboral, é preciso destacar que a importância da inclusão das mesmas não se

restringe a elas. Os benefícios são usufruídos por toda a sociedade, a partir do momento em que há uma sensibilização do olhar para as necessidades dos trabalhadores com deficiência como também das potencialidades que eles possuem. A inclusão dessas pessoas no mundo do trabalho possibilita o reconhecimento da existência delas, não mais deixando-as escondidas, sem perspectiva de futuro, valorizando seus desejos e aspirações. Há autores que corroboram com essa ideia, afirmando:

> Embora o trabalho seja uma das possibilidades da inclusão social, o contato direto com o público torna-se de grande importância, já que conviver em sociedade, interagindo com diferentes pessoas e em diferentes meios é um passo para que a sociedade conheça e reconheça a existência dessa população e possa refletir sobre suas necessidades. (TOLEDO; BLASCOVI-ASSIS, 2007, p. 94).

Para Manica (2011), o aluno com limitações que conseguiu chegar ao ensino profissional é um aluno que, com certeza, tem algo a contribuir e tem o quê, e como aprender, desenvolvendo o seu pensar e interagindo com o outro para a aquisição do conhecimento. Caso contrário, teria sido excluído do processo educacional antes de chegar a esta modalidade de ensino.

No entanto, não se deve deixar de apontar que nem todas as pessoas com Síndrome de Down que estão na educação profissional concluíram todas as etapas de escolarização básica. O Decreto nº 2.208/97 autoriza a qualificação e profissionalização de trabalhadores independente de escolaridade prévia, o que caracteriza o Nível Básico de Educação Profissional.

Para aprofundar a discussão, pretende-se apresentar as principais leis e decretos que legitimam o direito ao trabalho para todas as pessoas, a profissionalização para pessoas com deficiência (Educação Especial em interface com a Educação Profissional), bem como um breve histórico de sua inclusão no mercado de trabalho.

3.1 LEGISLAÇÃO SOBRE O DIREITO AO TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Pretende-se neste tópico apresentar, de forma geral, as principais Leis nacionais e internacionais que respaldam o direito ao trabalho e a profissionalização para todos os indivíduos e em especial, às pessoas com deficiência. Essas leis denotam a relevância da perspectiva da inclusão como forma de reconhecimento das diferenças entre os indivíduos e do direito das pessoas com deficiência de vivenciar o mundo do trabalho e a sua capacitação para o mesmo, reconhecendo-os assim como participantes da sociedade.

De forma preliminar, pode-se citar como principais referenciais a Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Constituição Brasileira e as *Normas Internacionales del Trabajo sobre la readptacion professional – diretrices para su aplicacion*, da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), assinada após o fim da Segunda Guerra Mundial (1945) e comprometida com a reorganização do mundo e das forças produtivas globais, garante em seu artigo XXIII, inciso 1 o direito ao trabalho para todas as pessoas, bem como, condições equitativas entre os sujeitos.

> 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e á proteção contra o desemprego.

Jonh Rowls em Justiça e Democracia (1997) conceitua a igualdade como sendo algo fácil, visto que o que acontece é colocar todos os sujeitos de maneira simétrica em relação ao outro. Já a teoria da justiça como equidade não compreende dessa forma; é essencial que a posição original seja equitativa em relação a pessoas iguais. Enxerga o princípio da equidade como essencial para a transferência das atitudes a serem tomadas.

Sobre posição original compreende-se primeiramente, o seio da sociedade como promotor de equidade. A teoria da justiça como equidade acredita na construção oriunda

de um acordo coletivo unânime que rege estruturas básicas da sociedade sendo que em seguida, todas as decisões serão tomadas dessa mesma maneira.

O inciso segundo diz ainda que:

> 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

A autora Giordano (2000) aponta uma crítica em relação ao exposto no inciso segundo. Afirma que a remuneração pelo trabalho é apontada como um prêmio para as pessoas com deficiência, enquanto para pessoas portadoras de “normalidade” é um direito de cidadão.

Dessa maneira, compreende-se que ainda não se atingiu o patamar esperado para uma verdadeira inclusão das pessoas com deficiência sem discriminação, inclusive na remuneração. Ainda no que diz respeito a remuneração da pessoa com deficiência, Neri (2003) apresenta uma estatística referente a trabalhadores formais com deficiência. Afirma que num universo de 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil são pessoas com deficiência, o que representa 2,05% do total de empregados. Diz ainda que a renda média do trabalho das pessoas sem deficiência é de R$ 643,00 enquanto que a média de renda das pessoas com deficiência é de R$ 529,00.

É importante salientar que essa média salarial apresentada por Neri está de acordo com o período na qual a pesquisa foi realizada. Buscando explicações dos motivos das pessoas com deficiência ocuparem um nível tão pequeno na força de trabalho, Nascimento e Miranda (2008, p. 07) embasaram-se em Pastore (2000, p.71) que afirma que este fenômeno é mundial e que o mercado é mais restrito a pessoas com deficiência. Pastore atribui isto tanto à falta de qualificação desses sujeitos, como também a falta de estímulos e esclarecimentos que facilitem a contratação dos mesmos.

Ainda sobre essa temática da remuneração, há respaldo no inciso terceiro afirma que:

> 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os meios de proteção social.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem surge como uma forma de mediar ações que promovam a dignidade de todos os indivíduos. Todavia, este documento não foi suficiente para efetivar políticas para promoção do trabalho de pessoas com deficiência no Brasil, o que, de certa forma, impediu avanços significativos neste sentido.

Outro importante documento oficial é a própria Constituição Brasileira de 1988, que em seu artigo 5º do Capítulo I garante que "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 à propriedade", e em especial, o inciso XIII que assegura:

> XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

E no artigo 6º do Capítulo II que trata dos Direitos Sociais:

> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010).

A Constituição de 1988 não discriminou quem seriam os beneficiários desses direitos sociais supracitados. Assim, entende-se que neles há implicitamente o direito da pessoa com deficiência, sem qualquer distinção. A ênfase era dada ao acesso, mas ainda não se discutia a capacitação.

Torna-se importante, assim, salientar o papel da OIT – Organização Internacional do Trabalho, que desde 1921 já se ocupava em garantir empregos para

“mutilados de guerra” e, em 1994, com a Recomendação número 71, ampliou suas diretrizes para assegurar “formação profissional”, tanto para civis como para militares com deficiência:

> Em 1995, a Recomendação número 99 reconhece a necessidade de reabilitação e o desenvolvimento das potencialidades de trabalho do indivíduo com deficiência. Sugere princípios de orientação, formação e colocação das instituições com o objetivo de ampliar as chances do deficiente de ingressar no mercado competitivo de trabalho. No item 12 da Recomendação número 168 de 1983, uma das mais recentes da OIT, está prevista a preparação para o trabalho como um dos meios indispensáveis à integração do deficiente na vida social. (SÃO PAULO, 1989 *apud* GIORDANO, 2000, p. 54).

Nota-se que com o decorrer do tempo, as políticas da OIT em relação à pessoa com deficiência regularizaram-se possibilitando assim a busca de um aprimoramento, garantindo o direito ao trabalho, mas também propostas de organização e coordenação permanente do mesmo. Para além do direito ao trabalho, a Recomendação 168 visa também questionar a capacitação da pessoa com deficiência para o trabalho.

Giordano (2000, p.54) ressalta dois aspectos importantes que norteiam o documento da OIT:

> - a preparação adequada da pessoa portadora de deficiência para ingressar e competir no mercado de trabalho;
>
> - a preparação da sociedade para receber o trabalhador portador de deficiência com oportunidades reais de participação no desenvolvimento econômico e social de seu país.

Faz-se importante ressalvar mais uma vez que o termo *portador* é utilizado pela autora devido a terminologia utilizada no período em que seu trabalho foi construído, mas que no trabalho em questão admite-se o termo *pessoa com deficiência*. O termo *portador* passa a impressão de quem porta algo. Sugere a noção de trata-los (as pessoas com deficiência) como doentes, como também, o sentido de quem porta algo deixa de portar em determinado momento, o que não caracteriza a realidade da maioria das pessoas com deficiência.

Recapitulando o processo legal e histórico para a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, compreende-se este processo tanto como mudança do ponto de vista conceitual do que vem a ser a pessoa com deficiência, suas potencialidades, habilidades e assim a importância da inclusão da mesma, como também como um momento de imposição de um sistema capitalista que pretendia produzir e que para tanto necessitou capacitar indivíduos para que estes se tornassem força de trabalho qualificada.

Outro importante suporte legal para jovens com Síndrome de Down é o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), capítulo V – que trata do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho, em especial o artigo 66 que diz que: "Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido" e no artigo 69 afirma-se que:

> O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:
>
> I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
>
> II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho

Nesse sentido, pode-se observar que o ECA é um dos instrumentos legais que se preocupa com a particularidade do desenvolvimento da pessoa com deficiência e o respeito a esta condição, bem como o interesse para que esta tenha uma profissionalização correspondente às necessidades do mercado de trabalho.

Outro importante passo legal para a inclusão de pessoas com deficiência é a Lei do Estágio nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que modifica a Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994. Ela possibilita ao aluno da educação especial com deficiência os benefícios do estágio, bem como a contratação pelas empresas como estagiários. Esta lei atribui 10% (dez por cento) das vagas oferecidas para estágio a pessoas com deficiência, como também altera o artigo 428, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que no seu parágrafo 3º indica que o contrato de aprendizagem pode durar mais do que dois anos caso o aprendiz seja uma pessoa com deficiência.

Quanto ao acesso ao trabalho de forma específica, a Lei 3.298/99 dispõe em seu art. 35 sobre as modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência. Sendo elas:

> I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;
>
> II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e
>
> III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

Assim se percebe que existe uma variedade imensa de instrumentos legais que regulamentam, incentivam e protegem o trabalho e a inclusão de pessoas com deficiência, tanto para a sua capacitação quanto para o acesso e a permanência no mundo laboral. Dessa maneira, é importante divulgar e tornar mais acessíveis esses aportes legais para que essas informações repercutam em todas as esferas da sociedade e também para que as pessoas com deficiência possam se apropriar integralmente desses seus direitos enquanto cidadãos.

Vale salientar que existem outros instrumentos legais que garantem os direitos trabalhistas das pessoas com deficiência, como por exemplo, a Lei do Benefício, lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que será discutida de forma mais aprofundada adiante, e o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limite, por meio do Decreto 7.612, de 17 de novembro de 2011.

3.2 A LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991(ARTIGO 93) E SUA RELAÇÃO COM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Essa Lei é de 24 de Julho de 1991, também conhecida como Lei de Cotas, dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. A subseção II que aborda sobre a Habilitação e da Reabilitação Profissional, decreta em seu artigo 93 que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (sic), habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados.....2%

II – de 201 a 500.....3%

III – de 501 a 1.000.....4%

IV – de 1.001 em diante.....5%

Essa passa a ser uma grande conquista para as pessoas com deficiência. Todavia, ela apenas prevê porcentagens, aborda o quantitativo, mas não o qualitativo. O que leva muitos empresários a questionarem-se como contratar pessoas que não têm formação para desenvolver determinadas atividades.

Por outro lado, não se pode deixar de pensar as cotas para as pessoas com deficiência como sendo uma forma de equiparação de direitos a entrada no mundo do trabalho formal, visto que essas foram, durante a história, vetadas dos seus direitos como exemplo a educação, a saúde, o lazer, entre tantos outros diretos assegurados a todos os indivíduos.

Há discussões sobre se ocorre de fato o cumprimento da lei de cotas 8.213/91. De acordo com o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) atualmente, 45,6 milhões declaram possuir algum tipo de deficiência. Desse total, quase 13 milhões possuem deficiência severa, também segundo o Censo do IBGE.

Todavia, este número não se reflete no mercado de trabalho. Aproximadamente, 325 mil ou menos de 1% dos mais de 44 milhões de trabalhadores com vínculo empregatício, são deficientes.

Segundo o site *Pessoas com Deficiência* até o momento, a multa em caso de descumprimento da Lei em questão está entre R$ 1,3 mil e R$ 139,9 mil. Para alguns deputados a solução estaria no investimento na educação dessas pessoas, o que não quer dizer que até que este investimento aconteça não deva haver a punição com a multa. Já Neri et al (2002, p. 21) afirma que a lei não prevê o pagamento de multa pelas empresas que descumpram a quota. Diz que a única forma de coagir as empresas é a instauração de inquéritos civis pelo Ministério Público do Trabalho. Se houver maiores implicações, como por exemplo, no caso da empresa não querer assinar o Termo de Ajustamento de Conduta, a multa poderá ser fixada por um juiz.

Mesmo considerando a Lei de Cotas 8.213/91 um grande avanço histórico e social para as pessoas com deficiência, faz-se necessário refletir que as dificuldades enfrentadas para o cumprimento da mesma, ainda são dificuldades primárias, pois outro argumento é o da baixa remuneração para os que são contratados, baixa qualificação, pouco investimento na educação, principalmente desses sujeitos, atividades pouco valorizadas, falta de acessibilidade nas empresas, entre outros problemas que não podem ser solucionados por essa Lei em questão e também não poderão ser descritos neste trabalho, embora precisassem ser citados.

A inclusão de pessoas com Deficiência no mundo do trabalho é relativamente recente e a Lei de Cotas repercute de forma a dar maior visibilidade ao tema. A lei de cotas é compreendida também como uma política de ação afirmativa que visa o reparo histórico de desigualdades e desvantagens vivenciadas por determinado grupo, por isso é tão importante refletir sobre a mesma. Poletti (2010, p. 11) corrobora com essa perspectiva ao afirmar que “a obrigatoriedade de cotas de vagas destinadas à pessoa com deficiência que a lei prevê para as empresas tem colaborado para que as mesmas passem a ser co-responsáveis para a solução de um problema antes ignorado”. Diz ainda que há uma mudança de postura nas empresas, as mesmas mudam o comportamento oferecido investindo, inclusive na qualificação das pessoas com deficiência para que elas ocupem os cargos oferecidos pela empresa; há uma mudança de postura da

empresa, ela não fica à espera de um profissional que atenda ao perfil desejado, mas capacita seus colaboradores.

Autores como Zanitelli (2013) também discutem o impacto da lei de cotas para pessoas com deficiência. Afirma que a lei em questão pode ser uma ferramenta para a redução da discriminação em relação à produção individual, como também pode ter um efeito de corrigir a informação dos empregadores sobre trabalhadores com deficiência. Diz ainda que outro efeito benéfico da lei de cotas é a de contribuir para que se perceba que a baixa produtividade média das pessoas com deficiência pode estar relacionada às características do local de trabalho, a falta de preparo dos colegas para lidarem com as pessoas com deficiência e não mais atribuir apenas à deficiência.

Sobre alguns problemas repercutidos desde a implantação da lei de cotas, Neri et al (2002) apresentam o argumento de algumas empresas de grande porte que alegam que se contratarem 5% de trabalhadores com deficiência teriam que demitir o mesmo número de não deficientes, outro argumento é de que as empresas poderiam pagar um percentual para um fundo de cidadania o que as isentaria de contratar pessoas com deficiência. A pesquisa desenvolvida pelos autores em questão constataram casos de empregadores que preferiram pagar para que os trabalhadores com deficiência ficassem em casa, outros preferiram pagar multas a manter empregados com algum tipo de deficiência.

Dessa maneira, compreende-se por um lado a importância da lei de cotas e por outro o impacto da mesma nas esferas sociais. Essa lei gera nas empresas a necessidade de inclusão e de pensar para além do fator econômico, mas também de refletir sobre a importância social do cumprimento da mesma. Nos centros profissionalizantes, cria-se a necessidade de cada vez mais capacitar o estudante para que o mesmo possa estar habilitado à realidade do mundo laboral vivenciando-o de maneira eficaz.

Outro aspecto crucial dessa lei é a oportunidade de enxergar nas pessoas com deficiência seu potencial, sua capacidade produtiva, suas aprendizagens, seu desenvolvimento permitindo que esses construam sua autonomia. Para que a lei de cotas seja cumprida de forma efetiva, umas das prioridades é a capacitação das pessoas com deficiência para o mundo do trabalho. Falar em capacitação é refletir sobre a importância da Educação Profissional na vida das mesmas.

3.3 A PROFISSIONALIZAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Educação Profissional pode ser compreendida como sendo um processo da "educação continuada que se prolonga durante toda a vida do trabalhador-cidadão". Tem ainda uma função especial no caso da educação de pessoas com deficiência, o objetivo de "favorecer a inclusão no mercado de trabalho, levando o sujeito à capacitação profissional e a compreensão das relações sociais no trabalho", Nascimento (2009, p. 289).

Corroborando com essa ideia, Viégas e Carneiro (2003) dizem que o fim da Educação Profissional é a laboridade. No entanto, os autores afirmam que esta modalidade educativa não pode ser confundida com mero treinamento, e sim que ela deve estar articulada com a Educação Básica. Dizem ainda que, o projeto educacional deve abarcar as diferentes realidades, com as identidades diferenciadas.

Os mesmos autores supracitados afirmam ainda que a reorganização da Educação Profissional se opera com base em duas grandes vertentes: a articulação de concepções e a articulação de instrumento. Ou seja, é necessária uma reorganização do projeto educacional da modalidade em questão levando-se em consideração a articulação Educação Especial e Educação Profissional.

O fundamento que baseia essas articulações é o binômio equidade/inclusão. Diz que este binômio é responsável pela "definição de focos de relevância na construção de uma agenda de ações compartilhadas, envolvendo educação especial e educação profissional". Para eles a "equidade implica na disponibilização de condições iguais de entrada para todos e, também, de condições iguais de saída – com qualidade – para todos" (VIÉGAS e CARNEIRO 2003, p. 20).

Para que isso aconteça, os mesmos autores dizem que é preciso contemplar: Alianças estratégicas, Parcerias e Acessos diferenciados. Assim, nota-se a relevância de uma articulação entre essas duas modalidades de educação para que se possa atender às necessidades do aluno com deficiência de forma mais eficaz e equânime, levando-se em consideração as particularidades desses indivíduos.

Além da articulação entre as modalidades, Viégas e Carneiro (2003) refletem que para trabalhar na perspectiva do binômio equidade/inclusão, as escolas e centros de educação profissional devem se reorganizar em três direções, a saber: Fazer o seu desmuramento virtual, assumir-se como uma comunidade de interesse, compreender que o ensino não é nem um currículo fechado nem um programa pré-estabelecido, mas todo o processo de condição da aprendizagem.

Ou seja, devem as instituições responsáveis pela profissionalização à compreensão do espaço como uma possibilidade de mudança, de abertura à diversidade, com um currículo flexível, reflita a realidade do seu público. Não só isso, mas também a importância que as mesmas possuem, devendo assim romper com preconceitos, capacitando-se para incluir em seu quadro de alunos, pessoas com deficiência, capazes, conduzindo-os à autonomia.

Para tanto são traçados alguns princípios orientadores do funcionamento da escola a luz dos novos textos legais, no âmbito da Educação Profissional, são eles, p.22:

- a igualdade como um direito, viabilizado institucionalmente;
- a Ética da identidade;
- a cidadania produtiva;
- a articulação entre os diferentes sistemas de ensino;
- a complementaridade interinstitucional;
- as alianças estratégicas escola/mundo empresarial/sindicatos;
- a gestão escolar compartilhada, envolvendo segmentos da comunidade;
- as aprendizagens resolutivas;
- os programas de ensino flexíveis; e,
- a avaliação não pelos conteúdos isolados, mas pelas competências desenvolvidas.

> Neste sentido, cabe, à escola, oferecer apoio para que cada aluno desenvolva as competências necessárias para a realização do seu projeto de vida. Somente assim, será· possível transformar o estudante trabalhador em trabalhador estudante, assegurando-lhe as condições para enfrentar os grandes desafios do mundo do trabalho, instaladas no amplo espaço da sociedade do conhecimento (VIÉGAS e CARNEIRO, 2003, p.23).

Influenciado pelos princípios orientadores do funcionamento da escola, o Decreto nº 2.208/97, foi alterado pelo Decreto nº 5. 154/2004, este prevê que a Educação Profissional está organizada em três níveis: nível básico, nível técnico e nível tecnológico. O nível básico é destinado a qualificação de pessoas que tenham ou não escolaridade prévia; o nível técnico é destinado a profissionalizar alunos matriculados no ensino médio ou egressos do mesmo; e o nível tecnológico faz referência aos cursos de nível superior na área tecnológica.

A partir de então, cabe a cada escola de Educação Profissional trabalhar com uma organização aberta e flexível às necessidades de seu público variado.

A Lei Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), nº 9.394 aprovada em 20 de Dezembro de 1996 reconhece a Educação Especial como uma modalidade educacional. Del-Masso (2012, p. 424) diz que um dos grandes desafios da escola atual é a transição entre escola e trabalho, pois a escola muitas vezes preocupa-se em cumprir o currículo pedagógico, mas muitas escolas não discutem as orientações para o trabalho. Na atual LDB, a educação para o trabalho, não é especificada como obrigatória enquanto tema ou enquanto disciplina. Essa autora defende a discussão do trabalho desde o Ensino Fundamental para que alunos com deficiência, que muitas vezes não conseguem alcançar os outros níveis de ensino possam ser incluídos nessa perspectiva. Ela diz que discutindo a temática do trabalho "estaremos preparando todos os alunos para o momento seguinte da vida, a escolha profissional".

Dessa maneira, avalia-se um professor que não aborda em sala de aula a temática do trabalho e as orientações para o mesmo, como sendo um professor distante da perspectiva inclusiva da educação, pois este não reconhece no seu aluno com deficiência, as potencialidades e possíveis experiências futuras que os mesmos podem desempenhar. Devido as políticas públicas e mudanças sociais, a expectativa de vida das pessoas com deficiência, em especial pessoas com Síndrome de Down tem aumentado, assim é de fundamental importância reconhecer nessas pessoas suas habilidades, potencialidades, características, sem estigmatizá-las enxergando-as como capazes de vivenciar o mundo do trabalho com autonomia.

Nascimento e Miranda (2008, p.7) citam algumas atitudes podem contribuir para a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: "educação formal,

qualificação profissional, habilitação e reabilitação para o trabalho, estímulos aos empresários, serviços de colocação e campanhas antidiscriminações".

Há muitos desafios a serem rompidos para a inclusão plena das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Um dos desafios é a inclusão e permanência em trabalhos formais. Sobre isso, Poletti (2010) diz que é importante compreender as iniciativas da inclusão dessas pessoas para que as dificuldades encontradas sejam sanadas, tanto para que tenham a possibilidade de acesso, como também de permanência no mercado formal de trabalho.

Dessa forma, nota-se que mesmo com os aportes legais que favorecem a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, a profissionalização da pessoa com deficiência ainda é um grande desafio a ser superado no seio da sociedade. O princípio da equidade e de sua efetivação é de suma importância para que se compreenda a motivação da inclusão nessa etapa da vida e o direito ao acesso, como também muitas outras reflexões.

De forma primordial, pode-se citar três instituições no Município de Salvador que ofertam cursos profissionalizantes:

- APAE – os cursos são realizados no Centro de Formação e Acompanhamento Profissional – CEFAP da APAE Salvador e capacitar 400 jovens, com faixa etária de 18 a 29 anos; ao longo de dois anos. São oferecidos nove cursos, tais como auxiliar de arquivo e documentação, auxiliar de garçom de bar e restaurante, auxiliar de higienização de ambientes, auxiliar em serviços de hospedagem, atendente de lanchonete, auxiliar de jardinagem e paisagismo e auxiliar de copa e cozinha.
- SENAC/FUNAD – oferece 14 cursos profissionalizantes para pessoas com deficiência nas mais diferentes áreas de atuação.
- CEEBA – Centro de Educação Especial da Bahia, os cursos ofertados para alunos com deficiência intelectual, com faixa etária a partir dos 18 anos são de jardinagem, serviços gerais, padaria, serigrafia e empacotador. Este será melhor explanado ainda no trabalho em questão.

4 METODOLOGIA

Neste momento do trabalho tem-se como objetivo apresentar o percurso metodológico utilizado para a construção e para a análise dos dados coletados. Tendo este o objetivo de relacionar as possibilidades formativas oferecidas e a atuação profissional da pessoa com Síndrome de Down em Salvador-Bahia.

Para cumprir o objetivo esperado delimitou-se a abordagem, a estratégia e o instrumento de pesquisa para a análise de dados com o fim de estabelecer um procedimento metodológico organizado e condizente com a proposta da pesquisa.

A pesquisa possui uma abordagem qualitativa, pois não tem como pretensão quantificar ou medir a dinâmica da inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mundo laboral, mas sim compreender aspectos relacionados à importância do trabalho para as mesmas e as contribuições que o trabalho pode propiciar ao desenvolvimento social da pessoa com SD.

De acordo com Minayo (2010), a pesquisa qualitativa por se ocupar nas Ciências Sociais de uma realidade que não pode ou não deveria ser quantificada trabalha assim com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças valores e atitudes; sendo estes, fenômenos humanos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Assim, para dar prosseguimento à pesquisa a estratégia utilizada foi o estudo de caso tendo em vista a possibilidade de aproximação mais significativa do pesquisador com o objeto de estudo. De acordo com Yin (2010, p.39), o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real.

> O estudo de caso é a estratégia escolhida ao se examinarem acontecimentos contemporâneos, mas quando não se podem manipular comportamentos relevantes [...] o poder diferenciador do estudo de caso é a sua capacidade de lidar com uma ampla variedade de evidências – documentos, artefatos, entrevistas e observações (YIN, 2001, p.27 *apud* SANTOS, 2013, p. 84).

Essa pesquisa empírica apoiou-se nas informações da entrevista semiestruturada aplicada a uma jovem com Síndrome de Down em um Centro de Educação Especial. Buscou-se abarcar nas perguntas formuladas aspectos inerentes aos objetivos específicos do presente trabalho, sobretudo, a importância do trabalho e a atuação profissional.

A relevância da adoção desse tipo de técnica de pesquisa (entrevista semiestruturada) foi oportunizar a somatória de informações referentes ao objeto pesquisado, conhecendo de forma aproximada a realidade por ele retratada, utilizando um roteiro preestabelecido, mas que pode ser alterado para melhor entendimento do entrevistado; característica dessa técnica.

Para Marconi e Lakatos (2002, p.92) a entrevista é compreendida como "um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de um determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional". Também pode ser compreendida como um meio para coletar dados, ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social.

Assim, a partir da abordagem de pesquisa selecionada, a estratégia para que a mesma fosse realizada e a técnica utilizada cumpriu-se uma etapa do processo para coleta de dados. Em seguida, será apresentado o processo metodológico para a coleta de dados:

1.Primeiramente, pensou-se na elaboração da entrevista semiestruturada, visto que a mesma tem por característica um roteiro (apêndice 2) previamente estabelecido, mas que é flexível;

2. Em seguida, foi selecionada uma instituição profissionalizante que tivesse como público alvo a profissionalização de pessoas com deficiência intelectual e o encaminhamento das mesmas para o mercado formal de trabalho;

3. O contato com a instituição selecionada foi feito previamente a entrevista por meio de contato telefônico e, após autorização foi selecionada também a pessoa que cederia a entrevista;

4. A entrevista semiestrutura foi realizada com o auxílio da ferramenta de pesquisa, um gravador eletrônico, visto que como afirma Gil (2008) "a gravação

eletrônica é o melhor modo de preservar o conteúdo da entrevista". Todavia, a gravação foi feita sob autorização da instituição e da entrevistada. O tempo médio de duração da entrevista foi de 10 a 12 minutos.

5. Realizou-se então a transcrição da entrevista, com o auxílio do gravador eletrônico, o que possibilitou a transcrição integral do conteúdo facilitando assim a análise dos dados;

6. Análise das informações através da entrevista.

4.1 POPULAÇÃO DA PESQUISA E LUGAR DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada com uma jovem com Síndrome de Down, sendo que no decorrer do trabalho, será utilizado um nome fictício, a fim de resguardar dados que permitam a identificação da mesma. O critério para seleção do entrevistado foi já ter sido incluído no mundo do trabalho ou estar trabalhando.

O local de pesquisa foi o Centro de Educação Especial da Bahia (CEEBA). Escolheu-se a única estudante com Síndrome de Down que trabalha da Instituição. O CEEBA é organizado em Núcleos de atendimento, onde cada setor é responsável pelas áreas de desenvolvimento específico.

Um desses núcleos é o de Educação para o Trabalho – NET que tem como finalidade incluir o educando na sociedade e no mundo laboral formal ou informal. Leva em consideração a heterogeneidade dos educandos, por isso, o objetivo é desenvolver autonomia, habilidades básicas e empreendedoras (CEEBA, 2013).

Assim, este núcleo está dividido em grupos de *adaptação*, *oficinas de preparação pedagógica* e *educação para o trabalho*.

O grupo de *adaptação* destina-se aos alunos recém-ingressados no CEEBA, com o objetivo de identificar suas necessidades específicas, estimulando assim o desenvolvimento de suas habilidades, visando a inserção nas oficinas existentes ou no núcleo de convivência (CEEBA, 2013).

Já o grupo de *desenvolvimento de habilidades* busca proporcionar aos educandos, através das práticas artesanais e ações educativas a transmissão de valores e habilidades que se transformem em capacidades. Para tanto, disponibiliza-se de uma carga horária de quatro horas diárias (CEEBA, 2013).

O terceiro e último grupo do NET é o *educação para o trabalho*. De acordo com o documento do CEEBA (2013, p. 13), o Centro oferece a "iniciação de atividades laborais com vista a inserção do estudante no mundo do trabalho". Reconhecem a importância da temática frente a uma discussão acerca da inclusão e da cidadania, acreditando no trabalho como um importante meio para que isso ocorra.

A proposta estabelecida por esse grupo é buscar junto às "empresas e núcleos de RHs, Instituições e Entidades, a disponibilidade para inclusão dos estudantes em atividades que oportunizem desenvolvimento e o ingresso no mercado de trabalho" (CEEBA, 2013, p.13).

Para tanto, são oferecidos cursos para os estudantes de educação para o trabalho para que adquiram habilidades e o desenvolvimento. São ofertados cursos, como exemplo: *panificação*, *empacotador*, *horta e jardinagem*, *serviços gerais e higienização*.

Em seguida, apresentar-se-á o objetivo de cada oficina com base no documento do CEEBA (2014, p.13 e 14).

- Panificação – A oficina de panificação visa preparar o estudante para ingressar no mercado de trabalho nas funções auxiliar de panificação ou confeiteiro, trabalhando atividades pedagógicas e específicas que possam assegurar esta inclusão. Com turma composta em até 15 estudantes, por turno.

- Empacotador – Esta oficina visa o desenvolvimento desta atividades com objetivo de atender a demanda da rede de supermercados, promovendo atividades específicas e pedagógicas, com prática nos aspectos de observação, seleção e classificação de produtos. Com turma composta em até 15 estudantes, por turno.

- Horta e Jardinagem – Voltada para desenvolvimento de atividade para a produção de hortifruti orgânicos, adquirindo habilidades para funções laborais, e ao mesmo tempo colaborando na complementação da merenda escolar da própria instituição. Previsão de atender até 15 estudantes por turno.

- Serviços Gerais e Higienização – Desenvolvimento das atividades de higienização de ambientes, a partir da utilização do próprio espaço como laboratório, com previsão de atender até 15 estudantes por turno.

O documento salienta ainda o fato de a família do educando receber orientação desde o ingresso do mesmo no grupo de trabalho, nas etapas de seleção, admissão nas empresas, como também na estimulação do perfil profissional desejado. Isso para que se assegure a permanência das pessoas com deficiência no trabalho, "bem como esclarecimentos sobre a função social e a importância que o trabalho tem na vida humana" (CEEBA, 2014, p.14).

4.2 ANÁLISE DOS DADOS

A pessoa com deficiência que passou pelo processo de profissionalização e busca ingressar no mundo do trabalho, encontra diversas barreiras sociais que vêm sendo superadas dia após dia com o decorrer do processo histórico em que a ação se realiza. O trabalho apresenta-se como um espaço de inter-relações onde a convivência com o outro se faz presente, as diferenças se apresentam e a diversidade é vivida.

As barreiras encontradas pelas pessoas com deficiência existem antes mesmo do seu acesso. O preconceito, a falta de espaços efetivos para sua inclusão e profissionalização, a escolaridade básica, os estigmas, entre tantos outros fatores que são utilizados como forma de impedir o pleno acesso das mesmas no mundo laboral.

No caso das pessoas com deficiência intelectual, em específico, pessoas com Síndrome de Down, o preconceito social é ainda maior pelo fato dessas pessoas serem vistas durante muito tempo da história como incapazes, doentes, sem potencial para produzir.

Dessa maneira, considera-se como aspecto relevante nessa pesquisa a visibilidade dada a pessoa com Síndrome de Down, ouvindo dela o que pensa sobre o trabalho, a função que exerce, a convivência no espaço que trabalha, ou seja, se dará voz ao objeto de pesquisa. Em conformidade com essa ideia, Glat diz que:

> Deve-se buscar sempre ouvir aqueles que terão suas vidas afetadas pelas ações profissionais e pela proposta de inclusão. Embora os profissionais possam oferecer ao deficiente conscientização de sua condição psicossocial e instrumentação para que busquem, por si mesmos, melhores condições de vida, os profissionais não podem, sozinhos, determinar quais são essas condições de vida, ou mesmo quais os melhores caminhos para atingi-las, pois efetivamente não serão eles que quebrarão as barreiras e que viverão essas vidas. (GLAT, 1995, p. 43 *apud* MOURA, 2009, p. 47).

Dessa maneira, com o objetivo de ouvir a pessoa com SD em suas experiências, segue-se a transcrição da entrevista em fragmentos ou frases que atendam ao objetivo final da coleta de dados. Foi dado um nome fictício a jovem com Síndrome de Down, sendo ela na pesquisa chamada de Júlia. Vale salientar que em alguns momentos da entrevista o entendimento do que era respondido ficou comprometido o que levou a pesquisadora em alguns momentos a refazer a pergunta, de maneira mais simplificada ou a continuar a pesquisa e perguntar a alguns profissionais do CEEBA o que a aluna queria dizer.

As dificuldades de entendimento surgiram por conta da fala da entrevistada (colaboradora) que tendo a Síndrome de Down possui a língua um pouco projetada (características da SD já apresentadas no capítulo 2) o que dificultou em pequenos momentos a compreensão, contudo estes foram sanados.

Quando questionada sobre a atividade ou oficina que participa no CEEBA, Júlia respondeu negativamente afirmando não participar de nenhuma oficina. Ela não participa, pois já está trabalhando a mais ou menos um ano em uma empresa de alimentos fast-food em Salvador.

Assim, não houve problema em prosseguir com a entrevista perguntando para a mesma se achava o trabalho importante na vida de uma pessoa.

"Todos* (...) *Porque é bom pra todo mundo, lá é bom também, tenho amigos..."(Júlia).

A partir da resposta de Júlia, percebe-se que a mesma reconhece a importância do trabalho para sua vida, no entanto reconhece-o também como importante para a vida de todas as pessoas. Vê no trabalho a possibilidade de relacionar, de interagir e criar relacionamentos. Ou seja, o trabalho como meio de interação social. Sobre isso, Tomazini (1996, p. 11 *apud* MORETO, 2010, p. 5) argumenta explicando que "todo homem é em potencial um trabalhador"; diz ainda que o mesmo "se constituí na atividade vital do homem".

> (...) O trabalho define a condição humana e situa a pessoa no complexo conjunto das representações sociais, definindo a posição do homem nas relações de produção, nas relações sociais e na sociedade como um todo. (TOMAZINI, 1996, p. 11 *apud* MORETO, 2010, p. 5).

Dessa forma pode-se inferir que a colaboradora da pesquisa, Júlia, compreende a importância do trabalho como parte constituinte de todo ser humano, que socialmente é dotado de necessidades diversas. Vale especificar a ênfase dada a necessidade social, de interação, quando a colaboradora refere à importância do trabalho com "tenho amigos". Associando a importância do trabalho à interação social referenda-se o que afirma Vygotsky (1994), quando o mesmo reflete: "o indivíduo só existe como um ser social, membro de um dado grupo social em cujo contexto ele percorre os caminhos do desenvolvimento histórico". O autor afirma ainda que a composição da personalidade do indivíduo e seu comportamento estão interligados à evolução social.

Partindo desse pressuposto, pode-se mais uma vez reafirmar a importância da interação das pessoas com Síndrome de Down com o mundo laboral, visto que este é em potencial um ambiente de trocas de saberes, de reconhecimento de si mesmo, de autoconstrução, entre tantos outros aspectos que o mesmo perpassa, inclusive de convivência com outras pessoas, para além do círculo de convivência comum. Como exemplo dessa ideia a colaboradora afirma da seguinte forma dando continuidade a pergunta e a resposta anterior:

> **Pesquisadora:** Por que no trabalho você encontra amigos?
>
> **Júlia:** ***É.***
>
> **Pesquisadora:** Você pode conversar com outras pessoas, né?

Júlia: ***Pode.***

Pesquisadora: Que não são aqui do CEEBA, são lá de fora, né?

Júlia: ***Lá de fora da escola mesmo.***

Pesquisadora: Isso. Ai você acha que o trabalho é importante por isso, né? Porque você encontra amigos... Só isso?

Júlia: ***Não é só isso não... É na verdade... Novas pessoas lá...***

Através do relato da mesma compreende-se que a pessoa com Síndrome de Down, como qualquer outra pessoa, possui desejos de conhecer o novo, de interagir em sociedade, como já discutido anteriormente. Outro aspecto abordado na entrevista foi sobre a relação da cooperadora com a sua atuação profissional, respondendo à pergunta, entre outras coisas afirmou o seguinte:

Júlia: *Eu quero sair lá do* (empresa que Júlia trabalha), *eu não quero mais não...*

Pesquisadora: Ah, você tá no (empresa que Júlia trabalha)... mas você quer sair.

Júlia: *É.*

Pesquisadora: E por que você quer sair do... (empresa que Júlia trabalha)?

Júlia: *Por que o dinheiro é pouco.*

Pesquisadora: Ah sim e você trabalha muito pra pouco dinheiro.

Júlia: *É.*

Pesquisadora: Ah...assim não dá certo não...

Júlia: *Todo mundo lá são meu amigos, só alguns saíram já.*

Pesquisadora: Já saíram e só você ficou lá?

Júlia: *E eu não quero ficar lá 2015.*

Até então não se descarta a possibilidade de outros fatores levarem Júlia a querer sair do trabalho atual, no entanto há um fator de extrema relevância apresentado pela mesma: a remuneração. Esta se apresenta como um desafio para a inclusão das pessoas

com deficiência de uma forma geral. Tema já discutido inclusive no capítulo três, que tratou sobre o trabalho e a deficiência. No entanto, no caso de Júlia não se sabe se o salário que a mesma recebe corresponde a um valor já estabelecido para todos os trabalhadores dessa empresa ou se ela recebe pouco pelo fato de ser uma pessoa com deficiência.

Como já dito no capítulo anterior, Giordano (2000, p. 58) aponta uma crítica em relação a questão da remuneração. Afirma que "a remuneração pelo trabalho é apontada como um prêmio" para as pessoas com deficiência, "enquanto para pessoas portadoras de "normalidade" é um direito de cidadão".

Giordano pode estar se referindo a visão das empresas ou da sociedade em geral a respeito da remuneração das pessoas com deficiência, no entanto, no caso da colaboradora da pesquisa, nota-se que a mesma compreende o valor do seu trabalho. Mesmo gostando, tendo amigos, ela sabe que "*o dinheiro é pouco*", que poderia ganhar mais pelo trabalho que exerce.

Para Goffmann (1982 *apud* GIORDANO, 2000, p.138) um dos elementos que compõem o estigma é a desumanização do estigmado. Pois, em muitos casos percebe-se que o ideal esperado do trabalhador com deficiência é aquele que não reclama, nem por melhores condições de trabalho, muito menos por melhora salarial. Já considera o suficiente ter conseguido uma vaga de emprego.

Assim, se reconhece a relevância do tema remuneração para pessoas com deficiência, todavia há uma carência de estudos atuais, claros e objetivos relacionados ao mesmo. Mas com fim de embasamento sobre o tema, reafirma-se o postulado na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), que em seu artigo XXIII, inciso terceiro que:

> 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os meios de proteção social.

A Declaração afirma que a remuneração deve ser *equitativa e satisfatória*. Seria um pouco distante pensar isso para os dias em que se vive, contudo, não se pode afirmar que este modelo de remuneração esclarecido através da Declaração dos Direitos do Homem seja o ideal. Seria muito satisfatório para a vida das sociedades e,

principalmente daqueles que trabalham serem remunerados de acordo com o que trabalham e que a remuneração os satisfizesse plenamente. Pensar na proposta da remuneração equitativa seria o mesmo que afirmar que cada trabalhador receberia seu salário de acordo com as suas necessidades diferenciadas. Como exemplo, uma mãe que tem três filhos não poderia receber o mesmo salário de uma mãe com um filho, visto que as necessidades das mesmas são diferentes. Assim, acredita-se que há um longo percurso social e histórico para que essa realidade se faça real.

A partir do relato da colaboradora sobre a remuneração, continuou-se com o objetivo da pesquisa que era saber sobre a atuação profissional da pessoa com Síndrome de Down. Foi perguntado para a jovem:

> **Pesquisadora:** E venha cá... lá no... (empresa que Júlia trabalha) que tipo de trabalho você desenvolve, você faz o que lá?
> **Júlia:** *Arrumo o salão... Agora eu tô ajudando lá a colocar chocolate... Arrumo salão, limpo mesas, limpo banheiro e tiro lixo.*
> **Pesquisadora:** Poxa, você trabalha, viu?
> **Júlia:** *Ou salão ou banheiro... Porque é junto.*
> **Pesquisadora:** E você fica cansada do trabalho?
> **Júlia:** *Eu ajudo meu amigo também.*
> **Pesquisadora:** Ah você trabalha e ainda ajuda no trabalho do seu amigo.
> **Júlia:** *É.*
> **Pesquisadora:** Nossa! Certo.
> **Júlia:** *Eu pego bebidas, sorvetes, milk shaks.*

A partir do relato de Júlia, pode-se inferir que a mesma desenvolve um tipo de trabalho que a classifica na categoria de serviços gerais. Outro fator percebido é o de que mesmo trabalhando muito, ela colabora ainda com o trabalho de seus colegas. Sobre os tipos de trabalhos assumidos pelas PcDs a Federação Brasileira de Bancos (Febraban, 2006) afirma em seus estudo sobre "*População com Deficiência no Brasil – fatos e percepções"* que de um grupo pesquisado com deficiência, sem restrição; todos afirmaram que não veem possibilidade de crescimento e uso de seu potencial.

A Febraban (2006, p. 26) associa essa realidade a alguns fatores que podem influenciar. Primeiramente pensa-se nos empregadores que ainda não conseguem lidar com a realidade potencial das PcD. A partir da pesquisa realizada infere-se que, "é

possível verificar que ainda existem poucos deficientes ocupando cargos de liderança nas corporações e que grande contingente destes trabalhadores ocupam a base da pirâmide das empresas". O porquê apresentado pelos empregadores é o corriqueiro: baixa qualificação da população com deficiência. Essa realidade apresentada pela Febraban, é a realidade vivida pela colaboradora Júlia.

Outra importante constatação apresentada através da entrevista cedida pela jovem com Síndrome de Down foi o fato de a mesma revelar como era o seu trabalho, o que achava de trabalhar na empresa, quais as suas necessidades, ambições, sonhos, como segue nos fragmentos.

> ***"Lá é bom, mas é duro, mas tenho amigos. Eu mesmo já digo que não quero ficar lá não... Só isso".*** *(Júlia)*

Assim, percebe-se até aqui o quanto ela gosta do seu trabalho, mas revela em seguida novas ambições, desejos:

> ***(...) "Cuidar da minha vida... Adoro cantar. Eu amo muito cantar. Eu quero ter uma banda só minha".*** *(Júlia)*

De acordo com os fragmentos supracitados, nota-se a necessidade existente nas pessoas com SD de vivenciar aquilo que aspira, desejo inerente às todas as pessoas. Mesmo sendo feliz em seu atual emprego, tendo amigos e se relacionando bem com os mesmos, Júlia deseja bem mais que isso. Deseja a realização do seu sonho, daquilo que ela de fato gosta de fazer. Dessa maneira, espera-se que os cursos profissionalizantes aproximem-se cada vez mais da diversidade de escolhas profissionais dos indivíduos.

Outro importante aspecto a ser analisado no que faz referência atuação profissional da pessoa com Síndrome de Down é o relacionamento com os colegas de trabalho.

> **Pesquisadora (...)** Como é que você se sente em relação aos seus colegas de trabalho? Eles te tratam bem? Como é lá?
> **Júlia:** *Todos*.
> **Pesquisadora:** Te tratam como? Dê um exemplo...
> **Júlia:** *Eu tenho meus amigos, falam com eu, é papo um pouquinho.*

Ethos (2002, p. 12) constata que a inclusão da pessoa com deficiência é um resgate da cidadania e que essas pessoas a partir do momento que passam a socializar-se passam a ter anseios, desejos e necessidade de consumo diferente dos que tinham quando ficavam confinadas em casa. “Mais do que isso, descobrem que muitas atividades que realizavam isoladamente podem ser feitas em grupo”.

Assim, percebe-se o quanto o ambiente no qual a pessoa com SD está inserida interferirá no seu comportamento, nas suas ambições e projeções. Os anseios de Júlia podem ter sido aflorados a partir do momento em que a mesma iniciou o seu processo de socialização. Até mesmo a inclusão no mundo do trabalho, vista como uma conquista na perspectiva da inclusão que se vive, foi um “canal” necessário para que Júlia percebesse que aquela não é a função ou o tipo de trabalho que ela quer levar para toda a vida. Deseja mais que uma inclusão a todo custo no mundo laboral, a todo custo aqui se refere aos tipos de trabalho oferecidos. Ela deseja a realização de seus sonhos, daquilo que realmente quer fazer para toda sua vida.

Outro resultado apontado pelos dados foi sobre o uso do dinheiro que a Júlia recebe. A colaboradora respondeu que no momento o mesmo tem a finalidade de:

“É... passeios, eventos, casa... Eu ajudo minha mãe”. (Júlia)

Compreende-se assim que o jovem com deficiência que outrora era reconhecido como inútil, incapaz de produzir e assimilar conhecimentos, que em tempos distantes era excluído da vida humana por não enquadra-se no modelo ideal de homem, passa então a ser um dos mantenedores da casa por conta do seu acesso a Educação Profissional e em decorrência da mesma a inclusão no mundo do trabalho.

Concordando com essa ideia Amaral (1996 *apud* PEREIRA et al 2008, p. 106) afirma essa lógica argumentando que:

> O trabalho possibilita uma relativa independência financeira, contribui para o auto-sustento e desperta a sensação de aceitação e de pertencimento numa população que, ao longo da história, sempre esteve às margens das oportunidades.

Esse auto sustento pode ser comprovado através da declaração da própria colaboradora para a pesquisa. O trabalho, além das questões já apresentadas durante a

análise de dados, corrobora para a: interação social, cidadania, relações humanas; possibilita a auto realização, na qual a pessoa se vê enquanto ser útil, que provê, fornece totalmente ou parcialmente a subsistência de sua família, se vê enquanto alguém que pode também usufruir de diversas formas aquilo que ganha, como a própria Júlia afirmou: ... “passeios, eventos”, como também ajudar financeiramente em outros sentidos, como no relato dela: ... “casa... Eu ajudo minha mãe”.

Após a análise dos dados levantados através da entrevista semiestruturada, acredita-se que há grandes desafios a serem superados para que haja uma inclusão efetiva. Não uma inclusão igualitária, mas uma inclusão equânime, onde todos os sujeitos possam ser profissionalizados e incluídos no mundo laboral de acordo com as suas necessidades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pensar neste estudo enquanto pesquisa e dar a ele uma consideração final não é fácil, assim pensa-se em algumas considerações até aqui sobre o mesmo.

Como já exposto no presente trabalho, a temática inclusão das pessoas com deficiência, seja ela de que tipo for, não foi um processo que ocorreu de forma instantânea. O paradigma da inclusão surge como um meio de declarar a deficiência não como uma impossibilidade, mas ao contrário disso, como uma maneira de mostrar a sociedade o potencial, em diversos aspectos, que as pessoas com deficiência têm.

Contudo, a história não se faz através de tempos fixos. Os ideais vivenciados em uma determinada época, muitas vezes se projetam e perduram em outros tempos históricos. O que de fato aconteceu em relação ao tratamento direcionado às pessoas com deficiência, como já exposto neste trabalho. Ora eram vistas enquanto pessoas em potencial, divinas, ora enquanto seres considerados sem alma, frutos de uma união entre a mulher e o diabo. E assim se fez a história das pessoas com deficiência na sociedade, permeadas durante muito tempo pela dualidade bem e mal.

Diante do exposto, compreende-se que algumas ideologias perduraram até os dias atuais, as quais desconhecem o potencial das pessoas com deficiência para o mundo laboral, em específico neste trabalho, pessoas com Síndrome de Down. Esta maneira de concebê-las é fruto de concepções que enxergavam essas pessoas enquanto “coitadas”, “débeis”, como também doentes.

Assim, ainda hoje, discutir a temática inclusão no trabalho não é fácil, pois se necessita de um olhar sensível, abertura à diversidade e a diferença, aspectos inerentes e constitutivos de todas as pessoas.

No presente estudo, entre outras percepções, pôde-se constatar a importância do trabalho para a pessoa com Síndrome de Down entrevistada. A mesma é a prova real dos benefícios que a inclusão no trabalho proporciona a esses indivíduos. Como já mencionado pela entrevistada, a importância do trabalho é “para todos” e o trabalho para ela representa “tudo”.

Ressalta-se ainda o motivo para tal afirmação: “lá eu tenho amigos”. Dessa forma, mais uma vez a inclusão das pessoas com Síndrome de Down no mundo laboral é reconhecida como uma importante forma dessas pessoas vivenciarem a cidadania, a interação com outras pessoas, as possibilidades de revelar suas potencialidades e

habilidades para a sociedade, para que a cada dia mais os paradigmas segregacionistas sejam diminuídos.

Para essas pessoas, o fato de poderem trabalhar, corrobora com o pensamento de que atingiram uma nova etapa de suas vidas sendo não mais crianças, mas jovens/adultos com responsabilidades, obrigações e que conseguem lidar com autonomia diante da realidade do mundo do trabalho.

Assim, a partir das pesquisas realizadas para a construção deste trabalho, um importante aspecto a se refletir é que a profissionalização das pessoas com Síndrome de Down, deve ocorrer de forma a capacitá-los para o mercado de trabalho, que cada vez mais exige profissionais aptos para a realidade que irão encontrar no seu cotidiano laboral. A profissionalização, em suas modalidades, ainda hoje é um desafio presente na formação das pessoas com Síndrome de Down, visto que seus currículos devem ser reformulados e repensados a fim de promover uma verdadeira inclusão.

Pensar na profissionalização, na inclusão no mundo laboral e nas leis que garantem o acesso no mundo do trabalho para pessoas com deficiência, necessita de reflexões a cerca da equidade enquanto elemento que de certa maneira acompanha e norteia essa discussão. Pensar em equidade é tomar uso da equivalência para que se possibilite a igualdade; mas não uma igualdade generalista e sim, aquela que é promovida através de iniciativas equânimes que buscam colocar os sujeitos em uma posição de igual mediante suas necessidades particulares.

Acredita-se assim, que uma educação profissional equânime favorecerá uma inclusão laboral da mesma forma para pessoas com deficiência, pois dessa maneira, as desigualdades serão diminuídas. A pessoa que desejar profissionalizar-se com a intenção de ingressar ao mundo laboral será habilitada de acordo com as suas possibilidades atuais, mas tendo em vista outras possibilidades que poderão ser desenvolvidas no próprio cotidiano do trabalho. A equidade pode assim ser compreendida como uma maneira de suprir um histórico de desigualdades, permitindo ao indivíduo meios que corroborem para a sua socialização e prática cidadã efetivas.

Conforme o que se pode pesquisar para assim construir esta monografia, se compreende a Lei de Cotas 8.213/91 como uma forma de permitir o acesso de pessoas com deficiência no mundo do trabalho através do estabelecimento de cotas percentuais para dado número de trabalhadores contratados. As cotas para o trabalho são consideradas nesta produção como uma ação de políticas afirmativas que buscam

reparar danos históricos causados. Nada mais justo quando se tratando de pessoas com deficiência que passaram por injustiças sociais e históricas, como já discutido.

Contudo, pode-se compreender ainda que a Lei de Cotas 8.213/91 corroborou não apenas com o acesso legal ao mundo do trabalho formal. Outra importante contribuição dessa lei foi o incentivo a capacitação profissional das pessoas com deficiência, mesmo não sendo descrito na lei a capacitação, mas a obrigatoriedade do cumprimento dela, possibilitou essa realidade.

Assim, acredita-se que os objetivos deste trabalho foram alcançados visto que se conseguiu conhecer a Síndrome de Down, nos seus aspectos conceituais, históricos e sociais, considerando o percurso formativo dessas pessoas, intercalando ainda com as definições do que vem a ser deficiência e deficiência intelectual.

Cumpriu-se também com o segundo objetivo, pois para que se identificassem as possibilidades formativas oferecidas na atualidade no campo da Educação profissional, considerando o conceito de equidade, abordaram-se: aspectos relevantes como a importância do trabalho; as legislações que garantem o direito das pessoas com deficiência de participarem da educação profissional; bem como do seu ingresso ao mundo do trabalho. Ressalta-se também a discussão sobre a profissionalização das pessoas com deficiência, como deve ocorrer, qual a perspectiva curricular, como ela pode acontecer e ainda espaços em Salvador que profissionalizam pessoas com deficiência.

De modo a somar e comparar com a bibliografia levantada para embasar o trabalho, o Estudo de Caso possibilitou constatar através da prática, relacionar as possibilidades formativas oferecidas discutidas no capítulo três e a atuação profissional da pessoa com Síndrome de Down em Salvador-Bahia, que se investigou em um Centro de Educação Especial.

Contudo, acredita-se que esta pesquisa não deva se restringir apenas a um trabalho para conclusão de curso, mas também para o aprofundamento de questões que foram observadas durante a construção do mesmo, mas que devido a limites, não puderam ser solucionadas. Questões como: o que o trabalhador com Síndrome de Down faz para além de ingressar no mundo laboral permanecer no mesmo? Como se dá no dia a dia a profissionalização das pessoas com deficiência? Quais os impactos causados no âmbito familiar após o ingresso das pessoas com deficiência no mundo laboral? Entre outras indagações que até o presente momento não poderão ser solucionadas, mas que com a continuidade da pesquisa em uma produção posterior poderão.

De modo a concluir de fato esta produção, tomam-se como inspiração pequenos versos da canção *Sol de Primavera* que tem como autor Beto Guedes, que dizem: “Já choramos muito, muitos se perderam no caminho”. Olhando para a história das pessoas com deficiência e o seu processo de inclusão social, é o que se pode constatar, muitas perdas, muitos se perderam no caminho e não tiveram o direito a participação plena em sociedade, muitos precisaram lutar em prol de direitos que foram garantidos tempos depois sem poder deles usufruir.

“Mesmo assim não custa inventar uma nova canção que venha nos trazer sol de primavera abre as janelas do meu peito”. De forma a nunca esquecer o que aconteceu para que a história não fique escondida ou esquecida, mas pensar sempre em novas perspectivas e a cada dia mais em uma inclusão verdadeira, em todos os aspectos da vida social; projetar novas possibilidades para que ela ocorra de forma efetiva e acreditar que um dia a diferença e diversidade serão reconhecidas como características que tornam a humanidade melhor.

Muitos conhecem as leis que garantem os direitos das pessoas com deficiência, sabem quem elas são, do que precisam e como garantir seu espaço enquanto cidadãs, no entanto, como diria o poeta: “A lição sabemos de cor, só nos resta aprender”.

REFERÊNCIAS

BEYER, H.O. Aspectos orgânicos, sociais e pedagógicos da Síndrome de Down: Focando o déficit ou o potencial? In: GOMES, M. (Org.). **Construindo as trilhas para a inclusão.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2009. P. 246-254.

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. Lei nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]**, Brasília, DF, 24 out. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em: 12 out. 2014.

_____. **Lei Federal n. 8069, de 13 de julho de 1990.** ECA _ Estatuto da Criança e do Adolescente.

_____. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 20 jun. 2014.

_____. **Decreto N° 2.208 de 17 de abril de 1997**. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei Federal Nº 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. 1997.

_____. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 21 dez. 1999. Seção 1, p. 10.

_____. **Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001.** Promulga a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Diário Oficial, Brasília, DF, 08 out. 2001.

_____.**Resolução CNE/CP nº 1/2002.** Institui as Diretrizes Curriculares Nacionai s para a formação de professores da educação básica, em nível superior, curso de l icenciatura, de graduação plena.

_____. **Decreto nº 5. 15, de 23 de Julho de 2004.** Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Diário Oficial Brasília, DF, 17 nov. 2011.

_____. **Formação Continuada a Distância para professores para o atendimento educacional especializado:** Deficiência Mental. Secretaria de Educação Espacial. Brasília: MEC-SEF-SEESP, 2007.

_____. Ministério da Educação. **O Plano de Desenvolvimento da Educação.** Razões, Princípios e Programas. Brasília: MEC, 2007.

_____. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 26 de set. 2008.

_____. Secretaria de Educação Especial. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. Brasília, DF, jan. 2008a. [Documento elaborado pelo Grupo de Trabalho nomeado pela portaria n. 555/2007, prorrogada pela portaria n. 948/2007, entregue ao ministro da Educação em 7 de janeiro de 2008]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducespecial.pdf>. Acesso em: 07 out. 2014.

_____. **Lei nº. 4.024, de 20 de dezembro de 1961**. Fixa as diretrizes e bases da educação nacional. Casa Civil, Brasília, DF, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4024.htm>. Acesso em: 30 set. 2014.

_____. **Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011.** Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite. Diário Oficial, Brasília, DF, 17 nov. 2011.

CASTRO, A. S. A.; PIMENTEL, S. C. Síndrome de Down: desafios e perspectivas na inclusão escolar. In: DÍAZ, F.; BORDAS, M.; GALVÃO, N.; MIRANDA, T. (Orgs.). **Educação Inclusiva, Deficiência e Contexto Social:** questões contemporâneas. Salvador, BA: EDUFBA, 2009. P. 303-312.

CEEBA, **Jornada Pedagógica:** Caderno de Orientação. Salvador, 2013.

COSTA, D. S. **A mediação de professores na aprendizagem da língua escrita de alunos com Síndrome de Down.** 2011. 182f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/9264/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Daiane%20Costa.pdf>. Acesso em: 30 set. 2014.

DEL-MASSO, M. C. S. Educação e trabalho: Temas a considerar para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. In: MIRANDA, T. G.; FILHO, T. A. G. (Orgs.). **O professor e a educação inclusiva:** formação, práticas e lugares. Salvador, BA: EDUFBA, 2012. P. 423-434.

DINIZ, Débora. **O que é Deficiência.** São Paulo: Brasiliense, 2012.

ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência** / Coordenação Marta Gil. São Paulo : Instituto Ethos, 2002.

FEBRABAN. **População com deficiência no Brasil:** Fatos e Percepções.(Coleção de inclusão social). Março, 2006.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6. Ed. São Paulo: Atas 2008.

GIMENES, P. A. C. ; LANÇA, A. M. C. G. ; SOUZA, E. B. P. ; ALMEIDA, D. S. O. E. . Da Institucionalização à Escolarização: a trajétória das pessoas com deficiência no contexto educacional. In: **XI Encontro de Pesquisadores, 2010, Franca - SP. Relevância da Pesquisa na Sociedade Contemporânea.** Franca-SP: Uni-facef, 2010. Disponível em: <http://legacy.unifacef.com.br/novo/xi_encontro_de_pesquisadores/Trabalhos/Encontro/Priscila,%20Angelica,%20Evana,%20Djanira.pdf> Acesso em: 7 nov. 2014.

GIORDANO, Warzée Blache. **(d) eficiência e trabalho:** analisando suas representações. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000.

INSTITUDO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Vamos Conhecer o Brasil. Disponível em: <http://7a12.ibge.gov.br/vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/caracteristicas-da-populacao>. Acesso em: 12 out. 2014.

LEITE, P.; LORENTZ, C. **Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho.** Minas Gerais, 2011. Disponível em: http://revista.ibict.br/inclusao/index.php/inclusao/article/view/237. Acesso em: 20 mai. 2014.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa:** Planejamento e execução de pesquisas; Amostragens e técnicas de pesquisa; Elaboração, análise e interpretação de dados. 5.Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MORETO, Irineia Kirach da Silva. **O professor PDE e os desafios da Escola Pública Paranaense.**
http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2010/2010_uem_edespecial_artigo_irineia_kirach_da_silva_moreto.pdf

MOURA, K. C. B. **Uma análise crítica da profissionalização de alunos com deficiência intelectual:** Construindo a educação inclusiva. Cuiabá, 2009. 60 f. (Trabalho de Conclusão de Curso - curso de especialização a distância em educação profissional e tecnológica inclusiva) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso. Disponível em: <http://bento.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/201006101537330katia_moura.pdf>. Acesso em: 02 out. 2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. 29 ed. Petrópolis, Rj:Vozes, 2010. (Coleção temas sociais).

MANICA, L. E.; A prática docente da Educação Profissional na perspectiva da inclusão. **Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação**, n.º 55/4 – 15/05/11. Disponível em: <http://www.rieoei.org/deloslectores/4004Manica.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2014.

NASCIMENTO, E. S.; MIRANDA, T. G. A Educação e Profissionalização das Pessoas com Deficiência. In: VI Seminário do Trabalho: Trabalho, Economia e Educação do Século XXI. Marília: UNESP, 2008. **Anais eletrônicos...** Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/elianesouzanascimentoetheresinhamiranda.pdf >. Acesso em: 12 out. 2014.

NASCIMENTO, E. S. A Educação Profissional: interfaces com a educação especial. In: Díaz et al (Orgs.). **Educação Inclusiva, Deficiência e Contexto Social:** questões contemporâneas. Salvador: Edufba, 2009. P. 289-301.

NERI, Marcelo, CARVALHO, Alexandre Pinto, GUILLERMO, Hessia. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro : FGV,EPGE, 2002. (Ensaios econômicos)

NERI, M. **Retratos da deficiência no Brasil.** Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

ONU (1948). **Declaração Universal dos Direitos do Homem**. Organização das Nações Unidas. Disponível em: <http://pt.wikisource.org/wiki/Declara%C3%A7%C3%A3oUniversaldosDireitosHumanos>. Acesso em: 12 out. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Nomas internacionales del trabajo sobre la readaptacion professional** – diretrices para su aplicacion. Genebra: OIT, 1984.

PEREIRA, C. S.; DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Z. A. P.. **Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física?** Psico-USF, v. 13, p. 105-114, 2008.

POLETTI, K. Z. **Pessoa com deficiência e mercado de trabalho:** Lei de Cotas Nº. 8213/1991. APABB, 2010. Disponível em: <http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Mercado%20de%20trabalho.pdf> . Acesso em: 20 nov. 2014.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça.** São Paulo: Martins Fontes, 1997.

SAAD, Suad Nader. **Preparando o caminho da inclusão:** dissolvendo mitos e preconceitos em relação à pessoa com Síndrome de Down. 1. Ed. São Paulo: Vetor, 2003.

SAMPAIO, T. Cristiane; SAMPAIO, R. Sônia Maria. Educação Inclusiva: o professor mediando para a vida. In: DÍAZ, F.; BORDAS, M.; GALVÃO, N.; MIRANDA, T. (Orgs.). **Educação Inclusiva, Deficiência e Contexto Social:** questões contemporâneas. Salvador, BA: EDUFBA, 2009. P. 71-77.

SANTOS, JAQUELINE CORREIA DOS. **Acesso e permanência no curso de Pedagogia da Universidade Federal da Bahia:** um estudo sobre as estratégias dos estudantes oriundos das escolas públicas. 140 f.il. 2013. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2013.

SASSAKI, K. R. **Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: Deficiência mental ou intelectual? Doença ou transtorno mental?** In: Revista Nacional de Reabilitação, ano IX, n. 43, mar./abr. 2005, p.9-10. Disponível em: http://www.pjpp.sp.gov.br/wp-content/uploads/2013/12/21.pdf. Acesso em: 27 set. 2014.

TOLEDO, A.P. L.; BLASCOVI-ASSIS, S. M. Trabalho e Deficiência: Significado da Inclusão no Mercado Formal para um grupo de jovens com Síndrome de Down. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, São Paulo, v.7, n.1, p.83-96, 2007. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/CCBS/PosGraduacao/TRABALHO_E_DEFICIENCIA.pdf>. Acesso em: 12 out. 2014.

UNESCO. **Declaração de Salamanca e linhas de ação sobre necessidades educativas especiais.** Brasília: CORDE, 1994.

VIÉGAS, Conceição de Maria Corrêa; CARNEIRO, Moaci Alves. Educação Profissional: indicações para a ação: a interface educação profissional / educação especial. MEC/SEESP, 2003. 89 p.

VYGOTSKY, L.S.A. **A formação social da mente:** O desenvolvimento dos Processos Psicológicos Superiores. São Paulo: Martins Fontes, 1994.

YIN, Robert. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZANITELLI, Leandro Martins. **A lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras:** impacto e possíveis alternativas. Ciência e Saúde Coletiva, v. 18, p. 2085-2094, 2013.

SITE ACESSADO:

http://pessoascomdeficiencia.com.br/site/ - 10 jun. 2014.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

PESQUISA: Desafios e Perspectivas da Inclusão: Equidade e Profissionalização da Pessoa com Síndrome de Down.
ORIENTADORA (S): Profª Drª Nelma Sandes; Profª Drª Uilma Amazonas e Profª Lana Borges
PESQUISADORA: Maysa Santos Seixas

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Local da entrevista: _____

Data:_____ Início:_____h Término:_____h

Nº da entrevista:_____

Entrevistado (a):_____

Email:_____ Telefone:_____

1. O que você faz aqui no CEEBA?
2. Você considera o trabalho algo importante na vida de uma pessoa? Se sim, por quê? Se não, por quê?
3. Você acha que o CEEBA colabora para que você seja um trabalhador? De que forma?
4. Que tipo de trabalho você desenvolve?
5. Você conhece os seus direitos no que diz respeito ao trabalho?
6. O que você acha de ir trabalhar lá?
7. Como você se sente em relação aos seus colegas de trabalho? Há uma boa relação?
8. Por que / Para que você trabalha?

APÊNDICE B – TRANSCRIÇÃO COMPLETA DA ENTREVISTA

Início da entrevista – 11:05 (onze horas e cinco minutos)

Término aproximado – 11:24 (onze horas e vinte e quatro minutos)

P = Pesquisador

Júlia = Nome fictício criado pela pesquisadora

Pesquisador: O que você faz aqui no CEEBA?

Júlia: *Estudo*.

P: Sim, você estuda, mas você participa de alguma oficina?

J: *Não.*

P: Que capacita pra profissão...

J: *Eu faço com pró Alice... lá em baixo.*

P: Faz o quê?

J: *Eu faço com pró Alice... lá em baixo.*

P: Ah, certo. E o que é que a pró Alice trabalha?

J: *Ela trabalha ensinando ciências.*

P: Ensinando o quê?

J: *Ensinando boca, cuidando corpo...*

P: Ah, certo. O corpo humano.

J: *É...*

P: Ótimo! Ela é pró de ciências é?

J: *Não é...*

P: Certo...deixa eu te fazer outra pergunta...

P: Você acha que o trabalho é importante na vida de uma pessoa?

J: *Todos.*

P: Pra todas as pessoas você acha que é importante?

J: *É.*

P: Mas por quê?

J: *Porque é bom pra todo mundo, lá é bom também, tenho amigos...*

P: Por que no trabalho você encontra amigos?

J: *É.*

P: Você pode conversar com outras pessoas, né?

J: *Pode.*

P: Que não são aqui do CEEBA, são lá de fora, né?

J: *Lá de fora da escola mesmo.*

P: Isso. Ai você acha que o trabalho é importante por isso, né? Porque você encontra amigos...só isso?

J: *Não é só isso não...é na verdade...novas pessoas lá...*

P: E venha cá, você acha que o CEEBA, aqui onde você estuda , ele te ajuda a ser uma pessoa que trabalha melhor?

J: *Sim.*

P: Por quê?

J: *Eu entrei aqui 2012 no CEEBA. Minha mãe ela tá muito feliz que tenho minha pró que é segundo mãe aqui, ela é muito boa aqui e é isso...*

P: Aí você acha que o CEEBA te ajuda para ser uma boa profissional? A ser uma pessoa que trabalha bem...legal, que se desenvolve?

J: *Eu quero sair lá do* (empresa que Júlia trabalha), *eu não quero mais não...*

P: Ah, você tá no (empresa que Júlia trabalha)... mas você quer sair.

J: *É.*

P: E por que você quer sair do... (empresa que Júlia trabalha)?

J: *Por que o dinheiro é pouco.*

P: Ah sim e você trabalha muito pra pouco dinheiro.

J: *É.*

P: Ah...assim não dá certo não...

J: *Todo mundo lá são meu amigos, só alguns saíram já.*

P: Já saíram e só você ficou lá?

J: *E eu não quero ficar lá 2015.*

P: E você quer ir pra onde?

J: *É porque minha mãe botou curso aqui no CEEBA...Isso meu sonho é cantar.*

P: Sim, seu sonho é cantar.

J: *Ivete, Cláudia Leite, Bandas...*

P: Você quer ser cantora de Axé é?

J: *Eu quero.*

P: Aí você não quer mais trabalhar nisso, quer trabalhar cantando.

J: *É...quero novos amigos...*

P: Certo...isso mesmo.

P: E venha cá...lá no... (empresa que Júlia trabalha) que tipo de trabalho você desenvolve, você faz o que lá?

J: *Arrumo o salão...agora eu tô ajudando lá a colocar chocolate...arrumo salão, limpo mesas, limpo banheiro e tiro lixo.*

P: Poxa, você trabalha, viu?

J: *Ou salão ou banheiro...porque é junto.*

P: E você fica cansada do trabalho?

J: *Eu ajudo meu amigo também.*

P: Ah você trabalha e ainda ajuda no trabalho do seu amigo.

J: *É.*

P: Nossa! Certo.

J: *Eu pego bebidas, sorvetes, milk shaks.*

P: E você sabe dos seus direitos pra quem trabalha?

J: *Sim.*

P: Quais são? Você conhece o direito do benefício?

J: *Eu sei que é pra botar pessoas e trabalhos.*

P: Certo. E eu queria que você me falasse um pouquinho do que você acha de trabalhar lá, é bom, é legal, é chato, me diga um pouquinho.

J: *Lá é bom, mas é duro, mas tenho amigos. Eu mesmo já digo que não quero ficar lá não... Só isso.*

P: Você acha bom, mas você não quer ficar mais lá não... Já ficou muito tempo... Já quer ir embora fazer outra coisa.

J: *É... Cuidar da minha vida... Adoro cantar. Eu amo muito cantar. Eu quero ter uma banda só minha.*

P: Isso. E venha cá, como é que você se sente em relação aos seus colegas de trabalho? Eles te tratam bem? Como é lá?

J: *Todos.*

P: Te tratam como? Dê um exemplo ai...

J: *Eu tenho meus amigos, falam com eu, é papo um pouquinho.*

P: Você canta muito com o pessoal lá? No trabalho?

J: *Não. Canto lá no meu curso.*

P: Certo. Ah você faz um curso?

J: *Eu faço! De canto.*

P: Poxa! Fale aí um pouquinho como é...

J: *Lá o curso é bom mesmo, canta bem, eventos, filmes, eu vou...o curso lá é bom com minha mãe, lá é bom...é isso...*

P: E são todos os dias?

J: *Não! Dia de sexta. Os outros tô no* ... (empresa que Júlia trabalha).

P: Por quê você trabalha? Você sabe por que você trabalha?

J: *Eu sei! É bom, é minha vida. Eu tenho, só eu e minha mãe em casa, minha irmã já casou, tem filho. Meu pai ele saiu da minha casa, é muito triste isso. Por que minha irmã casou, tem filho saiu da minha casa, eles é muito feliz com o filho deles. Meu irmão M... Rio passeando ele tá muito feliz com o filho dele. Mas é a vida!*

P: Aí você tem seu trabalho.

J: *É tenho... (empresa que Júlia trabalha, tenho aqui, tenho minha pró Fabi, tenho minha mãe, tenho meu amigos, tenho minha mãe, tenho minha vó, ela falando liga. Agora minha tia foi embora, largou tudo em (cidade). É aí mesmo, é a vida!*

P: Certo. E o que é que você acha que dá pra você fazer com seu trabalho? Dá pra você fazer o que com o que você ganha no seu trabalho?

J: É... passeios, eventos, casa... Eu ajudo minha mãe.

P: Obrigada, Júlia por sua entrevista. Ela me ajudará muito em uma pesquisa que estou realizando.

J: *Certo*.