

DESENVOLVENDO COMPETÊNCIAS E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA EXPERIÊNCIA DO SESI-PARAÍBA.

Campina Grande, 07/2011

Maria de Fátima Cunha de Carvalho – SESI/DR/PB - cunha.fatima@hotmail.com

Marinalda Adjuto Leite – SESI/DR/PB - naldinha.sesipb@hotmail.com

Educação Continuada em Geral

Inovação e Mudança

Descrição de Projeto em Andamento

Experiência Inovadora

RESUMO: *O presente projeto busca implantar à Inovação Social para Inclusão de Pessoas com Deficiência à Demanda da Indústria, visando à implementação de ações concretas que irão contribuir para o desenvolvimento de competências e qualificação profissional dessas pessoas na indústria Coteminas–CG e nas ONGs que assistem Pessoas com Deficiências (PcDs), em Campina Grande-PB. Apresenta como objetivo contribuir para inclusão social, escolarização e qualificação profissional para pessoas com deficiência, inseridas nas indústrias paraibanas. Outra proposição do projeto é oferecer cursos de qualificação profissional na modalidade à distância. O projeto se encontra em fase de execução nos cursos de qualificação profissional, na indústria e nas ONGs. Os cursos a serem desenvolvidos foram identificados a partir da realização de um diagnóstico funcional, elaborado por uma psicóloga clínica, que fazia parte de uma consultoria especializada. Disponibilizar os recursos, proporcionar a interação e contribuir para inclusão social desses sujeitos tem sido os grandes desafios desse projeto de inovação. Foram*

utilizados como aportes teóricos: ARANTES (2009); CARNEIRO (1998); FREIRE (1996); GRAMSCI (1991) e SASSAKI (2003) auxiliaram os estudos realizados.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão. Profissionalização. Pessoas com Deficiência.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO:

O pleno exercício da cidadania deve se pautar no princípio da igualdade, no tratamento das pessoas dentro de um espaço democrático e igualitário, sem distinção de raça, gênero, religião outras diferenças, sejam elas de populações indígenas, quilombolas ou com necessidades educacionais especiais, conforme o art. 5º da Constituição Brasileira. Não é de hoje que se percebe o distanciamento na efetivação das políticas públicas educacionais voltadas para a realidade dos jovens e adultos, como também, constata-se a sua exclusão no mercado de trabalho, geralmente ocorrido pelo desfavorecimento da profissionalização e escolarização destes cidadãos. Frente ao processo histórico de exclusão, as pessoas com deficiência são vitimizadas, conseqüentemente ficam amarradas a um processo de segregação que reduz significativamente às chances de um acesso mais efetivo à uma educação formal de qualidade.

A Paraíba é o Estado brasileiro que apresenta o maior número de pessoas com deficiência (18,8%), um cenário bastante desfavorável, que necessita de uma reflexão urgente e de uma nova ação neste sentido. De acordo com os dados do IBGE, ao todo são 646 mil paraibanos que apresentam pelo menos uma deficiência. No município de Campina Grande, PB existem 16,13% de pessoas com algum tipo de deficiência, diante desta conjuntura, este percentual é considerado maior do que o índice nacional. Segundo estudos da ONG Espaço Cidadania, SP, baseada na RAIS de 31/12/2007, a Paraíba, se encontra no penúltimo lugar no tocante a inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, não atingindo a previsão das vagas de 12. 884 destinadas a essas pessoas, no entanto,

constam apenas aproximadamente 400 pessoas com deficiência trabalhando em todo Estado.

Quanto aos fins de reserva legal para os cargos, onde fica estabelecido que é obrigatório a empresa com mais de 100 empregados a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou com alguma deficiência, sob pena de multa, no Brasil há duas normas internacionais devidamente ratificadas, o que lhes confere status de leis nacionais, que são a Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas com Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, que foi promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Ambas conceituam deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social.

Nesse diapasão está o Decreto nº 3.298/99, cuja redação foi atualizada após longas discussões no Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), pelo Decreto nº 5.926/04.

Logo, há que ser atendida a norma regulamentar, sob pena de o trabalhador não ser computado para fim de cota. Assim, pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido, com deficiência mental leve, ou deficiência física que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo, não são consideradas hábeis ao fim de que se trata.

Pessoas reabilitadas, por sua vez, são aquelas que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perdida em decorrência de infortúnio. A que se atestar tal condição por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgãos que exerçam função por ele delegada.

Para fins de reserva legal de cargos, é pessoa com deficiência.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o

desempenho de atividade, dentro do padrão considerando normal para o ser humano;

II – deficiência permanente – aquela que ocorre ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bemestar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

2. METODOLOGIA:

Para realização das ações projetadas, foram efetivadas as etapas em destaque: realização de visitas técnicas na empresa para identificação dos postos de trabalhos, incluindo a elaboração da descrição funcional e perfil da função além da demanda selecionada nas ONGs que funcionam em Campina Grande, PB; técnicas de sensibilização através de material promocional (camisas, palestras, mensagens em faixas e banners), que buscam refletir as práticas discriminatórias e preconceituosas arraigadas na sociedade; identificação de competências para elaboração dos cursos de qualificação profissional na modalidade presencial e para conversão dos conteúdos dos cursos na ferramenta à distância; realização dos cursos de LIBRAS, níveis I e II, sob consultoria e ministração do curso pela ASCG para colaboradores ouvintes e surdos que fazem parte da empresa e divulgação através dos meios eletrônicos e impressos sobre a realização das atividades. As ações de conversão dos conteúdos dos cursos às ferramentas de cursos através do Ensino à Distância, estão sendo realizadas por uma empresa competente no que se refere a inovação tecnológica de cursos à distância.

3. RESULTADOS

Identifica-se através do resultado do diagnóstico um cenário de diversidade geracional entre os colaboradores, PcD da Coteminas, na sua maioria colaboradores de idade entre 33 a 42 anos (79,2% masculino e 20,8% feminino), de um universo de 74 trabalhadores, sendo 72,7% (59) do sexo masculino e 20,3% (15) do feminino, o que aponta a uma diferença de gênero entre esta demanda. (Tabela 1)

Quanto aos tipos de deficiências identificadas, as pessoas com deficiência física se apresentam em sua grande maioria 90,9% (40) masculino e 9,1% (4) feminino, seguido dos deficientes visuais 75,0% (3) masculino e 25,0% (1) e auditivos, identificados na Coteminas. Da mesma forma quando se compara a citada indústria e ONGs. (Tabela 2)

Analisando o grau de escolaridade deste público, se constata que a sua maioria possui ensino fundamental incompleto: deficientes auditivos 39,5% (17), deficientes físicos 58,1% (25) e deficiente visual 2,3% (1); com fundamental completo, 18,2% (2) auditivo e 81,8% (9) físico; com ensino médio incompleto, 100% (1) deficiente físico; médio completo foi constatado 38,5% (5) auditivo, 38,5% (5) físico e visual 23,1% (3); com superior incompleto: 100% (1) auditivo; superior completo, 100% (3) físico e ensino técnico, auditivo 50,0% (1) e físico 50,0% (1). (Tabela 3)

Desta forma, do universo de 74 pessoas com deficiência inseridas na Indústria Coteminas, Campina Grande, PB, verificou-se que 43 encontra-se com o nível de fundamental incompleto, desenvolvendo atividades nos diversos setores da empresa, porém, na sua maioria está desempenhando a função de auxiliares de serviços gerais, devido a não qualificação e a baixa escolaridade, o que impede a ascensão funcional. (Tabela 3)

4. CONCLUSÃO:

A Nova Lei de Diretrizes e Bases (LDB) inicia um modelo de ensino que prepara o educando para a vida, desenvolvendo as competências genéricas e flexíveis, no sentido de que as pessoas possam se adaptar facilmente as incertezas do mundo contemporâneo. Neste sentido, a educação profissional deve ser desenvolvida dentro de uma proposta unificada, onde se

desenvolverá relações entre o trabalho intelectual, assim como profissional, não só no espaço escolar, mas na vida social, fazendo com que seja desenvolvida uma forma de se pensar e compreender as determinações da vida social e produtiva, na perspectiva da emancipação humana.

Como dispõe nos artigos “39” e “40” da LDB, a educação profissional está integrada às diversas modalidades de educação básica, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, com a função de conduzir ao permanente desenvolvimento de aptidões para vida produtiva, ou seja, a profissionalização do cidadão. Esta modalidade da educação deverá ser desenvolvida em articulação com ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho. (CARNEIRO, 1998, p. 117 - 121)

O SESI-PB vem oferecendo a educação básica a todos os colaboradores da indústria do estado. Mesmo com esta oferta identifica-se um distanciamento do referido público das salas de aulas. Desperta a preocupação quanto aos dados tabulados que refletem o baixo nível de escolaridade dos pesquisados sugerindo desta forma, uma proposta de formação inicial e continuada que integre a educação básica e profissional específica para pessoas com deficiência.

5. REFERÊNCIAS:

ARAÚJO, Luiz A.D. **A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência**. Brasília – Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, 1994.

ARANTES, A. A. Versão em português: **Sobre inventários e outros instrumentos de salvaguarda do patrimônio cultural: ensaio de antropologia pública**. *Anuário Antropológico*, Brasília, 2009, 173-222. Trad. Ilana S. Goldstein.

CARVALHO, Rosita Edler. **Removendo Barreiras para Aprendizagem: Educação Inclusiva**. Porto Alegre. Mediação, 2000.

CARNEIRO, Moaci Alves. **LDB fácil: leitura crítico-compreensiva: artigo a artigo** / Moaci Alves Carneiro. – Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CORDE – DECLARAÇÃO DE SALAMANCA. Brasília, 1994. PROGRAMA DE AÇÃO MUNDIAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – Brasília, 1996.
Decreto N° 3298/99, Brasília.

DECRETO N° 5840 DE 13 JULHO DE 2006.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes necessários à prática educativa** / Paulo Freire. São paulo: Paz e Terra, 1996.

GRAMSCI, Antônio. **Os intelectuais e a organização da cultura**. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 5.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

_____. **Educação Profissional para Pessoas com Deficiência: Cursos e Programas Inteligentes** / Moaci Alves Carneiro. Brasília : Instituto Interdisciplinar de Brasília, 2005.

http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/Lectura6_disc.UT1.pdf - acesso em 12 de outubro de 2010.

http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_2.asp - acesso em 18 de dezembro de 2010.

6. ANEXOS:

Tabela 1

Idade * SEXO

		SEXO		Total
		Masculino	Feminino	
Idade	De 22 a 32 Anos	19 79,2%	5 20,8%	24 100,0%
	De 33 a 42 Anos	23 76,7%	7 23,3%	30 100,0%
	De 43 a 52	13 81,3%	3 18,8%	16 100,0%
	Mais de 52	4 100,0%	0 ,0%	4 100,0%
Total		59 79,7%	15 20,3%	74 100,0%

Tabela 2

PNE * SEXO

		SEXO		Total
		Masculino	Feminino	
PNE	AUDITIVO	16 61,5%	10 38,5%	26 100,0%
	FÍSICA	40 90,9%	4 9,1%	44 100,0%
	VISUAL	3 75,0%	1 25,0%	4 100,0%
Total		59 79,7%	15 20,3%	74 100,0%

Tabela 3

ESCOLARIDADE * PNE

ESCOLARIDADE		PNE			Total
		AUDITIVO	FÍSICA	VISUAL	
Ensino Fundamental Incompleto		17	25	1	43
		39,5%	58,1%	2,3%	100,0%
Ensino Fundamental Completo		2	9	0	11
		18,2%	81,8%	,0%	100,0%
Ensino Médio Incompleto		0	1	0	1
		,0%	100,0%	,0%	100,0%
Ensino Médio Completo		5	5	3	13
		38,5%	38,5%	23,1%	100,0%
Ensino Superior Incompleto		1	0	0	1
		100,0%	,0%	,0%	100,0%
Ensino Superior Completo		0	3	0	3
		,0%	100,0%	,0%	100,0%
Ensino Técnico		1	1	0	2
		50,0%	50,0%	,0%	100,0%
Total		26	44	4	74
		35,1%	59,5%	5,4%	100,0%