

CARACTERIZAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM IDADE ECONOMICAMENTE ATIVA E MAPEAMENTO DAS INSTITUIÇÕES DE ASSISTÊNCIA ATUANTES NO MUNICÍPIO DE SÃO CARLOS¹

DANIELA DA SILVA RODRIGUES²

ANGELA PAULA SIMONELLI³

LÉA BEATRIZ TEIXEIRA SOARES⁴

JOÃO ALBERTO CAMAROTTO⁵

RESUMO

Estima-se que residem no Brasil 22.400 pessoas com deficiência no município de São Carlos (IBGE, 2000). Verifica-se baixa empregabilidade dessa população, apesar da vigência da lei 8213/91, conhecida como Lei de Cotas. Os dados da Gerência Regional do Trabalho e Emprego em São Carlos mostram que 51,3% das vagas de cotas ainda não foram ocupadas. O artigo apresenta os resultados e discussões levantadas em um projeto de extensão realizado no segundo semestre de 2006, pelo Departamento de Terapia Ocupacional da Universidade Federal de São Carlos em parceria com a Prefeitura Municipal de São Carlos. O objetivo foi o mapeamento das instituições assistenciais e de reabilitação, suas ações e público atendido. A pesquisa constitui no levantamento dos dados de cinco instituições que foi realizado através de visitas agendadas com os representantes para a apresentação do projeto, entrevista e aplicação de questionário composto de quarenta e quatro questões. O público atendido nas instituições pesquisadas é de 4775 pessoas com deficiência, destas 1520 se encontram na faixa etária da população economicamente ativa (PEA), ou seja, de 18 a 50 anos de idade, e destas, 130 pessoas exercem alguma atividade profissional. Estas instituições apontaram como limites para a inclusão a baixa escolaridade das pessoas com deficiência, inadequação do sistema de transporte público para pessoas com deficiência física, falta de recursos e estrutura para a qualificação e ingresso destas pessoas no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Deficiência, Lei de Cotas, Inclusão, Trabalho.

¹ Artigo recebido em 07 de janeiro de 2009. Aceito para publicação em 04 de agosto de 2009.

² Terapeuta Ocupacional, Doutoranda no Departamento de Engenharia de Produção (UFSCar).

E-mail: danielarodrigues@dep.ufscar.br

³ Terapeuta Ocupacional, Docente do curso de Terapia Ocupacional (UFPR).

⁴ Terapeuta Ocupacional, Docente do Departamento de Terapia Ocupacional.

⁵ Docente do Departamento de Engenharia de Produção (UFSCar).

CHARACTERIZATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN ECONOMICALLY ACTIVE AGE AND MAPPING OF THE CARE INSTITUTIONS IN THE CITY OF SÃO CARLOS

ABSTRACT

It is estimated that 22.400 people with disabilities live in the city of São Carlos, in Brazil (IBGE, 2000). There is a low employability of this population, although, the validity of the law 8213/91, which is known as the Quota Law. Data for Regional Management of Labor and Employment show that 51.3% of the quota availability has not been occupied in São Carlos. This paper intend to discuss and presents some results that were raised in a project conducted, in the second half of 2006, by the Department of Occupational Therapy, from Federal University of São Carlos, in partnership with the São Carlos Government. The main point was to map care and rehabilitation institutions, and also approach their actions and the assisted public. The research is based on a survey from five institutions. It was conducted during the scheduled visits with representatives of the project. The interviews and the questionnaire form were structured through forty-four questions. In the institutions analyzed, the assisted public was 4,775 persons with disabilities. Nevertheless, 1520 persons from this amount are part of the economically active population, ranging from 18 to 50 years old; however, 130 people are exerting a professional activity. These institutions recognized limits to people inclusion like low formal education, inadequacy of public transport for people with physical disability, lack of resources and structure for the qualification and to the entrance of these persons in the labor market.

Key-words: Disabilities, Quotas Law, Inclusion, Job.

INTRODUÇÃO

O Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999, considera pessoas com deficiência, aquelas que se enquadram em cinco grandes categorias: i) Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, dentre outros; ii) Deficiência auditiva: perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras; iii) Deficiência visual: acuidade visual igual ou menor que 20/200 no

melhor olho, após a melhor correção; iv) Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, associado a déficits no comportamento adaptativo, com manifestação antes dos dezoito anos; v) Deficiências múltiplas: associação de duas ou mais deficiências.

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1983, define pessoa com deficiência para o trabalho como aquela “cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental”.

Pesquisa feita pela Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura UNESCO (1996), indica que 10% da população mundial é portadora de algum tipo de deficiência. Há cerca de 610 milhões portadores de deficiência no mundo, das quais 386 milhões se encontram na faixa etária de 18 a 50 anos, denominada População Economicamente Ativa (PEA). Na Europa e nos Estados Unidos, cerca de 40% das pessoas com deficiência estão empregadas, enquanto no Brasil apenas 2% têm trabalho regular. Pesquisa da OIT mostra que o nível de desemprego entre os deficientes tende a ser mais elevado do que a média da sociedade (ROCHA, 1999).

No Brasil, de acordo com o Censo 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cujos dados foram divulgados no início de 2003, aproximadamente 24,6 milhões de pessoas, ou seja, 14,5% da população brasileira, apresentam algum tipo de deficiência.

Além das pessoas que apresentam deficiências congênitas (deficiências física, auditiva, visual, mental ou deficiências múltiplas), a cada dia 500 brasileiros tornam-se deficientes. Trata-se de um universo expressivo de pessoas. Vários fatores fazem com que esse número seja elevado, em especial o fato de estarmos entre os países com maiores índices de acidentes de trabalho, de trânsito e de violência urbana, que contribuem para o aumento do número de jovens com deficiência (ROCHA, 1999).

No país, foram identificados 26,5 milhões de pessoas com deficiência e dessas, 16,4 milhões em idade de trabalhar, conforme os dados divulgados pelo IBGE em 2004.

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2001/2002 e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), esse público representa 2,05% dos 26 milhões de trabalhadores formais, revelando assim baixa empregabilidade.

Entretanto, avanços em termos de acesso à educação e progressos nas comunicações, na tecnologia e na informática têm ampliado a participação desse público no trabalho e na vida social.

Segundo Simonelli (2009) as instituições no Brasil, em geral, realizam reabilitação das pessoas com deficiência. Atividades e vivências são realizadas, a fim de garantir o convívio social dessas pessoas e seus familiares, mas, apresentam dificuldades estruturais e de recursos para efetivação de ações de qualificação profissional com vistas à inclusão no mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, por meio das leis 7853/89 e 8213/91, trouxe normas protetoras, garantias de integração e reserva de mercado de trabalho para pessoas com deficiência em organizações de administração pública e do setor privado.

No que diz respeito à iniciativa privada, coube à Lei nº 8213/91 (Lei de Cotas), assegurar em favor dos beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, desde que habilitadas, de 2 a 5% das vagas (percentual de cotas) para trabalho em empresas com mais de cem empregados. O Decreto nº 3298/99 estabeleceu, posteriormente, a seguinte proporção: a) 2%, para empresas de 100 a 200 empregados; b) 3%, de 201 a 500; c) 4%, de 501 a 1000; d) 5%, para as que excedam 1000.

Contudo, situações de trabalho repletas de resignação e impossibilidade de mudanças, fazem com que as pessoas se submetam, muitas vezes, a condições que podem afetar seu estado de saúde. Além disso, a falta de condições adequadas nos postos de trabalho pode até limitar ou extinguir as potencialidades remanescentes às pessoas com deficiência, seja para o trabalho ou para as atividades de vida diária e de lazer (NASCIMENTO E MORAES, 2000).

Na cidade de São Carlos estima-se que vivam 22.400

pessoas com deficiência⁶, sendo 10.774 pessoas com deficiência visual; 6.048 com deficiência motora ou física; 3.740 com deficiência auditiva e 1859 pessoas com deficiência mental permanente.

De acordo com dados apresentados pela Diretoria Regional do Trabalho em São Carlos, apenas 48,7% das vagas de emprego existentes nas empresas que devem cumprir a Lei de Cotas foram preenchidas até abril de 2006.

O QUADRO SOBRE A DEFICIÊNCIA

No contexto do pós-guerra, a OIT publicou um relatório, em 1921, abordando a questão do emprego compulsório para os veteranos de guerra. As recomendações incentivaram programas de atendimento a essa população, tanto no nível governamental quanto em iniciativas de organizações não-governamentais. Nos anos 50, a ONU liderou um programa para a implantação de serviços de reabilitação profissional no mundo todo, incentivando principalmente países em desenvolvimento (SILVA, 1987; SOARES, 1991).

No Brasil, ausente o problema de reintegração dos mutilados de guerra, a Reabilitação Profissional iniciou-se pela readaptação e reeducação para o trabalho daqueles previdenciários acidentados e aposentados por invalidez (Portaria nº 83, de 1943, promulgada pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio) (SOARES, 1991).

Em 1981, Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência, a discussão sobre adaptação e readaptação profissional destas, se ampliou em âmbito nacional e internacional, propondo participação e igualdade plena dessa parcela da população (Convenção 159, OIT, 1983).

Em 1988, com a elaboração da nova Constituição Federal, o país se comprometeu com o princípio que

anuncia a Educação como direito de todos e dever do Estado e da família. A contribuição para a continuidade deste processo deu-se em 1989, com a regulamentação da Lei 7853, de 24 de outubro, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência, consolidando as normas de proteção.

A lei nº 8069, de 13 de julho de 1990, sancionada pela Presidência da República dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, na qual se assegurou ao “adolescente portador de deficiência o trabalho protegido” e o “direito a condições de capacitação para o exercício de atividade regular e remunerada”.

A publicação apresentada pela ONU, em 1993, das “Normas sobre Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência”, estabeleceu, para os países membros, a responsabilidade pela educação para essas pessoas em ambiente inclusivo, particularmente no campo do trabalho.

No atual panorama do mercado de trabalho brasileiro, já existem pessoas com deficiência inseridas, devido a implantações de leis que estimularam a sua inserção laboral (Lei de Cotas). A Lei 8112/90, por exemplo, assegura o direito para inscrição de pessoas com deficiência em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência.

A perspectiva de Equipamentos de Oportunidades à situação de trabalho em suas aplicações práticas direcionadas às pessoas com deficiência, atualmente, vem sendo desenvolvidas em três grandes áreas, nas quais se destacam: o desenvolvimento de tecnologias assistivas, a elaboração de metodologias voltadas à inclusão e as adaptações nos postos de trabalho.

O termo tecnologia assistiva surgiu através de uma lei norte-americana de 1988, *Technology-Related*

⁶ Estimativa feita a partir de dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre a população do município e porcentagem correspondente dos outros deficientes.

Assistance for Individuals with Disabilities Act Public 100-407, que corresponde a “qualquer item, peça de equipamento ou sistema de produtos, quando adquiridos comercialmente, modificados ou feito sob medida, é usado para aumentar ou melhorar as habilidades funcionais do indivíduo com limitações funcionais” (FREITAS, 2000).

Para Freitas (2000), a tecnologia assistiva atende aos portadores de deficiência física, visual, auditiva e sensorial, com o objetivo de ampliar as capacidades e habilidades remanescentes, restabelecer as funções, proporcionar maior independência e prevenir disfunções e incapacidades.

Paralelamente à tecnologia assistiva, está o *Designer Universal*, que consiste “na prática de projeto de produtos ou ambientes que possam ser usados de forma efetiva e eficiente por pessoas com uma ampla gama de capacidades operacionais e em diversas situações. Incluindo pessoas sem limitações, bem como, aquelas com limitações funcionais relacionadas às incapacidades ou simplesmente por uma circunstância” (VANDERHEIDEN, 1997).

Outro enfoque comumente utilizado no processo de inserção nas empresas consiste na adaptação dos postos de trabalho. Para Górska (2000), este processo denominado também como “mudanças integracionais”, baseia-se na adaptação de máquinas, equipamentos, fatores de segurança, métodos de trabalho e a organização do trabalho às habilidades e necessidades individuais do funcionário que apresente algum tipo de deficiência.

Segundo Tortosa (1997), os postos de trabalho dessa clientela devem permitir ou facilitar o desenvolvimento de suas capacidades e habilidades individuais, evitando também a progressão de deficiências que já existem e/ou a aparição de outras novas.

Neto (2004) afirma que na literatura são poucos os

trabalhos científicos que apresentam estudos ou metodologias ergonômicas que oferecem questões sobre a adaptação de postos de trabalho às pessoas com deficiências.

Apesar de todos os avanços tecnológicos e evolução dos estudos ergonômicos, fica evidenciado, a despeito da absorção desses trabalhadores nos últimos anos, que eles continuam sendo excluídos do mercado de trabalho formal e as leis não conseguem garantir significativamente a condição que se apresenta.

No entanto, todo esforço em prol de “adaptar o trabalho ao homem”, ao contrário da tendência de adaptar o homem ao trabalho, demonstrado através dos poucos estudos e pesquisas sobre o cenário de dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam, contribui para a construção de um futuro em que a acessibilidade, a oportunidade de emprego e a qualidade de vida chegarão para todos (NETO, 2004).

O DESENHO DA PESQUISA

Visando à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, este estudo apresenta os resultados e discussões emergentes de um projeto de extensão desenvolvido no período de 31/03/2006 à 06/04/2007 pelo Departamento de Terapia Ocupacional da Universidade Federal de São Carlos-UFSCar em parceria com a Prefeitura do Município de São Carlos e com o Balcão de Empregos, ligado à Secretaria Municipal de Ciência e Tecnologia.

O estudo objetivou a caracterização das pessoas com deficiência em idade economicamente ativa e o mapeamento das instituições de assistência a essa população na cidade.

A atuação do Balcão de Empregos, no escopo do projeto, se deve ao fato de que ele atende uma média anual de mais de 12.000 trabalhadores, intermedia mais de 2.600 vagas de emprego e tem o retorno de aproximadamente 2.400 contratações, com índice de

aproveitamento em torno de 90%. Por isso, tem sido procurado pelas empresas do município para buscar informações sobre trabalhadores que se enquadram no perfil contemplado pela Lei de Cotas.

De acordo com os dados do Balcão, os tipos de vagas de emprego oferecidas para estas pessoas estão distribuídos da seguinte maneira: 88% são relacionadas às funções realizadas na produção, 6% às funções administrativas, 5% a serviços gerais e 1 % das vagas exigindo formação em nível técnico.

Esse serviço possui cadastro e oferta de vagas de empresas que querem cumprir a lei de inclusão. Em 2004, foi solicitado a ele o recrutamento de candidatos com deficiência para 168 vagas. Houve apenas 15 contratações, representando apenas 8.9%. Em 2005, já foram solicitados candidatos para 212 vagas e foram efetuadas apenas 3 contratações, equivalente a 1,4% das ofertas das vagas.

Essa situação é justificada por problemas de ordem econômica e conjuntural, tais como, ausência de informações atualizadas sobre as pessoas com deficiência de São Carlos; desinformação e inadequação das condições de arquitetura, transporte e comunicação que dificultam o acesso ao mercado de trabalho; inadequação dos espaços dos postos de trabalho; falta de escolaridade formal e falta de capacitação profissional, entre outros.

Pode-se constatar, portanto, a existência de falhas entre capacidade laborativa real dessas pessoas, a qualificação para o mercado de trabalho, as ofertas de qualificação profissional, a acessibilidade e transportes existentes na cidade e o perfil de vagas disponibilizadas. Assim, a Gerência Regional do Trabalho e Emprego de São Carlos busca fiscalizar e garantir o cumprimento da Lei de Cotas, mas reconhece as dificuldades de provimento

dos postos pelas empresas.

MÉTODO

O método utilizado nesse estudo foi a pesquisa descritiva, pois teve como técnicas empregadas para a coleta de dados a aplicação de questionário e entrevista com os representantes das instituições existentes na cidade de São Carlos.

O intuito foi realizar o levantamento dessas instituições para a obtenção de dados referentes aos serviços prestados por estas às pessoas com deficiência e identificação dessas pessoas em idade produtiva, no que diz respeito à sua condição laborativa e de saúde e viabilidade de inserção no mercado formal e informal de trabalho.

O levantamento das instituições de assistência e reabilitação foi realizado através de consulta à lista telefônica e sítios eletrônicos na rede mundial de computadores, bem como o contato com a prefeitura de São Carlos, no qual se verificou a existência de seis instituições atuantes no município.

Após a identificação desses locais, que representam 100% das instituições da cidade, fez-se o contato com todas elas. Cinco responderam positivamente, totalizando 83,3% do universo, são elas: Associação dos Deficientes de São Carlos (ADESC), Associação Mulher UNIMED (AMU), Associação de Pais e Amigos Excepcionais de São Carlos (APAE), Centro de Especialidades Médicas (CEME) e União dos Paratletas de São Carlos (UPASC). Apenas a Unidade Saúde Escola (USE) da Universidade Federal de São Carlos não colaborou com a pesquisa.

Com o levantamento e caracterização das instituições fez-se o contato com os representantes, por meio de visitas agendadas, para a aplicação do questionário e realização de entrevista.

Trata-se de um questionário semi-estruturado de

avaliação elaborado pelas pesquisadoras, composto por quarenta e quatro questões, com perguntas abertas, sobre sete itens:

- Dados gerais das instituições (nome, endereço, responsável, tempo de funcionamento, etc);
- Administração (pública, privada, filantrópica, como faz a divulgação do trabalho, como os usuários chegam à instituição etc);
- Público-alvo (número de usuários, idade média – usuários entre 18 e 50 anos, quantidade de usuários homens e mulheres, qualificação profissional, exercício de atividade remunerada pelos usuários, recebimento de aposentadoria por invalidez etc);
- Equipe (profissionais que formam a equipe, atividades desenvolvidas pelos técnicos, se são voluntários ou recebem remuneração etc);
- Atividade da instituição (atividades desenvolvidas, oferece capacitação ou qualificação profissional, oferece oficina de trabalho, usuários são encaminhados ao mercado formal de trabalho, conduta da instituição quando um usuário tem interesse em arrumar emprego etc);
- Acessibilidade (transporte próprio, público etc);
- Ações para inclusão de pessoas com deficiência (abordagem sobre pessoa com deficiência e trabalho, conhecimento de serviços que colocam pessoa com deficiência no mercado de trabalho, conhecimento de

empresa que contratou pessoas com deficiência, procura de empresas pelos usuários da instituição etc).

O questionário foi usado como instrumento para caracterizar as instituições, identificar as pessoas com deficiência, sistematizando suas características ocupacionais, ramos de atividades, terapêuticas realizadas, entre outros fatores que possibilitaram elucidar as dificuldades e verificar as novas estratégias de ação nas questões sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Vale ressaltar que as pessoas com deficiência vinculadas a estas instituições foram informadas da realização da pesquisa.

Os dados obtidos foram tratados de forma descritiva com as principais questões de cada item, que mostram informações relevantes de cada entrevistado sobre a pesquisa realizada.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme descrito no Quadro 1, a totalidade das instituições apresenta, em seus arquivos de cadastro, 11.994 pessoas com deficiência. O CEME não pôde contribuir com seus dados devido à rotatividade de sua clientela, cerca de 900 pessoas por dia. Do total estimado de deficientes, apenas 4.775 são usuários frequentes das instituições.

Os resultados discutidos basearam-se nesta estimativa colhida a partir dos dados institucionais⁷.

⁷ Estimativa feita a partir de dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre a população do município e porcentagem correspondente dos outros deficientes.

Quadro 1 – Sistematização dos resultados da aplicação do questionário com os representantes das cinco instituições – Questões referentes ao público atendido.

	UPASC	ADESC	AMU	CEME	APAE
Características da Instituição	Filantrópica	Pública	Filantrópica	Pública	ONG
Número de usuários cadastrados	1800	9685	21	900 pessoas/dia	488
Número de usuários atendidos nas instituições	85	4181	21	...	488
Quantidade de homens	40	2000	3	...	96
Quantidade de mulheres	40	2191	12	...	92
Quantidade de 0 a 18 anos	60	2758	6	...	300
Quantidade de 18 a 50 anos	25	1292	15	...	188
Tipo de deficiência mais atendida pela instituição	Deficiências físicas, auditivas, visuais, mentais e síndrome de down.	Paralisia física leve, cadeirante, deficiências visuais, mentais e auditivas.	Deficiência visual total e baixa visão.	Deficiências físicas, mentais e sensoriais.	Deficiência mental associada ou não a outras deficiências.

Os dados referentes a gênero foram disponibilizados em apenas quatro das cinco instituições participantes da pesquisa. O CEME não possuía dados exatos, assim, a quantidade de usuários homens e mulheres nas quatro instituições não sofrem grandes variações, sendo no total 2139 homens e 2335 mulheres.

Quanto à faixa etária são atendidos 3124 pessoas com

deficiência na idade entre 0 e 18 anos e 1520 na faixa etária de 18 a 50 anos de idade, sendo que estas estão em idade de ingressar ou fazer parte do mercado de trabalho e 131 pessoas com idade acima de 50 anos.

Com relação ao tipo de deficiência atendida pela instituição há predominância de deficiência física, seguida de deficiência mental.

Quadro 2 – Sistematização dos resultados da aplicação do questionário com os representantes das cinco instituições – Questões referentes à escolaridade, mercado de trabalho e previdência social.

	UPASC	ADESC	AMU	CEME	APAE
Nível médio de escolaridade entre usuários de 18 a 50 anos	2. ^o grau	Ensino fundamental a médio.	Ensino fundamental incompleto.	Baixa escolaridade.	Primeira série do ensino fundamental.
Quantos dos usuários de 18 a 50 anos exercem atividade profissional	35	75	Nenhum	Não tem o número exato	20
Os usuários recebem benefícios	A maioria	Aproximadamente 95	A maioria	Muitos deles	A grande maioria

De acordo com o Quadro 2, em referência ao nível escolar, há predominância de usuários com baixa escolaridade. Aqueles que apresentam alguma formação educacional possuem ensino fundamental completo. Os representantes das instituições mencionaram que muitas pessoas com deficiência possuem apenas a primeira série do ensino fundamental ou este grau incompleto e apenas um número pequeno de usuários tem ensino médio completo.

Do número total de atendidos pelas cinco instituições, apenas 130 exercem uma atividade profissional remunerada. Pelos dados fornecidos pelas instituições,

não foi possível constatar se esses trabalhos são registrados em carteira, isto é, se são trabalhos formais ou informais. Esses dados revelaram baixa empregabilidade, apenas 2,72% das pessoas com deficiência atendidas nessas cinco instituições estão trabalhando.

Os dados sobre os benefícios recebidos pelos usuários representam um auxílio em dinheiro para aqueles que possuem uma deficiência grave. Todas as instituições mencionaram que a maioria dos usuários é contemplada com este tipo de benefício.

Quadro 3 – Sistematização dos resultados da aplicação do questionário com os representantes das cinco instituições – Atividades das instituições pesquisadas.

	UPASC	ADESC	AMU	CEME	APAE
Quais profissionais formam a equipe	Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Psicólogo, Terapeuta Ocupacional.	Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo e Terapeuta Ocupacional.	Psicóloga, Psicopedagoga, Professora de arte, Professor de informática e Professora de dança e Terapia Ocupacional.	Assistente Social, Enfermeira, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Médico, Nutricionista. Psicólogo, Terapeuta Ocupacional.	Assistente Social, Dentista, Enfermeiro, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Neurologista, Pediatra, Psicólogo, Psiquiatra, Técnico de Enfermagem e Terapia Ocupacional.
As instituições oferecem capacitação profissional ou qualificação	Não.	Curso de tricô, produção de caixa de chocolate e vendas de roupa.	Informática (3 vezes por semana na instituição).	Não.	Não.
Ensinam alguma profissão e fornecem certificados	Não.	Não.	Sim, de informática.	Não.	Não.
Parcerias	Não.	Sim, Escola Paulista e Centro Cid Silva César (CEFA).	Não.	Não.	Não.
Oficina de trabalho	Não.	Não.	Só informática.	Não.	Sim, profissionalizante como sapataria/ em couro; marcenaria/ tapeçaria; pintura/bordado.

O quadro 3 mostra que as instituições apresentam diferenças quanto à formação de suas equipes. No entanto, todas elas têm em seu quadro de funcionários o profissional de Terapia Ocupacional.

Com relação à capacitação de seus usuários, apenas a ADESC e a AMU oferecem qualificação profissional. Vale ressaltar que a AMU oferece curso de informática com certificado.

Não são constatadas parcerias com empresas, com exceção da ADESC que possui essa relação com a Escola Paulista e CEFA.

A APAE oferece oficinas de sapataria, marcenaria, pintura e bordado e a AMU disponibiliza curso de informática. As demais não têm esse serviço em suas atividades.

Quadro 4 – Sistematização dos resultados da aplicação do questionário com os representantes das cinco instituições – Atividades das instituições referentes à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

	UPASC	ADESC	AMU	CEME	APAE
Fazem encaminhamento para o mercado de trabalho?	Para a própria empresa.	Sim, Escola Paulista e CEFA.	Para a AMUSP (sempre patrocinados)	Não.	Não.
Possui parceria com empresas para contratação?	Não.	Não.	Não.	Não.	Não.
Conhece algum serviço que oferece capacitação profissional?	PAT.	CEFA, APAE.	ADESC, APAE.	Não.	Não.
Conhece alguma empresa que contratou deficiente físico?	Banco, Link, Tapete São Carlos, Tecumseh, Prefeitura.	Droga Raia, Lojas Marisa Pernambuco, Supermercado Gimenez, Extra.	TAM, Pernambucanas, Gimenez, Extra.	Posto Castelo.	Tecumseh, União Serv, Gimenez, Imobiliária Cardinali, Incaflex.
Alguma empresa procurou pessoas com deficiência nesta instituição?	Tecumseh, Eletrolux, Papelão, Óptica, Eletrônicas, Tapetes São Carlos, São Carlos Clube.	Cartório.	Não.	Não.	Tecumseh, União Serv, Gimenez, Imobiliária Cardinali, Incaflex.

Segundo os dados apresentados no quadro 4, as instituições não seguem um padrão para o encaminhamento das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. A ADESC, AMU e UPASC têm seus próprios procedimentos e locais pré-definidos para o encaminhamento. A APAE e o CEME não têm métodos para inclusão de seus usuários.

Nenhuma instituição possui parceria com empresas localizadas no município para a contratação dessas pessoas. Apesar desse fato, quando questionadas sobre o conhecimento se alguma empresa já contratou pessoas com deficiência, todas as instituições mencionaram estabelecimentos, empresas, lojas onde se encontram os deficientes trabalhando.

Sobre a informação de outros serviços que realizam a atividade de capacitação profissional das pessoas com deficiência, apenas ADESC, AMU e UPASC sabiam da existência de outras instituições com essa atuação.

ADESC, APAE e UPASC são as instituições que foram procuradas pelas empresas para realizar a inclusão, no entanto, se constatou, através da fala de um dos diretores dessas instituições, que as empresas são “*exigentes na questão da qualificação dos deficientes*”. Isso demonstra uma das dificuldades na inclusão das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. A AMU e o CEME não foram procuradas por nenhuma empresa.

Os representantes das instituições referem também à existência de problemas na acessibilidade de transporte público na cidade e que esta realidade dificulta a participação das pessoas com deficiência nas ações propostas. A falta de acessibilidade urbana também foi apresentada como barreira para a realização de atividades externas às instituições.

Percebe-se, com os resultados apresentados, que um grande número de pessoas com deficiência encontra-se em idade economicamente ativa, porém, há incidência de baixa empregabilidade entre este público, além da baixa escolaridade e formação profissional.

Apesar do respaldo da Lei nº 8213/91 de reserva de vagas às pessoas com deficiência, as ações realizadas para o cumprimento da mesma ainda parecem insuficientes no município estudado.

Pressupõe-se que a baixa incidência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ocorre porque parte das empresas do município de São Carlos não tem informações sobre essa população e não está preparada para receber esses trabalhadores, além de apresentar inadequações nos postos de trabalho. Por sua vez, as instituições não apresentam ações de capacitação profissional, orientação às empresas, ou seja, intervenções com vistas à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.

Para Nunes (2007), uma adequada inclusão laboral das pessoas com deficiência deve ser feita por uma avaliação precisa e detalhada, enfocando dois importantes aspectos: a avaliação do indivíduo, que consiste em suas capacidades e incapacidades, bem como na funcionalidade que poderia afetar seu desempenho nos empregos disponíveis; e os aspectos da atividade de trabalho, tais como as exigências necessárias e as características das tarefas.

Assim, a ausência de informações sobre a pessoa com deficiência, falta de qualificação profissional, falta de adequação de transporte público que dificulta a acessibilidade a diversos locais, são alguns dos muitos fatores que justificam a baixa adesão à atividade laboral. Para mudar esse cenário, é necessário implementar ações interdisciplinares que envolvam todos os atores relacionados à temática da deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados levantados nesta pesquisa justificam a necessidade de ações integradas no município entre as instituições e o poder público que visem, além da reabilitação e da educação, à qualificação profissional das pessoas com deficiência.

A inclusão propõe adequações bilaterais, tanto na preparação quanto na adaptação dos ambientes. Para tanto, faz-se primordial o conhecimento da situação atual da temática na cidade de São Carlos, assim como das atividades oferecidas no município.

Existe ainda a necessidade de um estudo dos modelos e ações das demais instituições brasileiras que realizam ações com vistas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além da investigação de programas ou projetos municipais desenvolvidos a fim de garantir uma rede de comunicação, o cadastramento, a qualificação profissional e a inclusão dessa população no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- FREITAS, S. G. *Tecnologia assistiva: contribuição para a melhoria da qualidade de vida dos deficientes físicos*. 2000. 27p. Monografia. Especialização em Metodologia da Pesquisa Experimental em Ciências da Saúde. Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- GÓRSKA, E. *Environmental conditions of the work organization for the disabled people*. In: International Ergonomics Association. San Diego. Anais San Diego: IEA 2000/ HFES 2000.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censos Demográficos 2000*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/default_censo_2000.shtm>. Acesso em 30 ago 2008.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Nota sobre projeção da população. 2004*. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/24032005projecao.shtm>>. Acesso em 30 ago 2008.
- NASCIMENTO, N. M.; MORAES, R. A. S. *Fisioterapia nas Empresas*. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000.
- NETO C. F. M. et al. *Áreas de atuação da ergonomia que contribuem para o processo de inclusão social das pessoas portadoras de deficiência*. Anais ABERGO (Associação Brasileira de Ergonomia), Fortaleza – CE, 2004. CD-ROM.
- NUNES, C. M. P. Saúde do Trabalhador e Ergonomia. In: Cavalcante A.; Galvão, C. *Terapia Ocupacional: Fundamentação & Prática*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2007, p. 278-290.
- OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional de Pessoas Portadoras de Deficiência*. Genebra. Disponível em: <<http://dhnet.org.Br/direitos/sip/lex.64.htm>>, 1983. Acesso em 12 dez 08.
- ROCHA, A. *Educação Profissional de Pessoas Portadoras de Deficiência: Relato, Críticas e Reflexões*. Disponível em: <www.proweb.com.br/aja/html/artigo.htm>, 1999. Acesso em 12 dez 08.
- SILVA, O. M. *A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje*. São Paulo: Cedas, 1987.
- SIMONELLI, A. P. *Contribuições da análise da atividade e do modelo social para a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência*. 2009. 221 p. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Centro de Ciências Exatas e Tecnologia. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- SOARES, L. B. T. *Terapia Ocupacional: lógica do capital ou do trabalho?* São Paulo: Hucitec, 1991.
- TORTOSA, L. et al. *Ergonomia e discapacidad*. Madri: Imsero, 1997.
- VANDERHEIDEN, G. C. Design for people with functional limitations resulting from disability, aging or circumstance. In: SALVENDY, G. *Handbook of human factors and ergonomics*. New York: John Willey & Sons, 1997, p. 1387-1417.