



RATIO – FACULDADE TEOLÓGICA E FILOSÓFICA
CURSO DE SERVIÇO SOCIAL

SANDRA BASTOS MESQUITA

**A CAPACITAÇÃO COMO INCENTIVO À INCLUSÃO DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise das
vivências dos profissionais no Centro de Profissionalização Inclusiva para a
Pessoa com Deficiência (Fortaleza/Ce)**

Fortaleza – CE

2016

SANDRA BASTOS MESQUITA

**A CAPACITAÇÃO COMO INCENTIVO À INCLUSÃO DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise das
vivências dos profissionais no Centro de Profissionalização Inclusiva para a
Pessoa com Deficiência (Fortaleza/Ce)**

Monografia submetida à aprovação do Curso de Serviço Social pela Faculdade Teológica e Filosófica Ratio, como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof^ª Ms. Virzângela Paula Sandy Mendes

Fortaleza – CE

2016

M578c Mesquita, Sandra Bastos.

A Capacitação como incentivo à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: uma análise das vivências dos profissionais no Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência. / Sandra Bastos Mesquita. Fortaleza, 2016.
80 fls. Enc.

Orientador(a): Profª Ms. Virzângela Paula Sandy Mendes.
Monografia (Graduação) – Faculdade Ratio, Curso Serviço Social.

1. Pessoa com Deficiência 2. Inclusão Produtiva
3. Políticas Públicas I. Profª Ms. Virzângela Paula Sandy Mendes. II. Faculdade Ratio, Graduação em Serviço Social III. Título

CDD 361
CDU 364

SANDRA BASTOS MESQUITA

**A CAPACITAÇÃO COMO INCENTIVO À INCLUSÃO DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise das
vivências dos profissionais no Centro de Profissionalização Inclusiva para a
Pessoa com Deficiência (Fortaleza/Ce)**

Monografia submetida à aprovação do Curso de Bacharelado em Serviço Social pela Faculdade Teológica Ratio, como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Serviço Social.

Orientador (a): Prof.^a Ms^a: Virzângela Paula Sandy Mendes.

A CAPACITAÇÃO COMO INCENTIVO À INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise das vivências dos profissionais no Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência (Fortaleza/Ce)

Monografia como pré-requisito para obtenção do título de Bacharelado em Serviço Social, outorgado pela Faculdade Teológica e Filosófica Ratio, tendo sido aprovada pela banca examinadora composta pelos professores.

Data de aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Ms. Virzângela Paula Sandy Mendes

(Orientadora)

Faculdade Ratio

Prof^ª. Esp. Bárbara Almeida da Cunha

Faculdade Ratio

Prof^ª. Esp. Francisca Emmanuela Saraiva Martins

Faculdade Ratio

Dedico a

Todos que não acreditam que possa haver uma convivência harmônica, igualitária e respeitosa entre o ser humano. Aos que lutam pelo direito do outro por acreditar nas possibilidades de mudança. Aos que buscam inserir o que é visto como diferente. Aos que usam seus saberes para humanizar a sociedade. Aos que lutam por uma sociedade que dê o direito do outro ser simplesmente feliz!

AGRADECIMENTOS

Como posso deixar de agradecer principalmente pela vida, agradecer por todos os meus pedidos terem sido atendidos e entregues por Deus no seu devido momento, obedecendo ao seu tempo e não aos meus anseios.

Agradecer pelo dom de me transformar mais uma vez em discente, deixando de lado por quatro anos a docência.

Agradecer pelo vento que toca meu corpo, me lembrando de que a perfeição não está em mim, mas em Deus que de tão sábio, me fez ser deficiente para tentar inconscientemente mostrar o quanto em todo o meu percurso que eu era normal.

Eis-me aqui, agradecendo sempre a quem sempre acreditou nas minhas habilidades e potencialidades, aqueles que quando me olhavam, viam só, e simplesmente a menina danada e sapeca que por nada era detida, a minha família. Aquela moça que brigou, chorou, caiu, mas sempre se levantou e mostrou que podia. A mulher que sonhou e, com certeza, realizou.

Eis-me aqui, superando as adversidades e olhares preconceituosos que me acompanharam por toda a vida, e que, com certeza, continuarão, mas que para mim só são notados os olhares de orgulho, de surpresa, de valorização que me fazem caminhar em direção aos meus objetivos.

Agradecer pelos amigos que com seu incentivo, me fortalecem na minha perseverança de querer ver um mundo melhor, onde negros e brancos se misturem ainda mais, onde o gordo não seja lembrado por seu rosto bonito ou por ser palhaço, mas como um ser humano que sente as dores e os sabores de não conseguir ser o modelo ideal, pelo outro que gosta do outro na melancolia que o mundo lhe proporciona como sendo uma aberração, pelo sem braço que abraça e acolhe no coração, por uma esperança de ver as coisas se adequarem e todos se aceitarem na sua plenitude.

Eis-me aqui, para agradecer aos professores e mestres que me ensinaram a ser melhor, a ver que a inclusão depende somente de nós mesmos, de que temos que continuar buscando a igualdade e o convívio feliz de todos os que ocupam por menor que seja o espaço desejado.

Agradecer com a humildade sabendo que todo dia existe um aprendizado, em que o conhecimento é a mola mestra para que possamos argumentar, sem arrogância, mas com a dignidade de quem procura fazer e realizar aquilo que pode vir a melhorar a vida do próximo, obedecendo à ética que rege a nossa profissão.

Eis-me aqui, Assistente Social.

EM ORAÇÃO AOS MOÇOS

“A regra da igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam.

Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais é desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura.

Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real.

Os apetites humanos concebem inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem.

Esta blasfêmia contra a razão e a fé, contra a civilização e a humanidade, é filosofia da miséria, proclamada em nome dos direitos do trabalho; e, executada, não faria senão inaugurar, em vez da supremacia do trabalho, a organização da miséria.

Mas, se a sociedade não pode igualar os que a natureza criou desiguais, cada um, nos limites da sua energia moral, pode reagir sobre as desigualdades nativas, pela educação, atividade e perseverança. Tal a missão do trabalho.

Os portentos de que esta força é capaz, ninguém os calcula. Suas vitórias na reconstituição da criatura mal dotada só se comparam às da oração.

Oração e trabalho são os recursos mais poderosos d’alma pelo contato com Deus. O trabalho é o inteirar, o desenvolver, o apurar das energias do corpo e do espírito, mediante a ação contínua de cada um sobre si mesmo e sobre o mundo onde labutamos...”

(Rui Barbosa)

RESUMO

O presente trabalho trata da inserção da pessoa com deficiência a partir da Constituição de 1988, mas especificamente, a partir da aprovação do estatuto da Pessoa com Deficiência em 2015, em que ficou estabelecido que o Estado deve garantir Políticas Públicas que facilitem o acesso e a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, garantindo-lhes a qualificação e quebra das barreiras arquitetônicas e atitudinais. Contudo, de acordo com o censo 2010, as pesquisas revelam que no Ceará, 2.340.150 pessoas apresentavam algum tipo de deficiência, e que somente 41% desses sujeitos, prevalecendo o sexo masculino, estão inseridos no mercado de trabalho. As empresas justificam o não cumprimento da Lei de Cotas, a falta de qualificação e escolaridade das pessoas com deficiência. Nesse contexto, a presente pesquisa tem como objetivo, analisar as ações desenvolvidas e executadas no Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência – CEPID, em Fortaleza, para a capacitação e qualificação profissional como incentivo à inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, através das vivências dos profissionais que trabalham no mesmo. Para tanto foi desenvolvida uma pesquisa de natureza qualitativa, com o apoio da pesquisa bibliográfica paramentando os conceitos e Leis estabelecidas na Carta Magna brasileira e no Estatuto da Pessoa com Deficiência. O estudo de campo foi realizado no Centro com os profissionais através de entrevista semiestruturada que nos possibilitou termos um conhecimento amplo das ações executadas para a inclusão das pessoas com deficiência no acesso ao mercado de trabalho. Os resultados desse estudo apontam que a falta de qualificação profissional, a dificuldade das famílias em incentivar esses sujeitos e as barreiras atitudinais e arquitetônicas, ainda são empecilhos para que essa inclusão se solidifique e alcance as metas desejadas. Ver a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade enquanto cidadãos de direitos nos reflete a condição dos mesmos diante dos preconceitos existentes na sociedade em que vivemos. Incluir, não se refere a colocar, mas a dar o direito de desenvolver suas potencialidades mesmo diante de suas limitações.

Palavras-Chave: Pessoa com Deficiência; Inclusão Produtiva; Políticas Públicas.

ABSTRACT

This paper deals with the inclusion of people with disabilities from the 1988 Constitution, but specifically from the approval of the Person status with Disabilities in 2015, where it was established that the State must guarantee public policies that facilitate access to and inclusion of people with disabilities in the labor market, guaranteeing them the qualification and breaking the architectural and attitudinal barriers. However, according to the 2010 census, the research shows that in Ceará, 2,340,150 people had some kind of disability, and that only 41% of these subjects, prevailing males, are inserted in the labor market. Companies justify non-compliance with the Quota Law, lack of skills and education of people with disabilities. In this context, this research aims to analyze the actions developed and implemented in Professionalization Inclusive Center for Persons with Disabilities – CEPID in Fortaleza, for professional training and qualification as an incentive to enter the labor market for people with disabilities through the experiences of professionals working in it. Therefore a qualitative research was developed with the support of literature parliamentary the concepts and laws established in the Brazilian Constitution and the Statute of Persons with Disabilities. Om field study was conducted at the Center with professionals through semi-structured interviews that allowed us to have a broad knowledge of actions performed for the inclusion of people with disabilities in accessing the labor market. The results of this study indicate that the lack of professional qualifications, the difficulty of families to encourage these subjects and attitudinal and architectural barriers, are still obstacles to such inclusion to solidify and reach desired goals. See the inclusion of people with disabilities in the labor market and in society as citizens rights, in reflects the condition of the same on the existing prejudices in the society in which we live. Include, does not refer to place, but to give the right to develop its potential even before its limitations.

Keywords: Disabled Person; Productive Inclusion; Public Policy.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABCR – Associação Beneficente Cearense de Reabilitação em Fortaleza
a.C – antes de Cristo
AD – Acessibilidade Dificultada
AIPD – Ano Internacional da Pessoa Deficiente
APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
AACD – Associação de Assistência à Criança Deficiente
CDPD – Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência
CEDEF – Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência
CEPID – Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência
CID – Classificação Internacional de Deficiências
CIDID – Classificação Internacional de Deficiências Incapacidades e Desvantagens
CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.
COOPEDEF – Coordenadoria de Pessoa com Deficiência de Fortaleza
CORDE – Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência
CONADE – Conselho Nacional da Pessoa com Deficiência
CONJUR – Consultoria Jurídica
FNAS – Fundo Nacional de Assistência Social
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
IDT – Instituto do Desenvolvimento do Trabalho
IEC – Instituto de Educação do Ceará
INES – Instituto Nacional de Educação de Surdos
INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social
IPECE – Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará
LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social
MAPP – Monitoramento de Ações e Projetos Prioritários
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
PDC’S – Pessoas com Deficiências
PNAS – Política Nacional de Assistência Social
OMS – Organização Mundial da Saúde
ONU – Organização das Nações Unidas
RGPS – Regime Geral da Previdência Social
SDH – Secretaria dos Direitos Humanos

SINE – Sistema Nacional de Emprego

SIT – Sistema de Informação Territorial

SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

STDS – Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social

UECE – Universidade Estadual do Ceará

SMDH – Secretaria Municipal de Direitos Humanos

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. PANORAMA HISTÓRICO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: da era primitiva à contemporaneidade	23
2.1. O ser “diferente”, um ser “maldito”	23
2.2. Século XIX: mudança no olhar para o ser “diferente”	29
2.3. A pessoa com deficiência no século XX: um sujeito de direito	32
3. A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E AS POLÍTICAS PÚBLICAS	36
3.1. A pessoa com deficiência a partir da Constituição Federal de 1988	36
3.2. A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a legislação específica.....	44
4. O CENTRO DE PROFISSIONALIZAÇÃO INCLUSIVA PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O DESAFIO DA INCLUSÃO PRODUTIVA: relatos da pesquisa de campo	53
4.1. O que as estatísticas revelam sobre a inclusão no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência na cidade de Fortaleza	53
4.2. O Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência: lócus da pesquisa de campo	58
4.3. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: apresentando os sujeitos da pesquisa	62
4.4. O trabalho de inclusão produtiva no CEPID	65
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	73
REFERÊNCIAS	75
APÊNDICES	80

1. INTRODUÇÃO

Durante muitas décadas o preconceito relacionado à pessoa com deficiência está enraizado na sociedade, o que dificultou a inserção e a produtividade desse segmento no contexto geral do mercado de trabalho, levando-os à exclusão social num erro equivocadamente em que eram consideradas improdutivas e incapazes, estigmatizando-as a proibição de um convívio social.

Portanto, a inclusão social objetiva a integração da pessoa com deficiência, passando a imagem de uma sociedade não preconceituosa, em que os meios e as ações devem ser combatidos, num processo amplo compreendido não através de providências isoladas, mas sim, de esforços conjuntos com instituições e sociedade civil.

De acordo com Teixeira (2010), ao se pensar em inclusão, é preciso ter a clara diferença entre “integração” e “inclusão”. A primeira consiste apenas em integrar as pessoas de forma impositiva, com base no suporte de leis e normas. Enquanto que, em se tratando de inclusão, essa vai, além disso: ela supõe uma aceitação social, que as pessoas mudem o seu modo de pensar em benefício da coletividade, o que é bem mais complexo de ser alcançado.

Diante de tal colocação, a decisão de pesquisar e desenvolver o presente trabalho justifica-se pelo interesse em conhecer os desafios vivenciados pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo como ponto de partida, pesquisar qual a relevância do Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência, no tocante às ações executadas e desenvolvidas no mesmo para viabilizar a capacitação profissional e inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, favorecendo sua autoestima.

Essa decisão também foi motivada, em grande medida, por uma questão pessoal que envolve um interesse particular por tal temática, pois, como pessoa acometida por poliomielite aos seis meses de idade, e apresentando deficiência motora acredito que o estímulo da família, acompanhado de incentivos sócios educacionais, contribuiu para que o percentual observado no último censo possa ser cada vez menor.

O primeiro contato com o universo das pessoas com deficiência se deu na minha infância, na Associação Beneficente Cearense de Reabilitação em Fortaleza – ABCR, instituição em que fiz tratamento fisioterápico e motor durante nove anos, e que me possibilitou uma visão real dos tipos de deficiência e convívio natural com as pessoas que as apresentavam. Daí, encarar a deficiência como algo “normal” e “familiar”, fez com que o interesse em desmistificar os estereótipos existentes nos vários tipos de deficiência, e ir pelo viés de que deficiência não significa ineficiência, apresentaremos fatos relevantes que

mostram o potencial desenvolvido e alcançado pelas pessoas com deficiência dentro do mercado de trabalho que pode ser aberto sim, basta apenas vê-los como aptos.

Após concluir minha graduação em Letras na Universidade Estadual do Ceará – UECE, no ano de 1992, iniciei um curso em educação especial na área de educação especial em deficiência mental, no Instituto de Educação do Ceará – IEC, o que me possibilitou um maior conhecimento teórico na área, assim como, tive a oportunidade de vivenciar dentro de várias instituições que atendem pessoas com deficiência, o trabalho específico desenvolvido pelas mesmas, voltadas para o trabalho educacional, motor e profissional de seus usuários.

Foi dentro desse contexto, que tive a oportunidade de trabalhar na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), e vivenciar o dia a dia dos alunos que recebiam atendimento na instituição, e desenvolver a cada dia, a certeza de que os mesmos eram capazes a explorar aptidões dentro de suas limitações. Observar que para se realizar um trabalho, a capacidade e inteligência não se resumem ao fato de poder se expressar oral ou fisicamente, mas em responder as diversas situações impostas às pessoas com deficiência, é preciso ser sensível para compreender as diversas formas de expressão e conhecimento, bem como, a capacidade que cada pessoa com deficiência tem em apresentar resultados a eles colocados como impossíveis de solucionar.

A inserção da pessoa com deficiência não consiste num fato ou realidade particular, mas num universo em que estão inseridas várias questões que podam essas pessoas de mostrarem suas capacidades e importância social, assim como os desafios e barreiras nas quais se deparam diariamente numa sociedade que os estereotipa diante de sua mobilidade e dificuldades aparentes, em virtude de suas deficiências. A transformação pela qual uma sociedade passa se faz necessário uma organização que possibilite a todos os indivíduos sentirem-se parte dela. No trabalho, a pessoa com deficiência se torna participativo e proativo, com o aumento de sua autoestima, sendo não somente um produtor, mas um gerador de renda; pois, no momento em que não é excluído, ele passa a ser parte do sistema, ou seja, ao mesmo tempo em que desempenha seu papel enquanto trabalhador passa a ser também consumidor.

Em 2011, após ingressar em um dos projetos da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social do Estado do Ceará – STDS, tive a oportunidade de acompanhar o início da construção do projeto do Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência – CEPID, inaugurado em fevereiro de 2014, que tem como missão contribuir para o fortalecimento das políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência, através da execução de ações de geração de trabalho, emprego e renda, inserindo e profissionalizando esse segmento na sociedade e no mundo do trabalho competitivo, através do esporte e

qualificação profissional com as empresas públicas e privadas de Fortaleza, em parceria com o Sistema Nacional de Emprego – SINE/IDT. Logo, a motivação pessoal e profissional para desenvolver este trabalho, parte principalmente do desejo e da expectativa para que no futuro, as responsabilidades sociais possam inserir e ver as pessoas com deficiência, como trabalhadores aptos e capacitados a produzir, executar e se inserirem no mercado de trabalho, dentro de suas aptidões e relações no mundo, mostrando que suas deficiências não as tornam e/ou impedem de cumprir um papel social enquanto indivíduos componentes e inseridos na sociedade, amparados por lei.

Dentro dessa perspectiva, percebemos claramente que as maiores dificuldades apresentadas no contexto atual das pessoas com deficiência, ainda está relacionado com a falta de acesso a educação/qualificação, relações e acessibilidade. Na sua maioria, a precariedade no que concerne a falta de profissionais habilitados a fazer o acompanhamento nas escolas, e de profissionais e setores qualificados não dispõem de funcionários com qualificação em libras, braile e outra especificidade que venha a facilitar a comunicação e integração da pessoa com deficiência nas empresas são barreiras sociais gritantes, pois não só a qualificação, mas a aceitação e comunicação dentro das empresas são fatores relevantes para que a inserção aconteça de forma facilitadora.

Segundo Josbertini Virgínio Clementino, secretário da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social – STDS, “ainda encontramos uma grande deficiência na preparação e capacitação desse segmento da sociedade, principalmente nos setores privados que não dispõem de recursos humanos capacitados para contratar os mesmos¹”. Outro fator observado se refere à acessibilidade que enquanto facilitadora torna-se uma das maiores barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência; é relevante citar que as barreiras atitudinais que impedem o desenvolvimento digno desses sujeitos que são estigmatizados com uma fragilidade como se fossem “incapazes” e “coitadinhos”, evidenciando-se muito mais a sua deficiência, do que suas habilidades e aptidões. Mas as barreiras atitudinais² e as barreiras arquitetônicas³, é um grande empecilho para que as ações que podem ser executadas pelas pessoas com deficiência, devem ser abolidas para que o ser diferente, não significa ser desvantajosa a vista dos demais sujeitos.

¹ Ceará tem mais de 2 milhões de pessoas com deficiência. Caderno Ceará. Jornal O Povo, 29/02/2012. Disponível em: <hppt://www.opovo.com.br/app/opovo/fortaleza/2012/02/29/noticiasjornalfortaleza>,2792579. Acessado em: 19 de setembro de 2014.

² Barreiras Atitudinais: são os preconceitos, estigmas, generalizações e estereótipos em relação às pessoas com deficiência.

³ Barreiras Arquitetônicas: são todas as limitações que as pessoas com deficiência se deparam no seu dia a dia e que os impedem de realizar o mais básico direito de qualquer cidadão: IR e VIR.

Dentro disso, faz-se necessário, estudos que permitam conhecer a realidade das empresas que empregam pessoas com deficiência, a fim de analisar se é apenas pelo cumprimento de cotas (assunto que também será abordado), ou pelo perfil profissional apresentado pelo mesmo, que as pessoas com deficiência são incorporadas no mercado de trabalho. Nesse sentido, a capacitação profissional não pode ser direcionada apenas como preparação para ocupar o cargo.

As organizações devem desconstruir barreiras em relação às pessoas com deficiência no acesso aos serviços, contribuindo com sua inclusão no mercado de trabalho; não confundindo a deficiência com incapacidade. Quando isso ocorre, há um impedimento de ascensão do profissional frente ao processo de organização, planejamento e direção. (PASTORE, 2002).

Apesar de ao longo dos anos a pessoa com deficiência venha conquistando direitos trabalhistas, de acessibilidade, educação e outros que possibilitam sua inserção na sociedade, ainda passam por situações constrangedoras quando se trata de estigmas e preconceitos já preestabelecidos.

Também foi abordado como objeto de estudo, a relevância social da pessoa com deficiência, seus direitos e conquistas, tendo em vista que a população brasileira e a cearense que é o nosso foco, e que de acordo com o censo 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE apresentou que no Brasil, existem 45.606.048 pessoas com algum tipo de deficiência intelectual, auditiva, visual, motora e mental, equivalendo, portanto, a 23,9% da população brasileira.

Observando a importância do estudo das políticas públicas para a pessoa com deficiência e a realidade social da qual fazemos parte, expomos algumas ações desenvolvidas no Estado do Ceará, e em Fortaleza, acerca das Coordenadorias e Secretarias que garantem, monitoram e fiscalizam os direitos da pessoa com deficiência.

O município de Fortaleza, por meio da Coordenadoria de Pessoa com Deficiência – COOPEDEF, a Secretaria Municipal de Direitos humanos – SDH, operacionaliza as políticas públicas que garantem os direitos sociais das pessoas com deficiência, desde a aprovação da Lei nº 9.868 de 2011, com a cooperação de outros órgãos do âmbito municipal, divulgando e esclarecendo a política de atenção às pessoas com deficiência, difundindo entre os gestores, por meio do assessoramento, monitoramento e fiscalização das ações, buscando garantir os direitos humanos das pessoas com deficiência do município de Fortaleza. (PREFEITURA DE FORTALEZA, 2015).

No Governo do Estado do Ceará, vinculado ao gabinete do governador, temos as coordenadorias e conselhos que abrangem atendimento no âmbito estadual. Dentre esses, está a Coordenadoria Especial de Políticas Públicas para o Idoso e as Pessoas com Deficiência, que foi estabelecida em 31 de março de 2010, através do Decreto nº 30.801, e em seguida foi regulamentada com os decretos nº 30.609 de 2011 e pelo Decreto nº 30.801, de 2012. Com o objetivo de articular, coordenar e monitorar a elaboração e implantação de políticas públicas de garantia dos direitos dos Idosos, quanto para as pessoas com deficiência. Existe também o Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência – CEDEF, que atua no controle e defesa social dessas políticas. No setor de qualificação profissional junto às políticas de trabalho, está o Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência – CEPID.

O Governo do Estado do Ceará através de seu portal inclusivo expõe o “Programa Ceará Acessível: Atenção à Pessoa com deficiência”, ligado à coordenadoria do Trabalho e Renda, concerne aos projetos inscritos dentro do Sistema de Monitoramento de Ações e Projetos Prioritários – MAPP, setor responsável pelo monitoramento e execução dos projetos ligados a STDS, que perpassam várias secretarias.

Diante de questionamentos acerca da inserção e inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, foram citadas algumas preocupações acerca da viabilização e trabalhos desenvolvidos pelos setores e governo, mas precisamente investigando o processo de inclusão no mercado de trabalho desse segmento, através do Laboratório de inclusão, setor ligado a Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social – STDS, que tem o objetivo específico identificar os desafios e percepções enfrentados pelos PCD's, sua legislação e seus anseios diante das barreiras enfrentadas para a inserção no mercado de trabalho. Para isso traçou-se um breve perfil sobre a história da STDS e do Laboratório de Inclusão e o projeto CEPID, que está diretamente ligado ao mesmo. (STDS, 2016).

A Secretaria da Ação Social – SAS foi criada, através da Lei No. 11.306, de 01 abril de 1987, com o objetivo de coordenar todas as ações da área social, tendo como vinculadas a Fundação dos Serviços Sociais do Estado do Ceará – FUNSESCE, a Fundação de Assistência às Favelas da Região Metropolitana de Fortaleza – PROAFA e a Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor do Ceará – FEBEMCE. Em outubro do mesmo ano, a Coordenadoria Estadual da Defesa Civil passou a integrar a estrutura organizacional da SAS. Em 1991 A Secretaria da Ação Social passou a denominar-se Secretaria do Trabalho e Ação Social - SETAS, através da Lei No. 11.809, de 22 de maio de 1991, adicionando a missão de gerar oportunidades de emprego e renda para todos, bem como vinculadas a Fundação da Ação

Social – FAS (resultado da incorporação da PROAFA pela FUNSESCE, com a mudança da sua denominação para Fundação da Ação Social – FAS, em 1990) e a Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor do Ceará – FEBEMCE. (STDS, 2016).

A Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETAS, através da Lei 12.961 de 03 de novembro de 1999, do Decreto Nº 25.706, de 15 de dezembro de 1999, foi reestruturada absorvendo toda a estrutura organizacional e o quadro de servidores da Fundação da Ação Social – FAS, extinta mediante o Decreto Nº 25.696, de 29 de novembro de 1999 e da Fundação Estadual do Bem Estar do Menor – FEBEMCE, também extinta pelo Decreto Nº 26.697, da mesma data. A partir de então, torna-se órgão de execução e coordenação, da Política do Trabalho e Assistência Social, no âmbito do Estado do Ceará. A Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETAS, através da Lei Nº 13.297, de março de 2003, dentro do modelo de gestão do Governo que assumiu, passa a ser denominada Secretaria da Ação Social – SAS, com as competências de Planejar, coordenar, executar, acompanhar e avaliar as Políticas de Assistência Social e da Criança e do Adolescente. (STDS, 2016).

Em 2007, a Secretaria de Ação Social através da Lei Nº 13.875, de 07 de fevereiro, e do Decreto nº 28.658, de 28 de fevereiro de 2007, dentro do modelo de gestão do Governo que assumiu, foi reestruturada absorvendo toda a estrutura organizacional de Secretaria do Trabalho e Empreendedorismo, passando a ser denominada Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social – STDS, tendo por finalidade contribuir com o desenvolvimento socioeconômico do Estado e promoção da cidadania, com a missão de contribuir para elevação da qualidade de vida da população cearense, sobretudo dos segmentos socialmente vulnerabilizados, coordenando e executando as políticas do Trabalho, Assistência Social e desenvolvendo ações de Segurança Alimentar e Nutricional. (STDS, 2016).

A Assistência Social regional é política pública não contributiva, componente social brasileira – junto à saúde e a previdência social, conforme artigos 194, 203 e 204 da Constituição Federal de 1988, está organizada em proteção social básica e especial, de acordo com as políticas que norteiam e fundamentam como, a Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS de 1993, que a partir dessa, novos conceitos e modelos de assistência social passaram a vigorar no Brasil, sendo colocada como direito de cidadania, visando garantir o atendimento às necessidades básicas dos segmentos vulnerabilizados pela pobreza e pela exclusão social, e a Política Nacional de Assistência Social – PNAS, 2004.

A Coordenadoria de Promoção do Trabalho e Renda, na qual o projeto CEPID está diretamente ligado, coordena, executa, e monitora a política de trabalho, a fim de proporcionar aos trabalhadores, ações integrais no que se refere ao trabalho, no âmbito regional, orientado

por diretrizes do programa Sistema Nacional de Emprego – SINE e do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE; tais ações são realizadas por meio de convênio com a STDS. (STDS, 2016).

Iniciadas as primeiras ações relacionadas à inclusão social na unidade de aplicação de estágio universitário, estudos, pesquisas e desenvolvimento da inclusão de pessoas com deficiência e vulnerabilidade social, que posteriormente consolidou-se no surgimento do Laboratório de inclusão. (LABORATÓRIO DE INCLUSÃO, 2011).

O Laboratório de Inclusão é composto do Núcleo de Estágio Universitário e é responsável por selecionar, acompanhar e avaliar todo o processo seletivo de estágio universitário na STDS. O Núcleo de Acessibilidade Dificultada – AD propõe uma mobilidade física e comunicação adequada a todos os funcionários, estimulando um ambiente inclusivo; mesmo estando dentro do espaço físico da secretaria, o mesmo não está no organograma, pois desde a fundação, o setor não foi inserido dentro das políticas e atualmente ainda encontra-se nessa condição. Por um lado, essa situação propicia uma autonomia nas transições de gestão política, o que permite que os projetos executados não sejam suspensos ou extintos. (STDS, 2016).

Dentro dessa célula da STDS, as peculiaridades e particularidades de cada tipo de deficiência, são acompanhadas através de projetos específicos, estudos de casos, em que as PCD's são encaminhadas para atuarem dentro da própria sede, e em empresas privadas que procuram essa mão de obra. (LABORATÓRIO DE INCLUSÃO, 2011).

As políticas públicas voltadas para a pessoa com deficiência, também será abordado com o intuito de estabelecer e analisar os conceitos e a empregabilidade das mesmas, enquanto facilitadoras no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Visto que, com a aprovação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei que entrou em vigor em janeiro de 2016, algumas propostas deverão ser absorvidas e executadas na sociedade como um todo.

Propondo investigar como ocorre o processo de capacitação e inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a partir de análise das ações desenvolvidas e executadas no CEPID, para a capacitação profissional e inserção no mercado de trabalho, a pesquisa tratou de um estudo e reflexões acerca dos avanços e desafios dessa inclusão.

Dentro dessa perspectiva, fizemos uma abordagem qualitativa, por privilegiar uma aproximação com o objeto pesquisado, que proporcionou não somente conhecer a sua realidade, percepções, valores, etc., mas observar e identificar fatores que comprovam o que foi exposto, nas atitudes e postura dos sujeitos participantes.

A ênfase na subjetividade foi prioridade para que a flexibilidade no processo de conduzir a pesquisa fosse trabalhada com situações complexas, sem a preocupação representativa de números, e sim, aprofundando a compreensão do grupo pesquisado, sua realidade social e sua relação com o mundo da inclusão. Foram analisados os dados colhidos, a partir da apresentação dos depoimentos, análise e comentários acerca do que foi explanado pelos participantes da pesquisa.

Para isso, a abordagem qualitativa, com a utilização da técnica da entrevista semiestruturada com perguntas fixas e diretas, possibilitou uma abertura maior, criando um ambiente favorável e com liberdade para questionamentos não formulados, obedecendo, portanto, a ética e o sigilo dos mesmos. Flick (2004), afirma que os métodos e os atores a serem envolvidos na pesquisa são essenciais para a determinação da questão da pesquisa. Assim, utilizamos a técnica de entrevista baseada em roteiro semiestruturado, caracterizada pela preparação preliminar do roteiro e “por dar ao entrevistador flexibilidade para ordenar e formular as perguntas durante a entrevista”. (GODOI e MATTOS, 2006, p.304).

Optamos por trabalhar com a entrevista semiestruturada, que segundo Manzini (1990/1991, p. 149):

A entrevista semiestruturada está focalizada em um assunto sobre o qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista. Para o autor, esse tipo de entrevista pode fazer emergir informações de forma mais livre e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas.

Por considerar relevante explicar a quantidade de pessoas com deficiências incluídas no mercado de trabalho, a abordagem quantitativa será utilizada em uma segunda fase, apenas para analisar os dados referentes à empregabilidade dessas, tendo como fonte, dados obtidos no Instituto de Desenvolvimento do Trabalho – IDT do Ceará, que trabalha em parceria com o Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência – CEPID. Conforme esclarece Fonseca (2002, p.20), como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que poderia conseguir isoladamente.

A utilização de material bibliográfico é de extrema importância, visto que a construção histórica da deficiência nos remete visualizar as mudanças sociais e a evolução dos conceitos e valores que foram modificando-se com o passar dos tempos.

Segundo Fonseca (2002, p. 32), enfatiza que,

existem porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta.

O trabalho aqui apresentado sob a ótica da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho teve como incentivador o Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência, que busca contribuir para o fortalecimento das políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência, através da execução de ações de geração de trabalho, emprego e renda, capacitando e qualificar as pessoas desse segmento, dentro de uma inclusão total nas empresas de Fortaleza e região metropolitana, o que possibilitou realizar uma pesquisa documental, na qual obtivemos acesso a dados e materiais que trouxeram informações necessárias ao enriquecimento e solidificação da pesquisa, com dados estatísticos que concretizam os fatos abordados.

Dentro desse contexto, incluímos a pesquisa documental, como instrumento de coleta de dados, compreendendo a importância que a mesma nos trouxe como complementação de informações, pois: “[...] vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa”. (GIL, 2002 p. 45).

Dessa forma, essa investigação também se constituiu pela coleta de informações através do estudo de campo para conhecer o processo de seleção com uma observação simples, dentro do Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência, mostrando todo o caminho seguido e a valorização das limitações dos alunos, sem, no entanto, desmotivá-los ou motivá-los a seguir uma qualificação dentro daquilo que lhe é vocacional, e não somente como processo inclusivo.

A pesquisa de campo, segundo e Lakatos e Marconi (2003, p. 186):

É aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimento acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

A pesquisa de campo é, com efeito, uma investigação, realizada no local em que há os elementos necessários. Incluindo entrevistas, aplicação de questionários e observações. (VERGARA, 2002). Todos os dados fornecidos foram dos profissionais que compõem o quadro do projeto, incluindo os ligados ao esporte que são relevantes para a valorização e desenvolvimento das habilidades dos usuários.

Realizamos em um primeiro momento, contato com a direção do Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência e sua equipe, como forma de receber a autorização para fazer a observação e o acompanhamento das atividades desenvolvidas no mesmo; assim como, contatar os profissionais, convidando-os a participar da pesquisa, explicando a finalidade e a importância de sua participação na coleta de informações para o desenvolvimento da mesma. Foi adotado um termo de consentimento para a apresentação, sem que seja apresentada qualquer identificação, a não ser que o mesmo permita que o faça, garantindo sigilo e anonimato aos que dessa etapa participarem.

Após a conclusão do presente trabalho, nós comprometemos a entregar uma cópia ao projeto, como forma de acrescentar as informações colhidas sob outro olhar, para incentivá-los e informá-los os resultados obtidos no que cerne a participação, e como incentivo à luta contra a discriminação, e o apoio à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Iniciaremos o presente trabalho, traçando a historicidade da pessoa com deficiência ao longo da humanidade, visto que é algo vindo do início da mesma, em que as pessoas com deficiência eram tratadas como diferentes e muitas vezes referenciados como divindade e/ou castigo de Deus.

2. PANORAMA HISTÓRICO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: DA ERA PRIMITIVA À CONTEMPORANEIDADE.

2.1. O ser “deficiente”, um ser “maldito”.

Discutir sobre a realidade das pessoas com deficiência é um papel desafiador, visto que o abismo da discriminação não é algo novo nas sociedades e civilizações. Historicamente, as situações discriminatórias e preconceituosas vivenciadas pelos mesmos, os excluía do convívio social e político, com uma construção totalmente deturpada de sua imagem e comportamento. Segundo Tunes (2006), a visão sobrenatural, o espírito ou a mente tem existência antes da concepção do corpo, e de acordo com a natural, o corpo determina a mente. Porém, sempre houve uma constante histórica: a marginalização. Alguns termos como “imbecis, idiotas, cretinos, dementes, amentes, excepcionais, oligofrênicos e deformados”, foram utilizados como definição da pessoa com deficiência durante a história da humanidade.

No período primitivo, os povos sobreviviam por meio do nomadismo, com a realização de um intercâmbio direto com a natureza. O sujeito que trouxesse algum tipo de deficiência e/ou deformidade, seja física, visual ou intelectual, era totalmente invisível no processo produtivo; pois, sem meios de prover sua subsistência era rechaçado e enfrentava obstáculos na busca de sua alimentação. Ao longo da história, em diferentes épocas e culturas, as pessoas com deficiência tinham tratamento variado; porém, sempre foi uma constante a sua marginalização.

De acordo com Silva (1986),

Sempre existiram pessoas com deficiência, nascidas com limitações ou que as adquiriram durante a vida. Anomalias físicas ou mentais, deformações congênitas, amputações traumáticas, doenças graves e de consequências incapacitantes, sejam elas de natureza transitória ou permanentes, são tão antigas quanto à própria humanidade. (p. 21).

Diante da citação acima, é válido pontuar algumas passagens históricas que remetem a 2.500 a.C., com os estudos e exames feitos em múmias e esqueletos do Egito Antigo, em que foram descobertas algumas lesões que causaram limitações temporárias ou permanentes nas atividades executadas pelos homens, como: artrite crônica, Mal de Pott⁴, hidrocefalia, gota, amputação, etc.. Segundo os médicos do Antigo Egito, as doenças graves e as deficiências físicas ou os problemas mentais graves, eram provocados por maus espíritos, por demônios ou pecados de vidas anteriores que deveriam ser pagos. Silva (1987) cita, por exemplo, a Escola de Anatomia da cidade de Alexandria que existiu no período de 300 a.C., e que dela ficaram

registros da medicina egípcia em que utilizavam tratamentos para os males que afetavam os ossos e olhos das pessoas adultas. Ainda citando o Egito, vale ressaltar que os afrescos⁵ existentes nas paredes e túmulos dos faraós, sugerem que havia um elevado número de anões, e que os mesmos não eram vistos como seres marginalizados, desgraçados ou inferiores aos outros; em geral, tinham os corpos musculosos, gordos e membros curtos; trabalhavam com ourivesaria ou cuidavam de animais. Entre os hebreus, as deficiências ou deformações como cegueira, surdez e paralisia, eram consideradas como abominação e consequências diretas de pecados e crimes, pois a lei vigente punia com amputações os crimes cometidos, assim como os escravos, que tinham o nariz cortado, dedos ou mão decepados e olhos vazados, como marcas de sua condição e marginalização. (Epopeia Ignorada, 1987, p. 71).

Na Grécia Antiga, anterior ao surgimento do cristianismo, e particularmente em Esparta, cidade em que o militarismo era sua marca principal, era frequente nos campos de batalhas devido aos combates e uso de armas cortantes, as amputações de mãos, braços e pernas. Observa-se também, que na Grécia, o mito e valores de beleza, vigor e capacidade física eram relevantes, pois dariam ao povo condições de subsistência e sobrevivência; daí, a deficiência ser vista como dificultadora⁶ nesse processo, em que a deformidade e a falta de função não garantiam e nem contribuía para a agricultura e para a guerra. Para os espartanos, as crianças nascidas eram analisadas por uma comissão, para daí ser devolvida ao pai que tinha a obrigação de cuidá-la por sete anos, para depois o Estado ser responsável por sua educação, preparando-a para a guerra; enquanto aquelas que apresentassem na visão dessa comissão, alguma deformidade, feiura ou raquitismo, eram entregues aos anciãos que ficavam com a criança e, em nome do Estado, a levavam para um local conhecido como Apothetai⁷; ou seja, tratava-se de um abismo onde a criança era jogada, “pois tinham a opinião de que não era bom nem para a criança e nem para a república que ela vivesse, visto que, desde o nascimento, não se mostrava bem constituída para serem fortes sãs e rijas durante toda a vida”. (Licurgo de Plutarco apud Silva, Epopeia Ignorada, 1987, p. 105).

Por outro lado, o infanticídio, sempre foi uma prática registrada desde a pré-história que teve sua continuidade, na sociedade Romana que assim como Esparta, também não

⁴ Mal de Pott: é uma forma de apresentação de tuberculose extrapulmonar, onde a coluna vertebral é afetada. A doença foi descrita em 1799, por Percivall Pott (1714 – 1788), um cirurgião londrino. A mesma atinge mais comumente as vértebras T8 à L3.

⁵ Afrescos: obra pictórica feita sobre parede, com base de gesso ou argamassa; mural.

⁶ Dificultadora: dificultar + dor, adjetivo e substantivo masculino. Que dou o que dificulta. Disponível em: <<http://priberam.pt/dlpo/dificultados/>> Consultado em: 27.05.2016.

⁷ Apothetai: é uma terra de desfiladeiros profundos perto da Taigetos (Plutarco), onde as crianças não desejadas foram depositadas.

reconhecia o direito de vida dos bebês nascidos precocemente ou com características “defeituosas”. No entanto, o infanticídio não era uma prática constante, embora isso também ocorresse. Enquanto que para a sociedade Romana que tinha o culto do corpo como virilidade e poder, abandonava-se a criança deficiente sobre pena de confisco a metade dos bens da família, à margem de rios ou locais considerados sagrados, com o intuito de serem pegos e criados por famílias da plebe, que as acolhiam para mais tarde usarem-nas como meio de exploração para a obtenção de esmolas⁸.

Ainda em Roma, a compra dos “descapacitados⁹” era utilizada para a diversão, sendo-lhes atribuída a responsabilidade da doença. Silva (1987), também “retrará¹⁰” a utilização de pessoas com deficiência para entreter e mesmo prostituir-se,

[...] cegos, surdos, deficientes mentais, deficientes físicos e outros tipos de pessoas nascidas com má formação eram também, de quando em quando, ligados a casas comerciais, tavernas e bordéis; bem como a atividades dos circos romanos, para serviços simples e às vezes humilhantes. (Silva, 1987, p.130).

Infelizmente, tal prática, repetiu-se por várias vezes na história, não só em Roma.

Durante o Império Romano, surge o cristianismo, uma nova doutrina voltada para o amor ao próximo, humildade, perdão das ofensas, a caridade, valorização e compreensão da pobreza, da simplicidade da vida e combatendo a prática da eliminação de bebês nascidos com deficiência, fez com que as classes menos favorecidas se sentissem acolhidas. A crença de que as deficiências eram causadas por espíritos e forças sobrenaturais, é anterior ao século V, época em que os deficientes, eram tidos como seres diabólicos dotados de poderes malignos. Acreditava-se que o homem é o próprio mal quando lhe falece a razão ou lhe falta à graça celeste a iluminar lhe o intelecto: “assim, dementes e amentes são, em essência, seres diabólicos”. (Pessotti, 1984, p.12). Essa visão demonológica sempre foi persistente e forte durante os tempos, aparecendo na religião persa, e com seu auge na Idade Média.

Segundo Silva (SILVA 1986 apud GARCIA 2004), o demônio possuía os “retardados”, ocupando o lugar de suas almas, como se pode perceber na seguinte afirmação: “o demônio possui esses retardados e ficam onde suas almas devem estar”. Infelizmente, as pessoas que apresentavam deficiência intelectual grave, eram atestadas como possuídos por demônios, espíritos negativos ou castigadas por Deus.

⁸ Esmolas: pequena quantia de dinheiro dada a um pedinte por caridade. É considerado por várias religiões um ato caridoso feito aos necessitados. Pode significar também concessão, graça ou favor.

⁹ Descapacitados: o que perdeu uma capacidade. O que por mutilação ou velhice, perdeu uma funcionalidade.

¹⁰ Retrará: trazer novamente.

Durante a Idade Média, período compreendido entre os séculos V e XV, a prática da magia e as relações com o demônio eram dogmas aceitos, e o homem considerado como um ser submetido a poderes invisíveis quer para o bem como para o mal. Dentro desse contexto, a deficiência era submetida à superstição, sendo entendida como “eleição divina, danação de Deus ou possessão diabólica”. (PESSOTI, 1984, p. 11). Diante da ignorância científica em não poder esclarecer as deficiências, a Igreja Católica ao mesmo tempo em que colocavam seus corpos como templo de Deus, e instrumentos para alertas os homens para a fraternidade, estigmatizava-os como “oficina do diabo, ira divina, castigo de Deus”. Nota-se, que a própria Igreja, tinha um comportamento discriminatório e de perseguição, colocando a caridade de lado, substituindo-a pela rejeição.

A partir do século XII, com o advento da legislação, os indivíduos com deficiência que possuíam bens passaram a receber atendimento para as suas necessidades, ocorrendo com isso, o surgimento de instituições de abrigo e a primeira lei sobre a sobrevivência e cuidados com suas posses. Dentro desse entendimento e visando conter manifestações e as opiniões divergentes em seu meio, e na tentativa de manter seu poder político e econômico, a Igreja Católica foi a maior estimuladora na perseguição e morte dos que eram considerados deficientes, reconhecidos como encarnações do mal eram destinadas à fogueira e a tortura; milhões de pessoas (hereges, adivinhos, loucos e deficientes mentais) foram condenadas e mortas durante a Inquisição nos séculos XI e XII.

Para fugir desse destino, muitos eram acolhidos em conventos e igrejas, em troca de pequenos serviços. Segundo Bartalotti (2006), no final da Idade Média, e com a afirmação do Cristianismo, foi disseminada a ideia de que todas as pessoas são filhas de Deus. A autora ressalta que, nesse período, foram fundadas as primeiras instituições assistenciais, como: abrigos que acolhiam em confinamento as pessoas que apresentavam incapacidade. Porém, existe a contradição de que ao mesmo tempo em que a pessoa com deficiência era acolhida, não podendo mais ser morto, a mesma passa a ser culpada por sua condição; ou seja, sua deficiência, é atribuída a isso um castigo divino. No final do século XV, a pessoa com deficiência era totalmente integrada ao contexto da marginalização e da pobreza em que se encontravam grande parte da população; mesmo com a caridade e solidariedade existente, esses eram excluídos por suas deformidades físicas, sensoriais e mentais, assim como os, pobres, enfermos e mendigos.

O período conhecido como “Renascimento”, não conseguiu resolver esta situação de maneira satisfatória. Mas sem dúvida, ele marca uma fase mais esclarecedora da humanidade

e das sociedades, com o advento de direitos reconhecidos como universais, a partir de uma filosofia humanista e com o avanço da ciência.

Segundo Aranha (1995), com o avanço da medicina, houve uma prevalência da visão organicista sobre a deficiência mental, sendo considerada como um problema médico e não mais como uma questão espiritual.

Com a Revolução Burguesa, no início do século XVI, o modo religioso de ver o homem e a sociedade muda, trazendo consigo uma mudança no sistema de produção: o capitalismo mercantil, com uma nova divisão social do trabalho: de um lado os donos dos meios de produção e do outro os operários, aliados a uma nova classe, a burguesia, constituída por pequenos comerciantes. As novas ideias quanto à natureza da deficiência vão surgindo, e passam a ser vista como atributo e/ou infortúnio do indivíduo. A deficiência passa gradativamente, a ser tratada pela ótica da medicina. Com os primeiros estudos acerca de tratamentos iniciados no século XVI, em que a deficiência é entendida como proveniente do cérebro, e não como sobrenatural. Paracelso (1493 – 1541) inicia a ideia de que os deficientes, principalmente os mentais, não eram endemoninhados¹¹ mas doentes que necessitavam de tratamento, retirando-se da deficiência o fundo sobrenatural. Nesse mesmo período, surgiu o primeiro hospital psiquiátrico, que como asilos e conventos, serviam para confinar pessoas que apresentavam comportamentos fora do padrão social.

Ao longo dos séculos XVI e XVII, são dados os primeiros passos decisivos para a melhoria no atendimento às pessoas com deficiência auditiva, considerados até então, como “ineducáveis”. Gerolamo Cardano (1501 – 1576), médico e matemático, inventa um código para ensinar surdos a ler e escrever, influenciando o monge beneditino Pedro Ponce de Leon (1520 – 1584), a desenvolver um método de educação para essas pessoas, por meio de sinais. Vale ressaltar que nos séculos que se sucederam outros “professores”, surgiram em vários países. Marcados pela pobreza, mendicância e pessoas com deficiência, os séculos XVI e XVII, passam paulatinamente por mudanças socioculturais, marcados principalmente pelo reconhecimento do valor humano. Em diferentes países europeus, com os avanços da ciência e a libertação quanto aos dogmas e credices típicos da Idade Média, são construídos locais específicos e crescem os atendimentos às pessoas com deficiência nos hospitais, assim como, a assistência na área de ortopedia para os mutilados, para os cegos e para os surdos. De maneira esporádica, as pessoas com malformação física ou sensoriais, começam a ser valorizadas enquanto seres humanos.

¹¹. Endemoninhados: possuído pelo demônio. Possesso. Endiabrado.

No século XVII, a economia foi se encaminhando para o capitalismo comercial, e consequentemente o modo de produção capitalista fortaleceu e consolidou o poder da burguesia, que passou a defender que os indivíduos não eram iguais, mas que as diferenças deviam ser respeitadas, como tentativa de legitimar a desigualdade social. O estado passa a oferecer a educação, antes assumida pelo modelo tradicional da Igreja, com o objetivo claro de preparar o indivíduo para a mão de obra necessária ao novo modo de produção. Com o passar da fúria da Inquisição e das endemias, o leprosário passou a ser a solução para abrigar aqueles considerados incapazes de se manterem na sociedade. Dessa forma, a partir desse período, a relação da sociedade com a pessoa com deficiência passou a se diversificar, caracterizando-se por iniciativas de institucionalização, tratamento médico e busca de estratégias de ensino. (Aranha, 2001).

No século XVIII, com as influências dos ideais da Revolução Francesa, alterando o quadro social e político francês, são formadas novas relações com novas ideologias que finalizam os privilégios da nobreza e do clero, criando uma primeira abertura para a igualdade, em que o poder foi transferido para os que dominavam a produção e o comércio de bens; a força de trabalho passa a ser um fator de produção, em que o povo ganha respeito e direitos sociais. A pessoa com deficiência que antes era estigmatizada como “possuída pelo demônio” ou “castigada por Deus” por seus pecados, passa a ser pesquisada sob a luz do discurso clínico, em que fatores de uma deficiência são percebidos como causas naturais liberadas pelo próprio organismo. Porém, a deficiência mental continuava a ser considerada como algo hereditário e incurável, mantendo a maior parte das pessoas que apresentavam tal especificidade, abandonadas e/ou trancafiadas em asilos e hospícios.

É importante ressaltar que durante o século XVIII e meados do século XIX, a institucionalização é encontrada na visão da deficiência que os indivíduos apresentavam, sendo estes, segregados e protegidos em instituições residenciais.

A visão acerca das deficiências sempre existiu, quer por caráter sobrenatural ou natural. No decorrer da história da humanidade, as formas de detecção e classificação da deficiência se mantiveram firmes no pressuposto da fatalidade. Diante do histórico aqui apresentado, verifica-se que os povos interagiram de maneiras diferentes em relação às pessoas com deficiência dentro do contexto cultural e da época. No capítulo a seguir, será abordado o paradigma institucional, em que mesmo com os estudos, a pessoa com deficiência continuou a ser marginalizado por sua condição, vindo somente no século XIX e durante o século XX, ter seus direitos garantidos e ser aceito enquanto indivíduo. Porém, os traços da marginalização, segregação, desigualdade e incapacidade, ainda persistem no decorrer do

século XIX e século XX, onde as lutas para a sua inclusão continuam, apresentando uma institucionalização ainda voltada para o cuidado em ambientes segregados e isolados da sociedade. É importante ressaltar, que a inclusão da pessoa com deficiência só passa a ser garantida por lei no século XX.

2.2. Do século XIX ao século XX: mudança no olhar para o ser “deficiente”.

Inicia-se no século XIX, a diferenciação entre doença mental e deficiência mental, com a apresentação de características físicas e intelectuais direcionadas a cada uma, sendo traçado um perfil individual em que a doença mental é associada a causas ligadas ao clima, às estações do ano, ao temperamento, ao modo de vida, à idade, a profissão, às leis e a condição moral e políticas das pessoas; a deficiência mental estaria relacionada à falta de faculdades mentais e intelectuais (não que essas tenham sido destruídas), mas nunca conseguiram se desenvolver.

Com um progresso significativo no atendimento às pessoas com deficiência, no século XIX, a assistência ortopédica para os mutilados das guerras e para os cegos e surdos fez com que as tendências humanistas da Revolução Francesa marcassem a história da pessoa com deficiência, percebendo-se que além de hospitais e abrigos, os mesmos deveriam ter uma atenção especializada; daí difunde-se lares e orfanatos para atender crianças com deficiência, e grupos voltados para o conceito de reabilitação dos feridos para o trabalho e inicia-se a constituição de organizações para que sejam estudados os problemas de cada tipo de deficiência. Atender às necessidades desse segmento chegou-se a uma totalidade do que se vê atualmente.

Com a consolidação do cuidado institucional para a pessoa com deficiência para tratamento e educação. Logo, constitui-se o primeiro paradigma formal da relação sociedade deficiência, caracterizado por retirar as pessoas com deficiência de sua comunidade de origem, colocando-as em instituições normalmente situadas em outras localidades distantes de suas famílias. Assim, ficavam mantidas em isolamento do resto da sociedade, fosse a título de proteção, de tratamento, ou de processo educacional. (Aranha, 2001). No entanto, a pressão e os questionamentos vinham de todos os lados, pois a manutenção da população institucionalizada era cada vez mais cara, para uma parte que os mesmos referiam-se como improdutivos e segregados; e segundo, pelo processo geral de reflexão e de crítica que naquele momento permeava a vida nas sociedades ocidentais; aliada a estes, existia ainda a

crescente manifestação de duras críticas ao paradigma da institucionalização. (Breve história da deficiência intelectual REID, 10, p. 116).

No século XIX, pode-se perceber que existe uma responsabilidade pública em relação às pessoas com deficiência e suas necessidades, com a consolidação da abordagem educacional que passou a considerar as possibilidades e potencialidades desse segmento.

Atendendo ao pedido de Napoleão, Charles Barbier (1764 – 1841), desenvolve um código para ser usado em mensagens noturnas transmitidas durante as batalhas. No entanto, o referido código foi rejeitado pelos militares, passando a ser apresentado no Instituto nacional dos Jovens Cegos de Paris, no qual estava presente Louis Braille (1809 – 1852), que interessado, faz sugestões com o propósito de aperfeiçoar o código; no entanto, Barbier recusa as sugestões e Braille modifica-o totalmente, criando o atual sistema de escrita padrão para os cegos.

Nos EUA, a pessoa com deficiência já era beneficiada com moradia e alimentação, principalmente os que adquiriam limitações físicas durante a guerra. Na Inglaterra, em 1919 é criada a Comissão Central da Grã-Bretanha para o Cuidado do Deficiente, sendo intensificado com a promoção das políticas públicas do *Welfare State*¹².

Segundo Aranha (1995), foi com a Revolução Industrial e o modo de produção capitalista, que valoriza o potencial produtivo, que houve a necessidade de estruturação do sistema de ensino para população potencialmente produtiva da época. Pois, dentro deste contexto, era necessário formar cidadãos produtivos, para aumentar a mão de obra necessária à produção. Houve uma maior responsabilidade pública para as necessidades dos deficientes, sendo os mesmos, vistos com potencialidade em executar tarefas nas indústrias.

Com a necessidade de reconstruir os países após a guerra, surgem maiores oportunidades de emprego para a pessoa com deficiência, e com isso a ciência busca tecnologias que permitissem ao deficiente uma maior integração na sociedade produtiva. Silva (1986) nos confirma que, a partir da segunda guerra mundial, tanto homens como pessoas com deficiência física foram trabalhar nas indústrias para suprir a falta de funcionários que estavam nas forças armadas. Acentuando o exemplo de Franklin Delano Roosevelt que paraplégico devido à poliomielite, executou com maestria a função de presidente dos Estados Unidos da América, mantendo-se financeiramente e mostrando ao mundo a importância da reabilitação e o potencial das pessoas com deficiência.

¹² *Welfare State*: os termos servem basicamente para designar o Estado assistencial que garante padrões mínimos de educação, saúde, habitação, renda e seguridade social a todos os cidadãos.

Segundo Mazzotta (1999), isto só ocorreu porque o contexto social, cultural e político desse dado momento histórico estava favorável, no sentido de necessitar que as pessoas com deficiência aproveitassem seu potencial produtivo. Diante da grande preocupação com o potencial da pessoa com deficiência para o trabalho, surgem várias organizações com a finalidade de contribuir para o crescimento desse segmento existente até hoje.

Em relação ao contexto histórico brasileiro, foi com a vinda da Família Real para o Brasil, que surgiram as primeiras instituições com o objetivo de atender as pessoas com deficiência, pautada na deficiência enquanto doença. (SDH, 2010). Já no período Imperial, de 1822 a 1889, é fundado o Hospício Dom Pedro II, com sede no Rio de Janeiro, voltado ao atendimento de doenças mentais, iniciando suas atividades em 1852. Com essa ação e seguindo o modelo europeu, D. Pedro II cria o Instituto dos Meninos Cegos (1854), hoje conhecido como Instituto Benjamin Constat; e no ano de 1857, o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos – atualmente conhecido como Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES. (SDH, 2010). Com os inúmeros casos de deficiência adquirida durante os conflitos militares como: Canudos, Guerra do Paraguai e outros; o então general Duque de Caxias expõe suas preocupações acerca dos soldados deficientes, consegue com o Governo Imperial a criação do “Asilo dos Inválidos da Pátria”, inaugurado em 1868, para que os soldados fossem abrigados para tratamento até sua velhice, assim como a educação garantida aos seus filhos. (Figueira, 2008, p. 63).

Podemos compreender que as primeiras ações voltadas a atender as pessoas com deficiência, não abrangiam todas as deficiências. Porém, no período Republicano, foi fundado o Pavilhão Escola Bourneville, uma organização voltada ao atendimento direcionado para crianças com deficiência; em seguida, surgem instituições que prestam atendimento e serviço social às pessoas com deficiência como a Pestalozzi, fundada em 1932; a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE, criada em 1954, com sedes implantadas em todo o território nacional e sem fins lucrativos, voltadas para a saúde e educação; nesta mesma década, é fundada a Associação de Assistência à Criança Defeituosa – AACD (hoje denominada Associação de Assistência à Criança Deficiente). (SDH, 2010).

A seguir, apresentaremos as terminologias utilizadas ao longo dos anos, como referência a pessoa com deficiência, compreendendo que essa evolução marca todo o processo de luta para que se rompam os preconceitos e estigmas que acompanham o cotidiano deste seguimento, assim como os desafios encontrados pelos mesmos para que se tornem “sujeitos de direito”.

2.3. A pessoa com deficiência no século XX: um sujeito de direito

As pessoas com deficiência, já trouxeram consigo várias denominações no decorrer da história. Com relação à nomenclatura utilizada no campo de estudos e intervenções especializadas referentes às pessoas com deficiência, a Organização Mundial da Saúde (OMS), elaborou nos anos setenta a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID). Segundo tal classificação, no domínio da saúde, “deficiência representa qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente” (OMS, 1989 apud MAZZOTTA, 2002, p. 19). Vale ressaltar, que a denominação utilizada para tratar a pessoa com deficiência não é importante para as mesmas, mas sim, como as ações que as favoreçam são desenvolvidas para que garantam sua cidadania plena, ou seja, para as mesmas, a nomenclatura existe para além das denominações impostas, ressaltamos que as pessoas com deficiência têm seus direitos garantidos por lei. Os termos a seguir são apenas representações compatíveis aos valores de cada época no Brasil. (SASSAKI, 2003). Para Sasaki,

no começo da história, durante séculos. Romances, nomes de instituições, leis, mídia e outros meios mencionavam “**os inválidos**”. O termo significa “indivíduo sem valor”. Em pleno século 20, ainda se utilizava este termo, embora já sem nenhum sentido pejorativo. (SASSAKI, 2003, p.12)

Assim, a referida nomenclatura apresentava o indivíduo como um estorvo, um peso para a família e a sociedade, reforçando sua exclusão, colocando-o socialmente como inútil e sem nenhum valor. O mesmo autor acrescenta que,

no Século 20 até ± 1960. “**Os incapacitados**” era um termo que significava de início, indivíduos sem capacidade, e, mais tarde, evoluiu passando a significar *indivíduos com capacidade residual*. Durante várias décadas, era comum o uso deste termo para designar pessoas com deficiência de qualquer idade. Uma variação foi o termo “**os incapazes**”, que significava indivíduos que não são capazes de fazer algumas coisas por causa da deficiência que tinham. (SASSAKI, 2003, p. 12)

Nesta época, a sociedade reconhece que a pessoa com deficiência poderia ter capacidade residual, mesmo que reduzida. Mas, ao mesmo tempo, considerava-se que a deficiência, qualquer que fosse o tipo, eliminava ou reduzia a capacidade da pessoa em todos os aspectos: físico, psicológico, social, profissional, etc.. Sasaki cita que por,

volta de 1960 até cerca de 1980. “**Os defeituosos, os deficientes, os excepcionais**”, significavam indivíduos com deformidade (principalmente física), indivíduos com deficiência “física, intelectual, auditiva, visual ou múltipla, que os levava a executar as funções básicas de vida (andar, sentar-se, correr, escrever, tomar banho, etc.) de forma diferenciada daquela como as pessoas sem deficiência faziam”. E isto começou a ser aceito pela sociedade. Os excepcionais significavam indivíduos com deficiência intelectual. (SASSAKI, 2003, p.13)

A sociedade passou a utilizar estes três termos, que focalizam as deficiências em si sem reforçarem o que as pessoas não conseguiam fazer como a maioria. Desconsiderando toda e qualquer ação ou reação que os mesmos pudessem apresentar dentro de suas limitações. De 1981 até 1987, o termo utilizado foi de “pessoas deficientes”, ou seja, o autor enfatiza que,

pela primeira vez em todo o mundo, o substantivo “**deficiente**” (como em “**os deficientes**”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”. A partir desse ano, nunca mais se utilizou a palavra “indivíduos” para referir às pessoas com deficiência. (SASSAKI, 2003, p. 13).

Por pressão das organizações de pessoas com deficiência, a Organização das Nações Unidas – ONU cria o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, no ano de 1981, atribuindo o valor “pessoas” àqueles que tinham deficiência, igualando-as em direitos e dignidade à maioria dos membros de qualquer sociedade ou país. Nos anos seguintes, ou seja, no período correspondente a 1988 até 1993, o termo usado foi,

“**Pessoas portadoras de deficiência**”, para substituir o “**pessoas deficientes**”, que já era utilizado em países de língua portuguesa; alguns líderes de organizações contestaram o ter, alegando que ele sinalizava a pessoa inteira como deficiente, o que para eles era inaceitável. Pela lei do menor esforço, logo reduziram este termo para “portadores de deficiência”. (SASSAKI, 2003, p. 14).

O termo acima foi adotado nas Constituições Federal e Estadual e em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências, dentre eles os conselhos, coordenadorias e associações que passaram a inclui-lo em seus nomes formais. No período correspondente ao ano de 1990 até hoje,

[o] termo, “**Pessoas com necessidades especiais**” surgiu para substituir “deficiência” por “necessidades especiais”, daí a expressão “portador de necessidades especiais”, reduzindo a expressão “pessoa com necessidades especiais”. Depois, esse termo passou a ter significado próprio sem substituir o nome “pessoas com deficiência”. O art. 5º da Resolução CNE/CEB nº 2, de 11/9/01, explica que as necessidades especiais decorrem de três situações, uma das quais envolvendo dificuldades vinculadas a deficiências e dificuldades não vinculadas a uma causa orgânica. (SASSAKI, 2003, p.14).

Na mesma época, surgiram várias expressões como “crianças especiais”, “alunos especiais”, “pacientes especiais”, e assim por diante numa tentativa de amenizar a contundência da palavra “deficiente”. O termo “**pessoas especiais**” apareceu como uma forma reduzida da expressão “pessoas com necessidade especiais”, constituindo um eufemismo dificilmente aceitável para designar um segmento populacional.

Em junho de 1994, com a Declaração de Salamanca, é preconizada a educação inclusiva para todos, que tinham ou não uma deficiência, “pessoas com deficiência” e

“pessoas sem deficiência”, quando tiverem necessidades educacionais especiais e se encontram segregadas, têm o direito de fazer parte das escolas inclusivas e da sociedade inclusiva. (SASSAKI, 2003, p.15).

Em maio de 2002, o termo “**portadores de direitos especiais**”, apresenta problemas que inviabilizam a sua adoção em substituição a qualquer outro termo para designar pessoas que têm deficiência. De acordo com Sassaki,

[o] termo “**portadores**”, já vem sendo questionado por sua alusão a “carregadores”, pessoas que portam (levam) uma deficiência. O termo “**direitos especiais**” é contraditório porque as pessoas com deficiência exigem equiparação de direitos e não direitos especiais. Não há valor a ser agregado com a adoção deste termo. A sigla PODE, apesar de lembrar “capacidade”, apresenta problemas no seu uso. (SASSAKI, 2003, p. 15).

Na década de 90, na primeira década do século XXI e do Terceiro Milênio estão sendo marcados por eventos mundiais, liderados por organizações de pessoas com deficiência, e o termo “**pessoas com deficiência**”, passa a ser o preferido por um número cada vez maior de adeptos e constituído por pessoas com deficiência, esclarecendo que não são “portadores de deficiência” e não querem ser chamadas com tal nomenclatura. Os valores agregados às pessoas com deficiências são: o do empoderamento [uso do poder pessoal para fazer escolhas, tomar decisões e assumir o controle da situação de cada um] e o da responsabilidade de contribuir com seus talentos para mudar a sociedade rumo à inclusão de todas as pessoas, com ou sem deficiência. (SASSAKI, 2003, p. 16).

Porém, no ano de 2001, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF/2003) entra em substituição ao termo anterior pela OMS, em que o termo deficiência deixa de ser mencionado, enfatizando condição de saúde do indivíduo.

Ainda se tratando sobre a nomenclatura do termo deficiência, infelizmente, ainda no século XX, se verifica nas sociedades modernas, como formas de discriminação e preconceitos, termos que são utilizados pela sociedade como forma de denegrir e incapacitar as pessoas com deficiência. Um estudo realizado por Medeiros e Diniz (2008), mostra que apesar de uma maior abertura para a discussão do tema deficiência, ainda não foi possível universalizar a compreensão conceitual sobre deficiência, uma vez que:

[...] o debate tem enfrentado várias barreiras, até mesmo no que diz respeito à terminologia “correta” a ser usada quando se discute a questão. Por algum tempo evitou-se o uso do termo deficiente para se referir às pessoas que experimentavam a deficiência, por se acreditar que se tratava de um termo estigmatizante¹³. Foram buscadas alternativas como “pessoa portadora de deficiência” ou, o mais recente, “pessoa com deficiência”, todos buscando destacar a importância da pessoa quando feita referência à deficiência. (p. 17).

¹³. Estigmatizante: marcar com estigma. Sinal infamante.

Com relação à terminologia utilizada no campo de estudos e intervenções especializadas referentes às pessoas com deficiência, a Organização Mundial da Saúde (OMS), elaborou nos anos setenta a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID).

Ainda Segundo Mazzotta, no Brasil,

[a] deficiência é toda a perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano; deficiência permanente é aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos. (MAZZOTTA, 2002, p. 29).

Ressaltamos que diante de uma lesão que possa vir a ser tratada e recuperada, a pessoa não deve ser considerada com deficiência, e sim, em processo de recuperação, estando essa, parcialmente desabilitada a realizar funções que possam comprometer sua lesão.

Para Teixeira (2010), ao se falar em definições sobre deficiência em todos os momentos destacam-se, na evolução do processo histórico da aceitação do deficiente e na transformação de conceitos, influências da psicologia, da sociologia, da religião e da educação.

Podemos dizer que no Século XX, ocorreram mudanças de paradigmas que trouxeram para os sujeitos com deficiência avanços técnicos importantes, o que levou a sociedade a organizar-se coletivamente para enfrentar a condição da pessoa com deficiência, para melhor atendê-los. Durante a Ditadura Militar, o país era focado no desenvolvimento econômico, ficando as questões sociais vistas como não prioritárias ao regime. No entanto, com a fundação da primeira Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), o crescimento das manifestações apeanas (termo referente aos movimentos dos pais da APAE), induziu no Legislativo e Executivo, a considerarem relevantes os debates acerca da educação do excepcional, ampliando nos anos de 1957 a 1993, o atendimento aos mesmos pelo governo federal, através de campanhas específicas voltadas a atender essa demanda.

A participação dos grupos que defendiam o direito e a inclusão das pessoas com deficiência foi de suma importância para que o governo se sentisse pressionado e oferecessem serviços e recursos especiais para que pudessem ser atendidos. Com a conscientização dos direitos humanos e da necessidade da participação e integração na sociedade, a pessoa com deficiência está mais presente e começam a serem considerados cidadãos com seus direitos e deveres de participação, ainda que numa abordagem assistencial.

A trajetória histórica do Brasil, em que as pessoas com deficiência eram “ignoradas”, tem seu fim em 1981, com a declaração da ONU como o Ano Internacional da Pessoa Deficiente (AIPD), tendo como palavra-chave “conscientização”, alertando sobre a existência e os direitos da pessoa com deficiência, tornando-a consciente de si enquanto cidadã, vindo a organizar-se em grupos. Nota-se que o histórico das pessoas com deficiência no Brasil, também foi marcado inicialmente, pela exclusão e eliminação, para que aos poucos fossem integrados em atendimento especializado, rotulando-as como “incapazes” ou “doentes”; porém, romper com essa visão, implicou que fossem criadas políticas públicas direcionadas a esse segmento e que avançou com a legislação nacional, tendo a contribuição direta das próprias pessoas com deficiência, culminando com a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) pelo Brasil, o que lhes conferiu status de emenda constitucional.

Dessa forma, é importante que se cumpra a qualificação e a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho sobre igualdade de direitos trabalhistas e de mobilidade. Ao cumprir-se a legislação, fatores como autoestima ajudam na satisfação própria para que a pessoa com deficiência atinja seus objetivos, no processo de trabalho e enquanto pessoa. É diante desse paradigma da sociedade inclusiva, que a legislação brasileira, com a Constituição Federal de 1988, assegura a pessoa com deficiência o Benefício de Prestação Continuada (BPC), através da portaria do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS), que são repassados para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); porém, se em algum caso a pessoa pudesse retornar ao trabalho, esse perderia seu benefício. Em 2011, o Governo Federal lança o Plano Nacional de Direitos da Pessoa com deficiência, Decreto 7.612 de 17/11/11, com o programa Viver sem Limites, e em 2012 institui a Rede de Cuidados à Saúde da Pessoa com deficiência no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS (Portaria 793, de 24/04/12), que estabelece diretrizes para o cuidado das pessoas com deficiência, que incluem acesso à educação; atenção à saúde; inclusão social e acessibilidade, na atenção básica, especializada e hospitalar.

Abordaremos no capítulo a seguir, os direitos adquiridos a partir da Constituição Federal de 1988, em que a inclusão da pessoa com deficiência e as políticas públicas que os amparam, tomaram rumos diferenciados e passaram a ser aplicados dando-lhes o direito enquanto cidadãos.

3. A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E AS POLÍTICAS PÚBLICAS

3.1. A pessoa com deficiência a partir da Constituição Federal de 1988.

Para chegarmos a Constituição Federal de 1988, traçaremos um histórico acerca dos direitos estabelecidos anterior a essa, para que as pessoas com deficiência pudessem assegurar-se dos seus direitos enquanto cidadãos e participantes da sociedade.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, a sociedade desperta para a intolerância contra as minorias verificadas nas ações de regimes totalitários como o nazismo, que exterminaram judeus, deficientes e civis de outras nações, violando dentre outros, o direito à vida e cria a Organização das Nações Unidas, em 24 de outubro de 1945, com a preocupação em “preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra”, reafirmando a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano. (ONU, 1948).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, criada em 1948, é o marco inicial dos direitos das minorias, e que serviu como base para leis que se sucederam a essa Declaração. Estabeleceu no seu art. 1º, que “... todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos [...]” (1948, p.1), sendo declarados como bárbaros, os atos de desprezo e desrespeito aos direitos humanos e, no art. 7º, que “[...] todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei [...]” (1948, p. 2). Vê-se claramente, que tanto o artigo 1º, quanto o 7º, reconhecem a dignidade inerente a todos os membros da sociedade, de forma igual a inalienável, devendo ter seus direitos protegidos pelo Estado.

Nessa trajetória, em 22 de novembro de 1969, a Convenção Americana sobre os Direitos do Homem, também conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, em seu preâmbulo consolida um regime de liberdade pessoal e de justiça social baseado no respeito dos direitos essenciais do ser humano sem qualquer discriminação. A mesma cita que:

Cabe aos Estados participantes o comprometimento em respeitar os direitos e liberdade nela reconhecidos, garantindo o exercício pleno a qualquer pessoa sujeita a sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social. (CAMPINOS, 1984, p. 182).

Assim, entende-se que de acordo com o comprometimento dos Estados que fizeram parte nessa Convenção, não haverá nenhum tipo e/ ou diferença no tratamento da pessoa com deficiência física ou mental, visto que a mesma tem seus direitos garantidos.

Portanto, é com a Declaração sobre os Direitos das Pessoas Deficientes, de 09 de dezembro de 1975, que além de frisar a importância de assegurar o bem-estar e a readaptação dos deficientes físicos e mentais, a prevenir a invalidez, assim como ajudar a pessoa deficiente

desenvolver suas aptidões nos mais diversos domínios, favorecendo a inclusão social, visa inserir esse segmento no mercado de trabalho, com escolas direcionadas a atendê-los com a escolarização e promoção no que concerne a trabalhar e desenvolver suas aptidões dentro de suas limitações, para que possam socializar-se e viver em sociedade com alguma independência. Verifica-se que a mesma, seja base para as medidas de caráter inclusivo que o Estado Democrático de Direito deve adotar.

Porém, de acordo com Campinos (1984),

quando definimos o termo “deficiente”, que designa qualquer pessoa que se ache na incapacidade de assegurar, por si mesma, a totalidade ou parte das necessidades de uma vida individual ou social normal, em virtude de uma deficiência, congênita ou não, das suas capacidades físicas ou mentais (CAMPINOS, 1984, p. 574).

Logo o termo deficiência é complexo, pois reconhece a lesão no corpo, no entanto, também faz uma denúncia a estrutura do estado que acaba por oprimir e excluir a pessoa com deficiência, reconhecendo à falha do Estado, na falta de infraestrutura arquitetônica e social, que facilitaria o processo de inclusão desse sujeito.

Com o rompimento do regime ditatorial e com o início de todo o processo de redemocratização no Brasil, as intensas lutas pela democracia, cidadania e justiça social, com a participação e a universalização de direitos e das políticas sociais, trouxeram mudanças no próprio contexto social brasileiro que culminaram na Constituição Federal de 1988. E dentro desse contexto de movimentos, as pessoas com deficiência e as entidades que as representavam mobilizam-se propondo o registro dos direitos e garantias desse segmento na Constituição Federal.

Segundo Sasaki (2006),

[a] inclusão social tem por objetivo a construção de uma sociedade para todos, inspirando-se nos seguintes princípios: a celebração das diferenças; o direito de pertencer e a valorização da diversidade humana. A celebração das diferenças significa que estas são atributos que implicam em maneiras diferentes de fazer as coisas. O direito de pertencer significa que ninguém pode ser obrigado a comprovar capacidade para fazer parte da sociedade. E a valorização da diversidade humana afirma que a sociedade é composta por uma variada gama de grupos humanos que contribuem para o enriquecimento da qualidade de vida de todos.

Nesse sentido, os aspectos formulados pelos próprios membros da sociedade fizeram com que fossem acatados em quase toda a sua totalidade, incluindo artigos que basearam a construção e constituíram a política da inclusão social das pessoas com deficiência, assegurando-lhes alguns direitos como: acesso à educação, assistência social, proteção ao trabalho, saúde e acessibilidade.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, rompe com o modelo de assistencialismo, passando a olhar mais atentamente para a necessidade das pessoas com deficiência, vendo-as enquanto sujeitos de direitos, e não mais como pessoas dependentes de assistência social. Em seu preâmbulo cita assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem “preconceitos”... (BRASIL, 2010). Mediante tais fundamentos, quais os questionamentos que deveriam ser feitos para que se chegasse a uma resposta plausível para uma sociedade em que o reconhecimento do “diferente” como ser humano ainda que, com políticas direcionadas que estabelecem e enfatizam seus direitos e a igualdade, ainda existem tantos entraves e exclusão? São direitos individuais e coletivos de acordo com o Art. 5º, da Constituição Federal, 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”, o que permite a pessoa com deficiência a gozar de igualdade e dignidade, amparada por lei; é seu direito ser cidadão e participante da sociedade com tais direitos e que posteriormente, será definido com uma legislação específica.

No Capítulo II dos Direitos Sociais da Constituição Federal Brasileira, o Art. 7º, XXXI, cita que:

É proibido qualquer tipo de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência¹⁴, ou seja, a garantia ao trabalho proporciona a este público a equiparação de oportunidades e a sua integração no convívio social produtivo. (BRASIL, 2012).

A equiparação de oportunidades refere-se ao direito da pessoa com deficiência inserir-se no mercado de trabalho em igualdade com todos os indivíduos. Sobre tal assunto falaremos mais à frente.

É importante situarmos nessa trajetória o conceito de Seguridade Social, presente na Carta magna, que nos remete ao Art. 194, que diz compreender um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade destinado a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Infelizmente, na atual conjuntura, é bem destorcida a ideia de seguridade, quando indagamos acerca dos direitos à saúde, previdência e assistência social da pessoa com deficiência.

¹⁴ Portador de deficiência: embora não usemos mais essa nomenclatura, nesse item optamos por preservar o termo utilizado na Constituição de 1988. O termo utilizado somente em países de língua portuguesa entre os anos de 1988 até 1993. A década de 90 e a primeira década do século 21 são marcadas por eventos mundiais, e o termo “pessoas com deficiência” passa a ser o preferido após o “Encontrão” maior evento das organizações de pessoas com deficiência, realizado no Recife em 2000, conclamam o público a adotar este termo, esclarecendo que não são portadoras de deficiência, e sim que têm uma deficiência. O termo Portador de deficiência aqui citado aparece devido a citação no texto, mas hoje é correto falar pessoas com deficiência.

Uma das medidas mais recentes no âmbito do Legislativo voltada aos direitos da pessoa com deficiência foi à aprovação do Projeto de Lei 40/2010, que dispõe sobre a redução de tempo de contribuição e de idade para a concessão de aposentadoria a pessoa com deficiência. Aprovada em 03 de abril de 2012,

[a] proposta reduz o tempo de contribuição para aposentadoria integral de homens de 35 para 25 anos e para mulheres, de 30 para 20 anos, no caso de deficiência severa. Para os casos de deficiência moderada, o tempo de serviço é de 29 anos para homens e 24 anos para mulheres. A pessoa com deficiência leve o tempo de contribuição é fixado em 33 anos para homens e em 28 anos para mulheres. O cumprimento do prazo de 15 anos de contribuição passa a ter o direito de aposentadoria aos 60 anos (homens) e 55 anos (mulheres), independente do grau de deficiência. (BRASIL, 2012).

É fato que muitos não conseguem se aposentar, devido a alguns critérios exigidos pelo Instituto Nacional de Serviço Social – INSS, que causam transtornos as famílias que buscam uma aposentadoria. No entanto, no artigo 203 da Carta Magna,

prevê que será prestada assistência social a todos que dela necessitarem, independentes de contribuição à Seguridade Social, a qual apresenta como objetivo promover a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e propiciar sua integração à vida comunitária, além de garantir um salário-mínimo de benefício mensal a estas, caso comprovem não possuir meios de prover sua manutenção ou tê-las provida por sua família. (BRASIL, 2012).

A deficiência para o modelo social é o reconhecimento de um corpo com alguma lesão, da qual necessita de tratamento ou cuidados médicos; no entanto, essa lesão, não pode implicar o indivíduo de participação na sociedade. A segregação por parte da sociedade para com as pessoas com deficiência estabelece, de acordo com o modelo social. Segundo Sasaki,

... ficou claro que a sociedade, com suas barreiras arquitetônicas, programáticas e atitudinais, impedem inadvertida ou deliberadamente a participação plena das pessoas deficientes em seus ambientes físicos e sociais, exceto quando estas pessoas demonstrem estar em condições de conviver de acordo com os hoje (questionáveis) padrões da normalidade e de poder dar a sua contribuição à sociedade. (2002, p. 84).

Quando as barreiras são grandes, nota-se que não são as pessoas com deficiência que estão limitadas, mas que os contextos sociais não se sensibilizam com as diversidades, em que as intervenções devem ser realizadas dentro do contexto apresentado, sem que se mascare a realidade.

Dentro desse contexto, no ano de 1990, a câmara técnica da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência – CORDE, capacita os movimentos para a sua autonomia, surgindo o Conselho Nacional da Pessoa com Deficiência – CONADE, para ser o elo e comunicação entre estado e sociedade civil. Dentro dessa perspectiva, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – CONADE, que tem por função permitir

que essa parte da população possa ser participativa nas definições, planejamentos e avaliações das políticas de inclusão destinadas a pessoa com deficiência, possibilitando a criação de instrumentos que cumpram com seus direitos conforme descritos na Constituição Federal, afirma que as políticas públicas voltadas para esses indivíduos devem também levar em conta as disparidades regionais e a desigualdade de renda, integrando-se ao conjunto das ações executadas pelo sistema básico de serviços sociais, e articulando-se com os conselhos dos direitos e de políticas setoriais.

Vale ressaltar, que um dos aspectos do Decreto 3.298/99, foi o reconhecimento dos Conselhos dos Direitos como órgãos deliberativos, responsáveis pelo acompanhamento efetivo à implantação da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de deficiência; assim como, pelos mesmos acompanharem o planejamento e avaliar a execução das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana e outras relativas à pessoa portadora de deficiência. O Decreto ainda estabelece que a Administração Pública Federal direta e indireta deverá atuar de modo integrado e coordenado, seguindo planos e programas, com prazos e objetivos determinados, aprovados pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE.

Toda comunicação necessita de interpretação. Nesse caso, podemos dizer que no Art. 205 da Constituição Federal garante a educação como um direito de todos e dever do estado e da família, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa para que exerça sua cidadania e a prepare para o mercado de trabalho. Como pode uma pessoa com deficiência ser preparada para inserir-se no mercado de trabalho, se esta não dispõe de meios garantidos pela Constituição Federal em que todos são iguais e com os mesmos direitos, se as políticas públicas esbarram na falta de profissionais qualificados desde a educação básica até os profissionais do próprio mercado? A inserção não é um processo fácil, mas os órgãos competentes que lutam pelo direito do cidadão com deficiência continuam buscando alternativas viáveis que possam viabilizar o processo de inclusão desses.

Abordar a deficiência na legislação de um país influencia as suas políticas públicas para serem formuladas e executadas, acarretando no aumento e formalização das políticas para a pessoa com deficiência, a fim de que as demandas sejam atendidas. No Brasil, mesmo com a hegemonia do modelo médico, que individualiza as deficiências, a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, constituiu um conjunto de orientações que objetivaram assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência. Assim, depois de muitas lutas e mobilizações com participação da

sociedade civil, teve suas bases na Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, sendo instituído pelo Decreto nº 914 de 06 de setembro de 1993 e regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99, que estabeleceu os princípios, as diretrizes e os objetivos da Política Nacional, os quais deveriam ser seguidos pela União, estados e Municípios da Federação, conceitua em seu art. 3º, inciso I, a deficiência como sendo “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. (BRASIL, 1999). No entanto, a concepção de deficiência abordada no Decreto foi revogada com o Decreto Legislativo 3.956/01 que conceitua deficiência como:

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”, esta definição é utilizada atualmente nas legislações. (BRASIL, 2001)

Nesse contexto, em dezembro de 2004, além de outras modificações, o Decreto nº 5.296 alterou o artigo 4º do Decreto 3.298/99, considerando a partir dele, pessoa portadora de deficiência¹⁵ a que se enquadra nas seguintes categorias:

I – Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, “ostomia”¹⁶, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho de funções;

II – Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ;

III – Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 (20/60) e 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV – Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho;

V – Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

VI – Pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadra no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção. (BRASIL, 2004)

¹⁵ Ibidem (por se tratar de expressão já citada anteriormente), página 39.

¹⁶ Ostomia: Inflamação da medula dos ossos.

O reconhecimento da “ostomia”, como deficiência física, assim como o nanismo, é pioneiro no Brasil, o que veio a facilitar as condições de trabalho deste segmento quando formuladas as políticas públicas na adequação e adaptação dos espaços físicos e na acessibilidade dos espaços públicos.

Atualmente, de acordo com o Decreto 3.298/1999 e com a Instrução Normativa SIT/TEM nº 98 de 15.08.2012, observados os dispositivos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Lei 12.764/12 e Lei 13.146/2015, o laudo que caracteriza a deficiência, foram acrescidos: I – Deficiência Física: tetraparesia; II – Deficiência auditiva: com a anexação de audiograma; III – Deficiência Visual: visão monocular – conforme parecer CONJUR/TEM 444/11: cegueira, na qual a acuidade visual com a melhor correção óptica é igual ou menor que 0,05 (20/400) em um olho (ou cegueira declarada por oftalmologista); IV – Deficiência mental: passou a ser descrita como Deficiência Intelectual, sendo obedecido os acima descritos, e complementando como deficiência mental – psicossocial – conforme Convenção da ONU – esquizofrenia, outros transtornos psicóticos, outras limitações psicossociais, anexado laudo de especialista e de acordo com a Lei 12.764/12 – espectro autista.

Durante a 1º Conferência Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (2006), que teve como tema “Acessibilidade – um compromisso de Todos”, foi aprovada a formulação de uma Política Nacional de Acessibilidade, que deveria está articulada aos princípios e diretrizes da Política Nacional para a Pessoa com Deficiência, possibilitou que a legalidade e normatização das inúmeras discussões sobre as políticas voltadas a esses sujeitos, fossem efetivados, levando a sociedade a acolher e conviver com as adversidades, vivenciando a perspectiva de uma sociedade mais inclusiva.

A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, de 2007, foi considerada um avanço acerca dos direitos humanos referentes ao tema deficiência, com princípios da Carta das Nações Unidas de Declaração dos Direitos Humanos, reconhece a deficiência como adversidade da existência humana, sendo a pessoa com deficiência sujeito de direitos e liberdades fundamentais sem discriminação, com o propósito de promover, assegurar e proteger o pleno exercício equitativo de todos os direitos das pessoas com deficiência. A mesma citada anteriormente traz como definição de pessoa com deficiência,

aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (ONU, 2007).

Legitimando a referida convenção, o Decreto N° 6.949/09 reconhece “que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (ONU, 2007). Nota-se que os aparatos legais brasileiros avançaram em relação à conceituação de deficiência.

Enfatizamos aqui que nenhuma pessoa que tenha qualquer tipo de deficiência gosta de ser tratada como deficiente; ou seja, se questionar qualquer deficiente visual, o mesmo quer ser definido como “cego”, assim como o deficiente auditivo, prefere ser chamado de “surdo”, lembrando que o conceito surdo-mudo, é erroneamente utilizado pela sociedade, pois os surdos em sua maioria não falam por não terem a audição – citamos aqui, aqueles que trazem a surdez de nascença. No entanto, até o ano de 2001, muitas instituições que trabalharam com surdos, obrigavam os mesmos a falarem, ficando constatado a falta de capacidade e sensibilidade daqueles profissionais, ou que se diziam profissionais, para trabalharem com esse segmento. Frisamos também que os conceitos de “aleijados, mongóis, débeis, abestados e outros”, não cabem ao se definir uma pessoa que tenha uma deficiência física, mental e sensorial.

Um dos maiores enfrentamentos no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se dá exatamente pela falta de comprometimento da sociedade em fazer com que se cumpram as leis que os amparam. A sociedade é um instrumento fundamental e corresponsável na ampliação da inserção da pessoa com deficiência no convívio social e no meio trabalhista, devendo adequar-se ao contexto a fim de atender as demandas dos diversos grupos que a formam.

Abordaremos no item a seguir o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, através da compreensão da sociedade e da nova Lei em vigor, pois a pessoa com deficiência passou a ter uma lei a seu favor a partir do presente ano, que possibilitará um melhor enfrentamento dos seus direitos e deveres enquanto cidadãos, numa sociedade competitiva, mas que aos poucos aprende a conviver com o ser diferente, dando uma maior visibilidade quando se trata das políticas públicas, dando maior importância no amparo e na efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, proporcionando maior inserção dos mesmos, na sociedade.

3.2. A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a legislação específica

Existe uma definição única ou uma terminologia que trate da questão das pessoas com deficiência? Independente da maneira ou forma como se defina ou perceba a pessoa com deficiência, o mais importante é respeitá-la em sua plenitude, garantindo-lhe o direito a inclusão social e cidadania, pois a diferença social, no que se refere à condição física e/ ou psicológica, é a primeira barreira para a pessoa com deficiência que deve ser quebrada.

Segundo Sasaki (2004), “esta questão lança alguns desafios na construção de espaços de inclusão ao portador de deficiência, pois convoca a sociedade a lidar com suas dores, remetendo seus cidadãos à condição de seres faltantes, imperfeitos, incompletos”. Entendemos que atualmente, a acessibilidade não se restringe apenas as barreiras arquitetônicas, mas principalmente as barreiras atitudinais. Para que o processo de inclusão da pessoa com deficiência seja posto em prática com eficácia, é necessário desconstruir os preconceitos, estigmas e a discriminação que os envolve, trabalhando a sociedade com consciência e sensibilidade rompendo os estigmas que rondam esse segmento.

É dentro dessa perspectiva inclusiva marcada pela diversidade, em que respeitar as diferenças significa dizer que aceito as pessoas como elas são, pois também quero ser aceito pelo que sou, mostra a visão do mundo inclusivo não só democrática, mas como participativa. Esse respeito, a diversidade é a base para a construção de um mundo igualitário, em que as diferenças somadas, significam riqueza, em vez de fragmentação.

Mazzota (2002), ao discutir o sentido da inclusão com responsabilidade e ao seu oposto a que denomina de *inclusão selvagem*, reitera sua “convicção de que a inclusão, ou seja, a convivência respeitosa de uns com os outros, é essencial para que cada indivíduo possa se construir como pessoa ou sujeito e, assim, não venha a ser meramente equiparado a qualquer coisa ou objeto”. (p. 67).

Portanto, a inclusão social objetiva a interação da pessoa com deficiência, passando a imagem de uma sociedade não preconceituosa, em que os meios e ações devem ser combatidos, num processo amplo compreendido não através de providências isoladas, mas sim, de esforços conjuntos com instituições e sociedade civil. Segundo Aranha “o trabalho é um direito de todo cidadão, um direito essencial para o fortalecimento de qualquer sociedade” (Aranha, 2003, p. 19). Sem o direito ao trabalho, a sociedade se desintegra, levando o cidadão a descrença de sua capacidade e de seus valores, o sujeito se afirma como indivíduo capaz de garantir seu sustento e o respeito como cidadão.

A Constituição Federal de 1988 garante o direito ao trabalho a todo cidadão brasileiro com deficiência ou não, proporcionando através deste a equiparação de oportunidades e a integração de cidadãos com deficiência a um convívio social produtivo. Infelizmente, mesmo

assegurados por leis que permitem condições de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, esses se deparam com entraves que os deixam fora do trabalho formal que incluem a qualificação profissional, experiência, relacionamento entre funcionários e acessibilidade; questões que dificultam o acesso desse segmento.

Aranha especifica as dificuldades citadas acima como:

Qualificação profissional: engloba a educação escolar ressaltando que a pessoa portadora de deficiência não teve acesso à educação básica desde os primórdios da história. Assim, dificultando o seu acesso a outros meios de qualificação profissional como cursos técnicos profissionalizantes.

Experiência: a falta desta impede que a pessoa portadora de deficiência alcance seus objetivos profissionais, por não ter oportunidades nas empresas.

Relacionamento entre funcionários: a sociedade não está preparada para conviver com as diferenças do portador de deficiência. Este é um dos principais motivos de discriminação e de desigualdade.

Acessibilidade: não se refere somente ao problema de acesso ao espaço físico, mas também ao acesso aos meios de transporte, à comunicação (a falta de sinalização especial e a ausência de pessoas capacitadas para se comunicar), à informação, além de prioridade quanto ao atendimento para as pessoas portadoras de deficiência. Estas situações prejudicam principalmente aos portadores de deficiência física ou com mobilidade reduzida. (ARANHA, 2003, p. 22-23).

Analisando e tentando nortear o paradigma da sociedade inclusiva, vê-se que a adequação e adaptação à realidade, não deve partir somente da pessoa com deficiência, mas da sociedade que deve ser provedora dos meios necessários para que seu desenvolvimento seja pleno e eficaz, implicando uma mudança de pensamento e foco, ajustando o contexto para que as pessoas com deficiência tenha disponível e acessível os meios para prover suas necessidades.

Em 2006, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, aprovou a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, o primeiro documento elaborado pela Organização das Nações Unidas para trabalhar com a questão dos direitos das pessoas com deficiência. O artigo 2º da Convenção atende dentre outros,

[a] importância do cumprimento da legislação vigente, ou seja, gerar a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho se dá em função de diversos fatores, dos quais podemos citar em grau de importância a satisfação da própria pessoa, a possibilidade de torná-la produtiva e a possibilidade de alcançar a autossuficiência.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de responsabilidade do governo e das empresas. Ao ser aprovada a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, que garante ao trabalhador com deficiência sua inserção no mercado de trabalho, “obrigando” as empresas que tenham em seu quadro mais de cem funcionários, o preenchimento de 2% a 5 % de seus cargos com pessoas com deficiência, foi vista como fadada a não “pegar”. No entanto, vinte e quatro anos depois, ela ostenta o contrário. E diante

desse amparo legal que a pessoa com deficiência conquistou e que veio tutelar¹⁷ à implantação legal e efetiva do sistema de cotas, que a mesma teve como início a sua inserção no mercado de trabalho. A reserva obrigatória de vagas nas empresas para as pessoas com deficiência é assegurada e expressa no Art. 93 da Lei de Cotas nº. 8.213/91, a saber:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, 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%

Contudo, embora a Lei de Cotas já ultrapasse duas décadas, os passos para a inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho ainda são tímidos. Dados do Ministério do Trabalho e Emprego apontam que, em 2010, menos da metade, ou 45,22% das empresas fiscalizadas pelo órgão, cumpriam o estabelecido pela legislação. Em contrapartida, no mesmo ano, 17,4 mil novos empregos formais foram ocupados por pessoas com deficiência no país, um aumento de 6,2% quando comparado ao ano anterior. (BRASIL, 2012)

No entanto, mesmo que os dados não favoreçam essa inserção, notamos que a empregabilidade das pessoas com deficiência quase triplicou, levando-se em consideração que as políticas públicas direcionadas a esse segmento investiram na qualificação e capacitação, como incentivo profissional, habilitando-os a competir em igualdade e conhecimento no mercado de trabalho. Segundo Maia e Ribeiro (2009),

[o] padrão de normalidade, relacionado à capacidade de ser produtivo e funcional, engloba não só as condições de trabalho [...], mas também aquelas da vida social [...] não generalizar a pessoa com deficiência – seus potenciais e seus limites – em função de rótulos sem levar em conta o contexto, sobretudo econômico, em que o sujeito se desenvolve.

As organizações devem desconstruir barreiras em relação às pessoas com deficiência no acesso aos serviços, contribuindo com sua inclusão no mercado de trabalho; não confundindo a deficiência com incapacidade. Quando isso ocorre, há um impedimento de ascensão do profissional frente ao processo de organização, planejamento e direção. (PASTORE, 2002). O país precisa não somente assegurar cotas, mas incentivar e capacitar as pessoas com deficiência, com o intuito de fazer com que ampliem seus horizontes e sintam-se aptos e capazes, favorecendo seu lado pessoal e o convívio social. É dever dos gestores fazer

¹⁷. Tutelar: Adjetivo de dois gêneros. Aquele que tem sob sua responsabilidade ou ação, a guarda, a defesa ou a proteção de alguém ou algo. Sinônimo de tutelar: defender, proteger e tuturar. Aplicação em frase: A autoridade é necessária para tutelar a liberdade de cada um contra a invasão de todos.

com que a sociedade tome conhecimento dos dados referentes às pessoas com deficiência e que se faça um trabalho maior de divulgação, mostrando que as limitações não podem ser estigmatizadas, como “incapacidade”. Ser o “diferente”, não significa ser desvantajoso à vista dos demais sujeitos.

Esse tipo de estereótipo gera reações que impedem a sociedade de acreditar no potencial a ser desenvolvido por essas pessoas, acarretando consequências como o descaso que influenciam no relacionamento social e profissional das pessoas com deficiência, passando a restringir seu acesso ao conhecimento e ao trabalho, não podendo se mostrar enquanto cidadão comum e com direitos iguais adquiridos por lei.

Fica claramente visível como esse sujeito se torna um produto, algo a ser comercializado que tem de se encontrar em perfeito estado para ser utilizado, ou melhor, consumido pela sociedade, através das funções exercidas no campo de trabalho; por isso, se faz necessário desconstruir paradigmas relacionados à deficiência e o mercado de trabalho.

Apesar das empresas oferecerem vagas as pessoas com deficiência, o problema com o qual essas empresas se defrontam é a falta de mão de obra qualificada; essa falta de qualificação dificulta a inserção no mercado de trabalho para assumirem funções no meio organizacional. (COBÊRO et al., [200-?]).

Ainda segundo (COBÊRO et al., [200-?]), a inclusão é um processo em que ocorrem adaptações por parte da sociedade para permitir a participação dos indivíduos em diferentes setores, inclusive as pessoas com deficiência que a cada momento se preparam para assumir diferentes papéis na sociedade, sendo que a inclusão no mercado de trabalho é a forma mais adequada e eficaz na eliminação do preconceito, que geralmente ocorre pela falta de informação.

É diante dessa falta de informação que segundo Sasaki (2004), a inclusão no mercado de trabalho, da pessoa com deficiência, é um processo que deve contribuir para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações, no ambiente, espaços, equipamentos, transportes, aparelhos, utensílios e na mentalidade das pessoas, inclusive, do próprio portador de deficiência.

Enfim, visualizar a pessoa com deficiência fora do estereótipo de “incapaz”, é promovê-lo à inclusão na sociedade de forma acessível, na construção de um ideal de igualdade para todos, proporcionando a acessibilidade como um todo, procurando inseri-los no mercado de trabalho, envolvendo-se com as mudanças necessárias.

Conforme Aranha (2003),

[a] proposta de uma sociedade para todos implica mudança no foco de atenção, pois, se até então, a pessoa com deficiência deveria ajustar-se ao contexto para acessar os bens disponíveis em dada cultura, com a emergência do Paradigma dos Suportes, torna-se incisiva a responsabilidade do meio social na provisão de suportes físicos, psicológicos, sociais e instrumentais para garantir a participação de quaisquer indivíduos, deficientes ou não, na vida comunitária. (p. 29).

Diante de tal pressuposto, e sendo considerada uma das legislações mais avançadas no mundo, a legislação brasileira apresenta muitas lacunas, barreiras e preconceitos que devem ser superados na sua aplicação; pois, para que haja o estabelecimento pleno da proteção e integridade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, se faz necessário que se aplique sua eficácia, para que esse segmento não enfrente a carência da legalidade. Analisando e tentando nortear o paradigma da sociedade inclusiva, vê-se que a adequação e adaptação à realidade, não deve partir somente da pessoa com deficiência, mas da sociedade que deve ser provedora dos meios necessários para que seu desenvolvimento seja pleno e eficaz.

A assinatura do Decreto nº. 8.145/2013, que regulamentou dispositivos da aposentadoria à pessoa com deficiência segurada do Regime Geral da Previdência Social – RGPS (art. 201 § 1º da CF), também é uma conquista da pessoa com deficiência, que estabelece condições específicas para que o mesmo tenha direito a aposentadoria especial¹⁸. Vale ressaltar, que esse Decreto regulamenta a Lei Complementar 142, de 08/05/2013.

No entanto, com a criação da Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), aprovada em 06 de julho de 2015, que entrou em vigor em 02 de janeiro de 2016, e prevê uma série de garantias e direitos à pessoa com deficiência, vê-se abrir um leque de oportunidades para esse segmento, visto que os amparos legais fortalecem sua inclusão no mercado de trabalho. A citada acima, antes conhecida como Estatuto do Idoso e da Pessoa com Deficiência, tramitou no Congresso por 15 anos e passou há valer 180 dias após a sanção, garantindo direitos nas áreas de trabalho, saúde, educação e infraestrutura das cidades. Em seu Art. 1º

É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

¹⁸. Aposentadoria especial: Benefício adquirido em 2013, que reduz o tempo de aposentadoria de acordo com a contribuição previdenciária da pessoa com deficiência.

* Após ser sancionada a nova Lei da Pessoa com Deficiência, entre as medidas, foi vetada pela Presidente da República a reserva de 10% das vagas para estudantes com deficiência, em seleções para o ingresso em cursos técnicos de nível médio e graduação.

Entre os direitos garantidos pela nova Lei Brasileira de Inclusão para atender a essa parcela da população, estão a oferta de profissionais de apoio escolar em instituições privadas, sem custo para as famílias, a acessibilidade para pessoas com deficiência em 10% da frota de táxis e o auxílio inclusão, benefício de renda complementar ao trabalhador com deficiência que ingressar no mercado de trabalho. Se a lei trata da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e do direito a igualdade, vê-se aqui uma contradição a essa inclusão, assim como outro ponto que gerou críticas, foi o veto ao dispositivo que obrigava empresas com menos de 100 funcionários a contratarem pelo menos uma pessoa com deficiência. Atualmente, a obrigação determinada pela Lei de Cotas art. 93 da Lei 8.213/91, vale apenas para as empresas com 100 trabalhadores ou mais. É de se lamentar que, infelizmente, a lei não tenha sido aprovada na sua integralidade. Mas de qualquer forma, sem dúvida nenhuma é de um avanço muito significativo no sentido de ampliação de direitos para as pessoas com deficiência.

Esta Lei, como consta no seu parágrafo único, tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, retificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno. A nova Lei também traz a atual definição de deficiência, na qual em seu Art. 2º,

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015).

Questionamos aqui até onde a igualdade de condições está atribuída à pessoa com deficiência, visto que as barreiras impostas pela infraestrutura, assim como, as atitudes da sociedade diante dessa igualdade faz com que o pensamento e os movimentos se acentuem a favor da interação e inclusão social desse segmento. Outros aspectos são analisados no mesmo artigo. Citamos o § 1º, que trata da avaliação da deficiência, que quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I – Os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II – Os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III – A limitação no desempenho de atividades;
- IV – A restrição de participação. (BRASIL, 2015).

Verifica-se que todo o processo que possa vir a excluir a pessoa com deficiência, estará barrado por lei. O executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência sendo aplicadas considerações como consta no Art. 3º para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

- I – Acessibilidade;
- II – Desenho universal;
- III – Tecnologia assistiva¹⁹ ou ajuda técnica;
- IV – Barreiras. Cabe esclarecer aqui que a título de aposentadoria especial para a pessoa com deficiência, dentro dos quesitos acima citados, deve ser constar e/ou estabelecer a data provável do início da deficiência e o seu grau (leve, moderada, grave), e indicar a ocorrência de variação e os respectivos períodos em cada grau. (BRASIL, 2015).

Outro ponto a ser comentado é o da igualdade e da não discriminação que, em seu Art. 4º, diz que “toda pessoa com deficiência tem à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma discriminação”, complementando com o § 1º que,

Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas. (BRASIL, 2015).

Como ser igual diante da desigualdade social que assola as minorias e os descriminam diante de suas necessidades básicas? Assim também acontece com esse segmento, quando os mesmos necessitam de atendimento e de apoio para sua inserção enquanto profissionais e cidadãos de direitos. Notamos que na própria Lei são vetados alguns argumentos como o de favorecer essa inserção, no caso da criação de novas vagas nas empresas diminuindo o percentual no número total de empregados.

No Capítulo VI da Constituição Federal brasileira, que trata da Consolidação das Leis Trabalhistas, afirma como direito ao trabalho no seu Art. 34, que “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. Na Lei da pessoa com deficiência que entrou em vigor no corrente ano, em seus incisos, afirma que:

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, as condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento,

¹⁹ Tecnologia Assistiva: é um termo ainda novo, utilizado para identificar todo o arsenal de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e consequentemente promover Vida Independente e Inclusão.

seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação. (BRASIL, 2015).

A política de inclusão cresceu muito, ganhando repercussão mundial. A inclusão da pessoa com deficiência ganha novos direcionamentos a cada dia, e em especial com a preocupação de inserir o trabalhador que tem deficiência. Uma das maiores dificuldades e bloqueio para que isso se concretize, é a abertura das empresas no que diz respeito a facilitar o serviço e implementar uma assessoria baseada na capacitação de seu quadro de funcionários fazendo com que a comunicação e a integração aconteça com mais facilidade.

Quando a Lei Brasileira de Inclusão, constitui em seu Art. 37, que “o modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, a colocação competitiva em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho”; tem-se a ideia de que inclusão, é a destruição das barreiras, é a relação do trabalhador com o trabalho.

Os resultados do Censo 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgaram a existência de 45 milhões e 600 mil pessoas com algum tipo de deficiência em todo o país. Em relação ao Censo Demográfico anterior, realizado em 2000, houve um crescimento no número de pessoas que declarou algum tipo de deficiência ou incapacidade. Naquela ocasião, 24.600.256 pessoas, ou 14,5% da população total, assinalaram algum tipo de deficiência ou incapacidade. (BRASIL, 2012).

De acordo com o IBGE esses dados são considerados preliminares, pois ainda não foram submetidos a todos os processos de crítica inerentes ao Censo Demográfico 2010; mesmo com esta ressalva para a variável “deficiência”, os números globais no Brasil podem ser considerados como praticamente consolidados, ficando a ser divulgado posteriormente o detalhamento de outras informações como: sexo, gênero, faixa etária e outros, além dos indicadores dos municípios. Acerca das estatísticas, abordaremos com mais profundidade no capítulo a seguir.

4. O CENTRO DE PROFISSIONALIZAÇÃO INCLUSIVA PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O DESAFIO DA INCLUSÃO PRODUTIVA: relatos da pesquisa de campo.

4.1. O que as estatísticas revelam sobre a inclusão no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência na cidade de Fortaleza.

Para o Instituto Brasileiro de Geografia e estatística (IBGE), o Ceará possuía em 2010 o total de 2.340.150 pessoas com algum tipo de deficiência (física, auditiva, visual, mental ou múltipla). Dentro desse contingente, e de acordo com o Censo 2010, no Ceará, constatou-se que 27,69% possuem algum tipo de deficiência, e que o Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará – IPECE, em 2012, refere-se a esse percentual como o maior em relação à estatística nacional, que é de 23,92%. (IBGE, 2010; IPECE, 2012).

Fator também relevante refere-se à escolaridade que apresenta uma taxa bastante significativa com uma diferença de 11,7 pontos percentuais para a população total, constatando que a maior parte desse segmento possui ensino fundamental ou médio, tornando-se um fator agravante, pois somente através de uma qualificação essa categoria pode reivindicar melhorias e efetivação das ações para a sua inclusão.

Ainda sobre o Censo 2010, foi observado que o Estado do Ceará ocupa a terceira colocação dentre os estados da região Nordeste, com o maior número de pessoas que apresentam algum tipo de deficiência, ou seja, fator também relevante, refere-se a escolaridade que apresenta uma taxa bastante significativa com uma diferença de 11,7 pontos percentuais para a população total. Citamos que a região Nordeste foi a que apresentou o maior percentual de pessoas com deficiência sem instrução e o nível fundamental completo, com a taxa de 67,7%.

O perfil e os números apresentados pelo Censo 2010 sugerem que as dificuldades ainda são latentes quando a inserção desse segmento no mercado de trabalho, visto que, sem educação a impossibilidade de crescer profissionalmente torna-se escassa a cada dia.

Através do estudo “As pessoas com deficiência e o mercado de trabalho no Ceará: um olhar multifocal”, o IPECE (2012, p. 12), divulgado pelo Governo estadual, em parceria com a Secretaria de Trabalho e Desenvolvimento Social do Estado do Ceará (STDS) e o Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), informa que:

Somente 41% desses sujeitos, estão inseridos no mercado de trabalho, com uma incidência de 65% de homens. O estudo indica que existem algumas causas para a não efetivação da inclusão de pessoas na sua totalidade no mercado de trabalho,

sendo elas: o não cumprimento da Lei de Cotas nº 8.213/91, que mesmo a legislação coibindo tal prática o estudo aponta o preconceito por parte não só do empresário, mas da família, escola e do próprio deficiente; o desconhecimento da legislação por parte do deficiente que acredita perder o Benefício de prestação Continuada (BPC) que concede um salário-mínimo federal através da Previdência Social para todas as pessoas que possuem alguma deficiência.

Segundo dados divulgados pela Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social (STDS) e o Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), em 2013, foram colhidos alguns resultados em que o Ceará configurou como o 3º Estado em número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os dados continuam indicando a que prevalecem dos homens, com um acréscimo de 0,5%, e a melhoria no grau de instrução, permitindo alterações no perfil do profissional com deficiência.

Diante de estudos que sugerem um número significativo de empresas que descumprem a Lei de Cotas, com a justificativa que faltam profissionais qualificados que os impedem contratarem, várias representações de pessoas com deficiência justificam que as empresas procuram contratar aquelas que apresentam deficiência de grau mais leve com o maior nível de escolaridade para ocuparem essa cota, além é claro, das mesmas não oferecerem as condições de acessibilidades necessárias e adequadas que possam facilitar a adaptação no ambiente de trabalho das que apresentam uma menor mobilidade, como rampas de acesso, banheiros PNE, profissionais habilitados em libras (para melhor comunicação com os surdos), dentre outras.

No CEPID, essa preocupação é trabalhada desde a sua inauguração, em que os alunos são encaminhados para qualificar-se e subseqüente ao mercado de trabalho, desde o seu atendimento inicial respeitando sua escolaridade, habilidade e limitações; porém não são estigmatizados como incapazes, mas orientados para que desenvolvam potencialidades que antes não descobriram devido à falta de interesse da sociedade em incluí-los no mercado de trabalho e do desporto.

As ações desenvolvidas por meio de seus diversos núcleos buscam um serviço que possibilite a construção de um lugar humano e igualitário, partindo da visão de que todos os indivíduos que participam do projeto possam ir e vir sem qualquer obstáculo, podendo realizar as atividades, quer no campo profissional ou não, e que todos se respeitem enquanto pessoas em sua condição individual, tornando-se cidadãos conscientes de seu valor e importância na construção da sociedade em que está inserido.

Durante o ano de 2014, as pessoas cadastradas no sistema de monitoramento das ações do CEPID, chegaram a 2.071, e no ano de 2015, foram 1.458, estando dentre essas 509

pessoas com deficiência que se qualificaram nos cursos profissionalizantes oferecidos na unidade.

Desde a sua inauguração o Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência já executou 37 (trinta e sete) cursos de qualificação profissional, dentre eles: cobrador de ônibus, assistente administrativo, fotografia, maquiagem, chaveiro, informática presencial e a distância, operador de serviços, massoterapia, operador de vendas, repositor de mercadoria, digitador, recepcionista, inglês, etc., atualmente estão em andamento 03 (três) cursos presenciais e 01 (um) à distância.

Ressaltamos que os alunos do curso de manequim acontecido em 2014, participaram de desfile em comemoração ao 1º e 2º Moda Inclusiva do Ceará, acontecido no Maraponga Mart Moda, com o apoio dos lojistas que compõe o complexo e do governo do Estado do Ceará.

Durante o período de 2014 a dezembro de 2015, o Centro apresentou os seguintes dados em seu atendimento:

Quadro I

Atendimento de usuários do CEPID quanto à participação em cursos, atividades esportivas e mercado de trabalho.

Descrição	Quantidade	Alunos concludentes	Alunos com deficiências qualificados
Cursos concluídos	30	791	509
Pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho	270		
Atividades esportivas (power soccer, basquete, futebol p/ cegos, tênis de mesa, natação)	12 turmas		
Atletas em atendimento	124		

Fonte: CEPID (2015)

* Quadro elaborado pela pesquisadora a partir dos dados do CEPID.

O quadro traz referências do atendimento geral ocorrido no CEPID desde a sua inauguração em 2014 até o final do ano de 2015, no qual mostra que do total de alunos concludentes dos cursos de qualificação, sendo estes 791, a maioria é de pessoas com deficiência, ou seja, mais de 60%. Estabelecendo segundo dados fornecidos pelo projeto, a

meta prevista. Não tivemos acesso quanto ao quantitativo das pessoas com deficiência que tiveram acesso ao mercado de trabalho. Quanto aos alunos que participam das atividades esportivas, citamos que os mesmos têm esse atendimento contínuo, ou seja, os cursos obedecem a uma carga horária, enquanto que nos esportes é durante o ano todo.

No decorrer do ano de 2016, até o mês de março, já foram executados:

Quadro II

Atendimento de usuários com e sem deficiência do CEPID, quanto a capacitação e inserção no mercado de trabalho

Descrição	Quantidade	Total de alunos capacitados e ou em atendimento	Total de alunos capacitados com deficiência	Total de alunos com deficiência inseridos no mercado de trabalho
Cursos presenciais e EAD	07	242	77	48
Atividades esportivas (power soccer, basquete, futebol p/ cegos, tênis de mesa, natação)	11 turmas	117		

Fonte: CEPID (2016)

* Quadro elaborado pela pesquisadora a partir dos dados do CEPID.

De acordo com a tabela, observamos que do total dos 242 alunos capacitados e em atendimento no ano de 2016, 31,8%, são de pessoas com deficiência; desse total, 62,3% das pessoas com deficiência foram inseridas no mercado de trabalho.

Ressaltamos aqui, a importância do esporte na vida da pessoa com deficiência que descobre sua potencialidade mesmo sem poder usar as pernas, visão e/ou outro membro que diante da sociedade seriam necessários para que pudessem desenvolver aptidões. No caso, os atletas que treinam na unidade, muitos competem e são ganhadores de torneios e competições no Brasil e no mundo, provando que a competência não está direcionada a sua mobilidade, mas na capacidade de se superar e descobrir o quanto são capazes de competir e vencer.

Citamos que após a inserção nas empresas, os alunos são acompanhados e monitorados, buscando avaliar suas ações num processo contínuo, misto, formativo e avaliativo, considerando as funções diagnóstica, formativa e somativa integradas ao processo

ensino-aprendizagem, as quais são usadas como princípios orientadores para a tomada de consciência das dificuldades, conquistas e possibilidades futuras de crescimento nas empresas.

Nos últimos 24 (vinte e quatro) anos, de acordo com dados informados pelo representante do laboratório de Inclusão da STDS, Sr. João Monteiro, mais de quatro mil pessoas com deficiência já foram atendidas e incluídas no mercado de trabalho em Fortaleza, dentro e fora da Secretaria, que dentre as demais é a única a incluir todos os tipos de deficiência em seu quadro funcional exercendo várias atividades que vão desde o técnico superior até as atividades auxiliares. No entanto, o mesmo reforça que em 2015, houve uma perda de 65% na capacidade de inclusão, devido os cortes sucessivos de verbas públicas. De acordo com o mesmo, esses cortes atingem diretamente à inclusão das pessoas com deficiência, onde os prejuízos são incalculáveis. (STDS, 2015).

Na cidade de Fortaleza, alguns outros órgãos também trabalham com a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e estão interligadas para que o número de atendimento e locação desses sujeitos cada vez mais aumente não só as estatísticas, mas a sua independência enquanto sujeito participante da construção da sociedade. Porém, as barreiras do preconceito ainda são muito acentuadas, e esbarram nos requisitos impostos pelas empresas que nada mais são do que uma forma de rejeitar o desafio de encarar aquilo que para essas é novo, e as mesmas não possuem subsídios pessoais para lidar com as limitações da pessoa com deficiência. Outro fato se remete a destruição de projetos de inclusão em andamento, que são destruídos porque foram criados por governos anteriores, ou seja, é uma prática comum e nociva de nossa sociedade, interromper processos relevantes de inclusão social, que geram a exclusão e inviabilizam as políticas públicas.

Vencer os preconceitos é conservar e dogmatizar a ideia de que as pessoas com deficiência carregam algum tipo de inferioridade diante dos conceitos preestabelecidos de normalidade e perfeição. Ainda há muito que se construir na inserção do trabalho, mas a melhor forma é desmitificar as definições já preconizadas pelos executivos de que falta capacidade suficiente para que o empregado com deficiência lhe traga o resultado almejado, ou seja, o lucro alto obtido na exploração da mão de obra terceirizada e precária.

A seguir, conheceremos a estrutura física do Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência, projeto construído de acordo com as normas técnicas de acessibilidade estabelecidas pela ABNT – NBR 9050/2004, que obedece a acessibilidade e inclusão para as pessoas com deficiência.

4.2. O Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência: lócus da pesquisa de campo.

O processo de empregabilidade de pessoas com deficiência institucionalizada requer um conhecimento amplo da inclusão social, o combate aos preconceitos e a aplicação de políticas públicas eficientes. O inverso desse processo pode levar ao fim da empregabilidade dessas pessoas, o grupo pode ser reforçado pela morosidade e prolongamento do tempo para que se inclua no mercado de trabalho, a decadência das gestões públicas, o sucateamento das unidades que trabalham com esse segmento e no aumento da prática de preconceitos.

A inclusão da empregabilidade da pessoa com deficiência requer uma avaliação de comportamento e um bom nível de interesse da sociedade e poder público, em que o acompanhamento e a capacitação devem ser constantes para a complementação da qualificação profissional.

Através de estudos, o Governo do Estado do Ceará ao longo dos anos, vem implementando várias políticas que possam beneficiar a pessoa com deficiência com ações que objetivam sua inclusão com mais amplitude no mercado de trabalho. Dentro dessas políticas já foram citados alguns programas ligados à Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social – STDS, no qual se insere o CEPID como equipamento da Coordenadoria de Promoção do Trabalho e Renda. O projeto fortalece a política do trabalho com a proposta de capacitar, inserir e acompanhar a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, identificando postos de trabalho de uma forma geral e de forma particular a inclusão das pessoas com deficiência firmando parcerias diretas com as empresas de Fortaleza. Na foto abaixo, temos uma visão da fachada do CEPID, em que observamos a amplitude e o ambiente claro e arejado.

Figura I – Fachada do CEPID



Fonte: Facebook – Página Social – CEPID

O Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência foi inaugurado em 2014 com a visão de tornar-se até o ano de 2018, um centro de referência nacional em inserção no mundo do trabalho, na prática do paradesporto e de iniciativas culturais acessíveis, com capacidade para receber entre 200 e 300 pessoas mensalmente, trabalhando para diminuir a distância que ainda existe entre as pessoas com deficiência e o mercado de trabalho.

De acordo com o Plano Político Pedagógico (CEPID, 2014), o Centro tem como missão:

Contribuir para o fortalecimento das políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência, através da execução de ações de qualificação profissional que visam ao atendimento da demanda por formação, qualificação e inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, atuando junto ao trabalhador pela oferta de qualificação, intermediação para o mercado e monitoramento do empregado, supervisionando seu processo de adaptação ao novo ambiente de trabalho e junto às empresas, com orientação e suporte para mudanças na política de inserção. (p. 13).

O fortalecimento das políticas públicas abre um espaço para que os alunos qualificados possam ser inseridos no mercado de trabalho, tendo o acompanhamento e supervisão do setor responsável pela inclusão dos mesmos, na adaptação ao ambiente de trabalho.

O equipamento foi construído de acordo com as Normas de Acessibilidade estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT – NBR 9050/2004, obedecendo ao Decreto nº 5.296, e a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, em especial ao seu artigo nove, constituindo um equipamento acessível e inclusivo, em que sua arquitetura possui rampas de acesso, piso tátil de alerta e direcional, placas sinalizadoras em braile e alto-relevo, piscina acessível, elevador, academia ao ar livre com equipamentos acessíveis, que quebram também as barreiras atitudinais, pois à medida que oferece ações para as pessoas com e sem deficiência, trabalha o respeito à diferença e a capacidade de aceitação do outro em sua plenitude, com limitações e potencialidades, num processo de humanização.

Na foto a seguir, podemos visualizar a área interna (a recepção), com uma das rampas de acesso, assim como o piso tátil; à amplitude da estrutura física, facilita a acessibilidades dos usuários do Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência, promovendo o deslocamento e mobilidade dos mesmos de forma ágil e segura.

No Centro, também são atendidas pessoas que não tem nenhuma deficiência, trabalhando a aceitação e convívio humanizado entre os dois segmentos.

Figura II – Parte da área interna do Centro de Profissionalização Inclusiva



Fonte: Facebook – Página Social – CEPID

Ressaltamos que o Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência, dispõe de cadeiras de rodas, piscina, área digital, além de outros ambientes necessários ao desenvolvimento de suas ações.

Para isso, trabalha com os objetivos de,

Identificar demandas e captar vagas direcionadas à pessoa com deficiência no mercado de trabalho; oferecer cursos de qualificação profissional, de acordo com a demanda identificada no mercado; oferecer cursos de qualificação de mão de obra para a pessoa com deficiência; desenvolver atividades de geração de trabalho, emprego e renda, pelo fomento ao empreendedorismo e incentivo à arte e à cultura; desenvolver ações de inclusão por meio do paradesporto, desde os níveis iniciante até o alto rendimento (PPP- CEPID, 2014, p.17).

Mesmo tendo como foco a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o CEPID vê no esporte outro aspecto que representa uma dificuldade a ser enfrentada, que não é tratado como profissionalizante, pois nem todos os atletas são contemplados com programas de bolsa e incentivo à prática do mesmo, mas apesar das barreiras, o mesmo também atua no desenvolvimento do esporte adaptado.

Além de promover o desenvolvimento das potencialidades, oportunizando uma educação profissionalizante voltada para as pessoas com deficiência auditiva, visual, intelectual, física, sensorial e múltiplas deficiências, acompanham o seu desempenho no trabalho e orienta as empresas nas mudanças necessárias para a inserção.

Na perspectiva filosófica, o Centro adota a concepção de Edgar Morin, que:

Explica a realidade a partir da teoria da complexidade. “O ser humano é um ser complexo, pois é racional mesmo que apresentando a irracionalidade; isto é, o homem é ao mesmo tempo: *homo sapiens homo demens*²⁰, ou é razão e emoção, é sensível e inteligível, é natureza e cultura”. (PPP – CEPID, 2014, p. 18).

As ações desenvolvidas são operacionalizadas por intermédio de seus Núcleos Administrativos, de Formação profissional, de Inserção Profissional, de Esporte, Lazer e Cultura e de Assistência Social e Psicossocial, cabendo a cada um desses, atribuições específicas que geram resultados na promoção de inserção no mercado de trabalho de seus usuários. A equipe técnica do CEPID é composta por profissionais qualificados em diversas áreas que desempenham funções e atribuições específicas nos Núcleos, na Recepção, na Assistência Social e Psicossocial e na Gráfica Braille, além de contar com cuidadores e

²⁰ *Homo sapiens homo demens*: Homo sapiens = latim para homem sábio, homem racional, um primata bípede pertencente à superfamília Hominoidea junto a outros símios: chimpanzés, gorilas, orangotangos e gibões, além de outras espécies atualmente extintas. Biologicamente, os humanos são classificados como a espécie *Homo sapiens*. *Homo demens* = pensamento simbólico, mitológico, mágico. *Homo sapiens* é ao mesmo tempo *homo demens*. O ser humano é de natureza multidimensional.

motorista. Citamos que alguns de seus usuários deslocam-se para a unidade por intermédio de transporte que os conduzem até os terminais e pontos de apoio.

Adotando um modelo de gestão que tem como estratégia a realização de cadastro no sistema institucional, o mesmo busca conhecer todo o histórico de vida pessoal, profissional e psicológico do indivíduo, objetivando o conhecimento de seu usuário para melhor realizar a sua formação e a inserção no mercado de trabalho, apoiando e orientando esse, no processo de empregabilidade.

Todo o encaminhamento de seus usuários é feito a partir da qualificação, mas em que são consideradas as limitações e possibilidades, sendo esclarecida a importância do seu desenvolvimento como cidadão dentro da sociedade e enquanto agente único de transformação da sua própria história, quebrando com isso paradigmas errôneos que a sociedade insiste em praticar e vivenciar.

Além do atendimento especializado, conta com serviços de homologação das pessoas com deficiência em parceria com os profissionais do posto de saúde que voluntariamente fazem o atendimento uma vez por semana. As ações realizadas no Centro oportunizam um melhor desenvolvimento das habilidades dos educandos, assim como a aproximação das famílias para um novo olhar no que se refere à aceitação e incentivo dos alunos para ingressarem no mercado de trabalho.

Constando em sua sede um núcleo do SINE, nos foi facilitado obtermos informações que pudéssemos expor acerca dos dados de empregabilidade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, assim como os empecilhos que dificultam fazer parte do quadro de funcionários de uma empresa. Assim, apresentaremos a seguir dados e referências que remetem as dificuldades encontradas para que a inserção das pessoas com deficiência possa ser completa.

4.3. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: apresentando os sujeitos da pesquisa

Neste item, trazemos uma breve apresentação dos profissionais que foram os sujeitos entrevistados desta pesquisa. Para facilitar a compreensão, dividimos os mesmos por setor, ou seja, os profissionais do Núcleo de Formação Profissional, o Núcleo de Inserção Profissional, o Núcleo de Esporte, Cultura e Lazer e o Núcleo de Assistência Social e Psicossocial. Embora os mesmos tenham concordado em divulgar seus nomes, optamos por apresentá-los a partir

das funções de cada um, obedecendo o sigilo na identificação dos mesmos, de acordo e respeitando as normas e princípios éticos que regem o Código de Ética do Serviço Social.

O primeiro Núcleo a ser visitado pela pesquisadora foi o Núcleo de Formação Profissional. Neste setor é desenvolvido e realizado o monitoramento das ações de formação social e profissional, acompanhamento do histórico escolar do educando (frequência), e orientação e o monitoramento dos instrutores.

O primeiro profissional entrevistado foi a gestora do núcleo, que é formada em Pedagogia, com Pós-graduação em Psicopedagogia. A mesma relatou que,

antes do projeto existir, já trabalhava no antigo ABC como professora no atendimento específico a crianças com necessidades educacionais especiais, e passei a ser orientadora pedagógica. Com a criação do CEPID, fui chamada para gerenciar o Núcleo de Formação Profissional, que tem como objetivo planejar e supervisionar as ações de qualificação social e profissional, dando suporte aos instrutores e educandos. Quando os nossos alunos chegam aqui, passam por uma triagem, para depois serem direcionados ao setor especializado, ou seja, se querem fazer um curso são encaminhados para nós, e se quiserem fazer uma atividade esportiva, vão para o Núcleo de Esportes.

O outro sujeito entrevistado que faz parte do mesmo setor, foi o Intérprete de Libras, nos informando que:

Tenho alguns anos de experiência como intérprete em escolas, e quando fui convidado para fazer parte do projeto, não pensei duas vezes, pois me foi apresentado algo diferente, ou seja, o objetivo era o da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho através da qualificação, e para isso eu me vi como parte integrante desse processo, pois aqui tenho a responsabilidade de prestar suporte aos usuários com deficiência auditiva. Trabalho aqui desde a inauguração, e com isso, fui levado a fazer o curso de pedagogia, no qual estou no quinto semestre, exatamente para aprimorar meus conhecimentos de como melhorar a didática em sala junto aos instrutores.

A Assistente Administrativa é formada em História com Pós-graduação em Educação Especial Inclusiva, sua experiência profissional vem da coordenação do projeto Fortaleza Alfabetizada. No setor, é a responsável pela execução de tarefas e rotinas administrativas, prestando suporte a todo o Núcleo. A mesma nos relata que,

[o] trabalho no Centro, trás experiências novas a cada dia que só nos enriquecem enquanto pessoas. São tantas as peculiaridades, que nos fazem cada vez mais, incentivar a autovalorização das pessoas com deficiência, que mesmo barrados nos obstáculos que sua deficiência o segrega você pode ver que eles se superam através de sua qualificação.

Por último, abordamos o Revisor de Braille que cursa o sexto semestre de pedagogia, e é o responsável pela operacionalização do serviço de impressão de documentos em braille utilizados no CEPID. Relataremos aqui, o que nos foi dito por esse profissional:

Sou cego, revisor e impressor do material braille usado dentro do Centro. Digo que adoro trabalhar no CEPID e que antes de eu vir para o projeto, trabalhei 13 (treze) anos no Beroaldo Jurema como auxiliar de radiologia fazendo a revelação das radiografias, mas no momento em que os equipamentos foram trocados, pedi para sair. O próprio dono pediu para que eu não sáísse, pois me queria nem que fosse para cortar papel. Mas eu lhe respondi que eu só quero ficar lá até o dia que eu puder ser útil, e que não estava no maternal para ficar cortando papel. De lá fui trabalhar na Biblioteca Pública onde ampliou meus horizontes. Gosto de desafios e pago para ver. Profissionalmente só tenho a agradecer está hoje no CEPID, mas também trabalho na UNIMED no setor de pediatria, e não sofro nenhum preconceito, as pessoas me aceitam muito bem assim como me incentivam e admiram minha desenvoltura. Quando jovem já morei em São Paulo, deixei minha família aqui, e meu primeiro emprego foi como Office boy. Hoje estou aposentado, mas tenho um projeto de sair da minha zona de conforto e ir para o interior trabalhar com deficientes, mas que para isso tenho que ter o apoio de algum prefeito. Mesmo morando distante do CEPID, quando fui convidado para fazer parte do quadro não pensei duas vezes, acredito na proposta e não me arrependo, pois é exatamente como a pessoa falou para mim.

Observamos que todo o núcleo trabalha com o mesmo objetivo e em sintonia, buscando aplicar o conhecimento e a orientação dos seus usuários, para que estes possam ser capacitados e direcionados ao mercado de trabalho, fortalecendo-os na sua inserção.

O segundo Núcleo pesquisado foi o da Inserção Profissional que tem como objetivo a qualificação, formação e inserção da pessoa com deficiência, através das ações de captação de vagas junto às empresas, inserção e monitoramento do educando no posto de trabalho e sensibilização das equipes das empresas para o trato com a pessoa com deficiência. Sua gerente é graduada em Gestão de Pessoas, com Pós-graduação na mesma área. Tem experiência profissional como Professora, Coordenadora Pedagógica e Coordenadora do projeto Fortaleza Alfabetizada. A mesma já trabalhava no antigo ABC, localizado no prédio onde atualmente funciona o CEPID. No setor é responsável pela supervisão e monitoramento das atividades desenvolvidas no mesmo, em que estão relacionadas ao encaminhamento e inserção dos alunos capacitados nas empresas. A gerente do setor nos relata que:

No CEPID trabalhamos com o olhar de que o deficiente é uma pessoa, não existe a não aceitação; o que fazemos é capacitar nossos alunos, motivando-os a habilitar-se para crescer enquanto trabalhador. E nas empresas, trabalhamos com a sensibilização das mesmas para que aceitem inserir as pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, não apenas pelo cumprimento da Lei e pela fiscalização, mas principalmente, pela habilidade desses em desenvolver a sua função, bastando vê-los como proativos mesmo com suas limitações.

Nossa terceira pesquisa se deu com o gerente do Núcleo de Esporte, Cultura e Lazer. Este é responsável pelo trabalho de iniciação da pessoa com deficiência em atividades esportivas e a iniciação do paratleta em modalidades esportivas como basquete de cadeira de rodas, futsal de cinco para deficientes visuais, natação, tênis de mesa, power soccer (futebol em cadeira de rodas para os atletas com múltiplos comprometimentos) e o desenvolvimento

de ações de saúde e de lazer junto à comunidade do entorno. O gerente deste setor é Psicólogo com formação em psicodrama, responsável pela supervisão e monitoramento das atividades desenvolvidas no núcleo. Antes de trabalhar no CEPID, teve uma vasta experiência profissional, na Casa da Esperança, CRAS e CAPS Infanto-juvenil, e “em todos eles aprendi mais do que ensinei”. De acordo com informações do mesmo,

trabalho desde o início do projeto, em que tinha a função de gerente do Núcleo de Inserção Profissional, mas aqui aprendemos o funcionamento de todos os setores, hoje estou gerente desse Núcleo, mas amanhã, posso exercer uma outra função em outro setor, o que interessa é o trabalho desenvolvido para que as ações aconteçam no fortalecimento da inserção da pessoa com deficiência. No entanto, no Centro, existem paradigmas que são tratados todos os dias, a individualidade do usuário não se restringe a sua deficiência, existem fatores educacionais, familiares e externos que dificultam essa inserção, e temos que tratá-las com suas particularidades.

A pessoa com deficiência traz estereótipos que geram preconceitos na sociedade, que não assimila a deficiência de forma individualizada, mas generaliza sua condição para que sua inserção não aconteça, levando a cada dia multiplicar-se o processo de exclusão desse indivíduo, como um ser não participante e produtivo, capaz de gerar lucro e resultados.

A última entrevista aconteceu com os profissionais do Núcleo de Assistência Social e Psicossocial, que tem como objetivo fazer o atendimento e a triagem dos usuários, com o acompanhamento e encaminhamento aos setores e/ou Núcleos, para que possam qualificar-se, e desenvolver as atividades esportivas. A Assistente Social é Pós-graduada em Psicopedagogia e Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência, e tem como experiência profissional o Abrigo de Adolescentes de Medidas Socioeducativas e o CRAS; a Psicóloga iniciou sua experiência profissional na *Topcompany*, está cursando Pós-graduação em Terapia Cognitiva Comportamental, e junto com a Assistente Social, trabalham em conjunto para dentro de suas especialidades, fazerem a análise social dos usuários em atendimento.

Ressaltamos que no início da pesquisa, a intenção era pesquisar todos os sujeitos que fazem parte do Centro, bem como as empresas que absorvem esses profissionais; no entanto, devido o leque ser bem extenso, optamos por pesquisar apenas os profissionais que trabalham e desenvolvem as ações no projeto.

A seguir será apresentado como é realizada e desenvolvida as ações no que se refere a inserção dos usuários do Centro de Profissionalização Inclusiva para a pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, as dificuldades desse processo e a captação de vagas junto as empresas, para que esses possam ser cidadãos produtivos.

4.4. O trabalho de inclusão produtiva no CEPID

Durante nossa pesquisa, fomos informados dos setores que compõem a estrutura administrativa do CEPID, e optamos por iniciar a coleta de dados pelo Núcleo de Formação Profissional, que a nosso ver recolheríamos as informações acerca da inclusão no mercado de trabalho da pessoa com deficiência.

Abordado sobre os cursos e sua abrangência quanto aos usuários, a gerente nos relatou que, “todos que procuram o Centro, independente de serem ou não pessoas com deficiência, tem a oportunidade de qualificar-se, mas a preferência na inserção é dos que tem deficiência, pois esse é o objetivo do projeto”. A mesma cita que,

[a] aprendizagem é contínua, tanto dos alunos quanto dos profissionais, pois essa aprendizagem se dá pelo fato de que alguns alunos já trazem consigo uma bagagem de conhecimento, pois alguns têm uma formação de com nível superior e uma vivência profissional, mas adquiriram uma deficiência devido a acidentes e estão em reabilitação; outros não têm nem o ensino fundamental completo, ou seja, existe uma troca de experiência entre os usuários e instrutores bastante rica, em que todos aprendem a valorizar o outro, e a despertar um interesse maior em aprender algo novo como: o braille e a língua de sinais.

A tomada de consciência para uma nova oportunidade de voltar e/ou se inserir mercado de trabalho, acaba por exercer uma maior autoestima e valorização enquanto ser humano e cidadão. A qualificação gera a concepção de que as oportunidades podem surgir e que existe um lugar no setor produtivo.

Os cursos são aplicados pela executora, mas outros são captados com parceiros de outros projetos, como o de assistente administrativo. Quando existem os casos de se ter uma demanda, essa é colocada em prática para atender a solicitação das empresas. Ressaltamos que os cursos de informática não entram como cursos, a não ser quando o aluno faz todos os módulos correspondentes ao curso de informática, onde entra a composição de gráficos, tabelas, etc., os cursos de informática a distância são executados com o apoio de monitores que ficam na ilha digital, onde os alunos tanto podem fazer em casa, como presencial, assinalamos que o instrutor sabe comunicar-se em libras também.

Ao serem iniciados os cursos, os alunos recebem as orientações necessárias para a sua inserção, no que diz respeito aos direitos e deveres adquiridos, assim como, as normas de comportamento que devem ser seguidas nas empresas e os requisitos para que os mesmos possam qualificar-se. A Assistente Administrativa nos relatou um caso bem interessante acerca de um usuário cego que, queria fazer o curso de eletricista, e mesmo com as orientações dadas e dos perigos que poderiam ocorrer, ele usou de seus direitos e acabou por concluir o curso. Vê-se esse caso como um processo inclusivo, onde mesmo com a deficiência visual, o usuário concluiu seu curso, e provou que com sua sensibilidade pode desenvolver

habilidades. Informamos que nos foram relatados outros casos, que comprovam a possibilidade da pessoa com deficiência ser apta a inserir-se e desenvolver suas habilidades mesmo com limitações.

Quando nos referirmos ao papel da família no incentivo para que seus filhos se qualifiquem, a Assistente Administrativa, cita que “o maior empecilho é a própria família, que não deixa o filho fazer o curso para não perder o auxílio, ou seja, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), e que muitos dos alunos, não têm conhecimento de que a família recebe esse auxílio”.

Ao questionarmos quais as maiores dificuldades em inserir os alunos nas empresas, e quais os tipos de deficiência que mais se incluem, somos surpreendidos na resposta, pois o maior número de deficientes empregados são os surdos. A gerente do Núcleo de Inserção profissional nos relata que:

A maior dificuldade está nas barreiras arquitetônicas e na conscientização das empresas que ainda veem a pessoa com deficiência como incapaz. Os mais empregados são os surdos, que são extremamente habilidosos e curiosos, e que quando iniciam o curso começam a perceber que são vistos de outra forma. São ágeis na prática do saber, aprendem a descobrir seu potencial e conseqüentemente ascendem no seu trabalho vendo-se com outras possibilidades. Com isso, acontece a admiração dos que não tem deficiência, que passam a valorizá-lo e motivar-se diante daquilo que estão vivenciando. Os menos empregados são os cadeirantes, devido à falta de acesso no ambiente, ou seja, as barreiras arquitetônicas contribuem para que não haja e/ou dificultem a inserção desse grupo.

O Intérprete de Libras cita que “outro fator que contribui para a exclusão no caso dos surdos é exatamente a falta de profissionais ou de pessoas que possam se comunicar por libras”. O mesmo nos relatou que:

Quando vim trabalhar no CEPID e me tornei condutor de informação pode-se dizer assim (pois como os instrutores não sabiam libras tinha a necessidade de passar o conteúdo para os alunos surdos), pude vivenciar junto com os instrutores que o convívio com os surdos é de forma bem variada, pois existem os que têm uma escolaridade maior e aqueles que não têm escolaridade, ou seja, acaba sendo um diferencial maior ainda, pois esses estão acostumados a se comunicar em sinais e não escrevendo. Existem também os que têm uma boa sinalização, e aqueles que ainda estão se aperfeiçoando, digamos assim, na língua de sinais, o que torna nosso aprendizado maior do que eles imaginam.

A aprendizagem depende do dia a dia, é a vivência com as diferenças que dão suporte para que as experiências se fortaleçam. A inclusão não depende só da pessoa com deficiência, mas principalmente, dos que não tem deficiência em aceitar essas diferenças como um aprendizado.

O intérprete de Libras acrescenta que,

um dos enfrentamentos é em relação à família que ainda tem um tabu acerca do desenvolvimento do surdo quanto a entrar no mercado de trabalho, e não sabem que são os que mais se desenvolvem e participam dentro da capacitação, pois fazem questão de se apresentarem em sala, são bastante curiosos, e a família ainda teme esse desenvolvimento para enfrentarem o mercado de trabalho. Aqui no Centro eles se sentem muito à vontade com a acessibilidade, pois desde a recepção as profissionais que trabalham aqui conseguem se comunicar com eles, porque tem uma pequena noção de libras, ou seja, usam termos básicos como: bom dia, boa tarde, posso ajudá-lo? O que não acontece em outros órgãos e na maioria das repartições e empresas, pois não tem intérpretes e nem profissionais que se comuniquem através de libras, isso só acontece com papel e caneta, sendo uma dificuldade, já que muitos têm muita dificuldade na leitura e escrita. Aqui eles não encontram barreiras, pois a acessibilidade é bem visível. Os cegos fazem os cursos com material adequado, eles recebem material em braille, áudio e programas de comunicação. As possibilidades lhes são dadas para que os mesmos não esbarrem em nenhuma barreira, seja ela arquitetônica ou atitudinal.

É necessário trabalhar a família para que a mesma entenda que seu familiar é capaz de se superar, de se desenvolver e aplicar seu conhecimento no mercado de trabalho, abrindo possibilidades de crescimento e valorização. As empresas também devem passar por um processo de conscientização e sensibilização, abrindo horizontes e vendo que esses sujeitos têm suas limitações sim, mas que podem ser úteis e capazes de melhorar a produtividade, desde que sejam amparados por profissionais capacitados a conviverem com eles no ambiente de trabalho.

Outra questão abordada foi em relação às dificuldades encontradas no acesso as empresas, em que todos os profissionais entrevistados foram unânimes em dizer, que “a maioria das empresas contrata por obrigação e por conta da fiscalização”.

Encaminhamo-nos para o Núcleo de Inserção profissional, com o intuito de saber principalmente como é feito o encaminhamento para as empresas, assim como a inserção e os dados sobre as mesmas. A gestora nos passou que o incentivo a qualificação tem como finalidade a empregabilidade.

De acordo com relato da gerente do Núcleo, a mesma diz:

Que a inserção é o que culmina todo o trabalho do CEPID, é através desta que se faz a captação de vagas, inserção e monitoramento, esse é feito no máximo em duas visitas para que não haja uma intervenção na empresa. É um trabalho muito minucioso, não é uma tarefa fácil, é todo um processo de sensibilização que é feito ao visitarem as empresas tentando fazer com que acolham as pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários. Existem principalmente as barreiras arquitetônicas que dificultam o acesso do cadeirante, por exemplo, que em visita a uma determinada empresa notamos que o chão de fábrica ficava no terceiro andar, sem nenhum elevador, ou seja, é impossível inserir um cadeirante quando esse não disponibiliza de acessibilidade. Essa limitação impede muito a inserção do cadeirante, que por mais que tentemos mostrar que sua deficiência é física e não intelectual, esbarramos nos preconceitos que existem na sociedade.

A gerente complementa, dizendo que, “mesmo que as pessoas já estejam melhorando o olhar para o deficiente, ainda existe muita dificuldade em aceitarem o outro nas suas limitações”.

Quanto aos dados de empregabilidade e o tempo que as pessoas com deficiência ficam nas empresas, a mesma afirma que, “essas ainda contratam por terem que cumprir uma cota, só para cumprir o que a lei pede. Relata que já visitou empresas que pagam, enquanto o funcionário está em casa. Comprovando a falta de compromisso e valorização desse segmento”.

Dados informam que o tempo que a pessoa com deficiência fica na empresa, normalmente é muito pouco, pois em alguns casos recebem uma oferta melhor de outra empresa, que tem que ter a cota cumprida e contrata qualquer um sem que haja uma seleção, e mesmo obedeça ao perfil de funcionário. No entanto,

os alunos não entendem que essa oferta se dá pela necessidade de urgência da empresa, e o que acarreta é que sua carteira profissional fica marcada por passagens de trabalho, levando outras empresas a deduzirem que o mesmo não consegue se fixar naquilo que lhe foi oferecido, acarretando uma inconsistência aparente, em que o empregador acredita e passa a não ser mais contratado”. (Esse relato foi feito pela gestora do Núcleo).

O CEPID participa do dia D, e os dados informam que a procura é imensa e que as captações das pessoas atingem as expectativas, mas a empregabilidade não, ou seja, a contratação é por mera estatística. As empresas fazem um banco de dados só a título de fiscalização, pois se essa acontecer apresenta seu banco de dados dizendo que estão em processo de contratação.

Outro fator que impede as contratações é a falta de qualificação e escolaridade. As funções disponibilizadas são as mais baixas, normalmente para serviços gerais e portaria, ou seja, as contratações deixam os contratados insatisfeitos com o desvio de função.

A responsável pelos encaminhamentos e pelo Sine cita que,

as pessoas com deficiência que mais se inserem no mercado de trabalho são os surdos, principalmente nos supermercados. No Cometa existe um setor só de surdos. Acrescenta que hoje em dia, os cegos já são um pouco mais inseridos devido aos mecanismos como software, e trabalham com massoterapia, pois tem a sensibilidade bem aguçada.

O trabalho realizado no CEPID tem o intuito de desmitificar esses preconceitos, em que nos cursos é realizado todo um processo de conscientização dos alunos para que saibam dos benefícios empregatícios que podem ter no trabalho como, plano de saúde, 13º salário, vale-alimentação, etc. Ressaltamos que o recebimento do BPC, também foi citado como um

empecilho para que as famílias e alunos não queiram trabalhar, e que dentro da visão dos mesmos existe o medo de trocar o certo pelo duvidoso.

De acordo com as estatísticas apresentadas pela responsável do Sine, em relação as pessoas com deficiência que estavam empregadas, verificamos que dos 213 empregados no ano de 2016, 47 foram demitidos, ou seja, 22,06%, e 166 pediram as contas, 77,93%, apresentando aí um percentual muito alto. Por outro lado, das vagas disponibilizadas em janeiro de 2016, 143 foram encaminhados, e desses, 11 foram contratados, ou seja, apenas 7,69% foram inseridos no mercado de trabalho. Esses dados apontam para outro fator de exclusão, pois no geral, a dificuldade cultural do próprio usuário, faz com que sua inserção seja barrada.

Apesar de a lei existir a muitos anos, tudo ainda é muito novo, e o processo muito lento. O setor de inserção faz o acompanhamento desde a observação da parte arquitetônica até do comportamento do aluno na empresa. A gestora do Núcleo de Inserção acrescentou que,

querendo ou não, nota-se que aos poucos, as empresas passaram a valorizar mais a pessoa com deficiência, após o CEPID existir; no entanto, o projeto ainda não é tão conhecido, mas que com o trabalho que é desenvolvido dentro do mesmo, iniciou-se um processo de conscientização desse grupo.

No Núcleo de Esporte, Lazer e Cultura, observamos que existe uma participação ativa desse setor no projeto. As informações adquiridas fez com que pudéssemos visualizar sua importância na inserção dos paratletas, assim como sua valorização enquanto representantes do esporte que praticam.

O gestor responsável pelo Núcleo nos falou que,

o esporte é uma ponte para o mercado de trabalho, e que muitos atletas já chegam empregados e com incentivos das empresas, e outros recebem bolsa que equivale a um salário médio a alto, dentro de programas sociais. Cita ainda que esse incentivo das empresas beneficia não só o atleta, mas a própria empresa que tem vários benefícios como abatimentos de impostos.

As atividades são permanentes, diferente dos cursos que atendem a uma determinada carga horária. O mercado está muito aquém em inserir o tetraplégico, não sendo esse um público para qualificação conforme observamos nos números apresentados.

Quando abordamos a questão do recebimento do BPC, o gestor relatou que,

por um lado é bom, mas por outro os acomodou de certa forma. Na qualificação é bem menor o número de beneficiados, pois atualmente é bem mais difícil conseguir o benefício, visto que o INSS encaminha para reabilitação. Podemos também, fazer uma leitura diferente dessa situação; a falta de divulgação das informações, muitas vezes os beneficiados não sabem que tem que renovar, a falta de confiança na renovação caso saiam do mercado de trabalho, aguçando mais ainda o medo de

perder esse benefício. Por outro lado, algumas pessoas que recebem o BPC fazem “bicos”, ou seja, além de ter o certo, eles também procuram aumentar sua renda, é uma estratégia de sobrevivência, ela quer melhorar sua qualidade de vida. E infelizmente, a própria economia leva a pessoa a isso. O BPC é a segurança que ela tem. O comodismo existe sim, mas o preconceito ainda é muito maior, eles nos relatam que diariamente sentem os olhares das pessoas. Para a sociedade, a pessoa tem que está de pé para ser valorizada; ela obriga a pessoa a andar nem que seja de muletas, mas por que não colocá-la numa cadeira de rodas? Colocar uma rampa, alargar uma porta, sentar para conversar com um cadeirante, é mais difícil. Infelizmente, o caráter de uma pessoa é estabelecido por suas características.

Nota-se que o benefício assegurado pela LOAS, é um agravante na independência das pessoas com deficiência, pois estas o têm como uma renda segura e fixa, que não podem suspender pelo medo que existe em não conseguirem a inserção como trabalhador.

Em conversa com a assistente Social, essa nos repassou que o atendimento é realizado em conjunto com a recepção e a Psicóloga, ou seja, “quando o usuário procura o projeto é atendido na recepção com o colhimento de seus dados pessoais e encaminhado a mim nos casos de reabilitação que já vem do INSS, para que seja recolocado no mercado de trabalho através de uma qualificação adequada ao seu diagnóstico”.

A Assistente Social nos relata que,

estava atendendo um usuário enviado pelo INSS para reabilitação, mas o mesmo não tem nenhuma possibilidade de fazer o curso, pois foi acometido de um acidente de trabalho com uma lesão medular, o que o deixa quase que impossibilitado de ficar sentado por muito tempo devido a compressão. O médico do mesmo, já enviou laudo ao INSS, mas a instituição não o vê assim, e o encaminhou para o projeto. Mas de acordo com a mesma: eu farei um laudo questionando que se ele não tem condições de ficar sentado por muito tempo, como ficará quatro horas sentado numa sala de aula? Isso é desumano e impossível.

Em relação ao incentivo da família, observamos através de relatos da Assistente Social que,

existe uma resistência muito grande em permitir que seus filhos frequentem os cursos pelo medo de perder o BPC, achando que será cortado, e como sobreviverá caso aconteça algo com eles. Também desconhecem que tem que fazer uma avaliação periódica para que continuem a receber o benefício. Existem casos de que a mãe vive com o benefício, a família não trabalha e vivem desses valores. Observamos que superproteção também é um fator que atrapalha o desenvolvimento e autonomia, da pessoa com deficiência, assim como a resistência familiar, pela falta de conhecimento e informação, pois como são pessoas de baixa renda, baixa escolaridade e tem muitos filhos, não se dão conta de que estão podando o desenvolvimento das potencialidades, mesmo que limitadas, de seus filhos.

No Centro também oferece atendimento para fazer a homologação, com a existência de uma parceria com o médico do Posto de Saúde do bairro goiabeiras que faz parte do Programa da Saúde da Família, em que esse faz o atendimento dos usuários, após o agendamento que é feito pela Assistente Social.

A Psicóloga faz o primeiro atendimento, com uma abordagem onde os dados pessoais são colhidos e algumas informações como: qual a deficiência, qual a causa da deficiência, se é congênita ou adquirida, se o mesmo é homologado, se é aposentado, se recebe benefício, se está pelo INSS, se estão recebendo o auxílio-doença, pois o CEPID recebe e atende tanto pessoas com ou sem deficiência, como já foi citado, aqueles que estão em reabilitação e recebendo o auxílio com o intuito de voltar ao mercado de trabalho em outro setor. Tem também os que querem entrar para o esporte e os que são encaminhados pelo Sine.

De acordo com a Psicóloga,

todos os atendidos ficam no banco de dados da instituição, pois assim como tem os que querem trabalhar, existem os que não querem e é exatamente aí que nós começamos a fazer um trabalho de conscientização do seu valor e potencial, apresentando-lhe com o decorrer de sua estadia, as possibilidades para que se insira no mercado de trabalho. Durante o atendimento, percebemos o perfil de cada um, a sua estabilidade ou instabilidade, seus anseios e dúvidas, e tentamos fazer com que adquira a confiança em si.

Foi-nos informado que existem muitos que são inseridos e saem das empresas sem um motivo aparente; daí a equipe da inserção fiscaliza e tenta analisar o porquê dessa desistência. Um dos fatores apresentados pela Psicóloga para essa desistência,

é que eles acham que estão sofrendo bulling, mas o que acontece nem sempre é; já houve casos sim de alunos que sofreram bulling, mas o que ocorre é a falta de paciência e preparo dos funcionários em comunicar-se fazendo com que eles interpretem dessa forma”.

A escolaridade por ser um meio pelo qual as empresas mais contratam e onde são oferecidas as melhores vagas de emprego, o que já demonstra a exclusão, e a questão da identificação, se dá pela lógica de que não adianta fazer um curso ou atividade só por fazer, é necessário que as pessoas com deficiência acreditem no seu potencial.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conhecer o histórico da deficiência na humanidade nos revela o quanto o processo discriminatório atrapalhou e excluiu a pessoa com deficiência no processo educativo e de inserção no mercado de trabalho.

A inclusão se baseia no princípio de que os indivíduos possuem o direito de participarem ativamente na sociedade, inclusive as pessoas com deficiência, indiscriminadamente, pois se a inclusão é para todos, devemos dar continuidade a esse processo. O acesso ao trabalho visto como direito assegurado constitucionalmente, é garantido a todas as pessoas com deficiência, independente das categorias de deficiência discriminadas no Decreto 5.296/04, em que é considerada fundamental a inclusão desse segmento no mercado de trabalho, como reconhecimento na sociedade como cidadão.

A partir deste trabalho percebemos ser necessário mais espaço para a pessoa com deficiência. Compreende-se que esse segmento possui aptidões inatas e capacidades adquiridas, as quais estão apenas condicionadas a uma deficiência.

A inclusão da pessoa com deficiência envolve um trabalho de conscientização da família quanto as reais potencialidades de seu familiar, para que esta, o apoie no processo de inclusão de um modo geral, ou seja, iniciando pela inserção escolar, quebrando as barreiras atitudinais, ainda existentes nesse ambiente. Se houver uma integração entre família, empresa e instituições certamente ocorrerão uma correspondência entre as exigências das tarefas profissionais. Os dispositivos legais sinalizam a importância dessa inclusão, o objetivo da Lei 8.213/91, é o de promover a oportunidade de trabalho para as pessoas com deficiência; no entanto, além da falta de qualificação desses sujeitos, as empresas colocam obstáculos para cumprirem a referida Lei, citando, por exemplo, a falta de perfil do candidato, as barreiras arquitetônicas, a falta de capacitação dos demais colaboradores em lidar com a deficiência. No dia a dia observamos as barreiras que devem ser quebradas em relação à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho pela própria família, entre eles o BPC – LOAS, onde esses não incentivam a qualificação por receio de perderem tal benefício.

Adotar medidas para transformar a Lei de Cotas em uma via de mão dupla, requer uma nova visão, pois não é a aplicação de multa nas empresas que solucionará o problema, mas refletir as possibilidades que existem no processo de inserção.

Geralmente, ter uma deficiência, coloca a pessoa numa posição de inferioridade, e o primeiro passo na luta contra a exclusão, é aceitar a pessoa com deficiência como é acreditando no seu valor e na sua possibilidade de progredir. O trabalho é a práxis humana e a

via de acesso para ser cidadão e viver na sociedade, sendo reconhecido como produtivo. A qualificação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, obedecendo a sua condição, trás um olhar diferenciado, rompendo com os estereótipos e julgamentos preconceituosos acerca de suas aptidões.

O trabalho desenvolvido no campo pesquisado mostra que a qualificação profissional, é um fator decisivo no processo de inclusão desse segmento no mercado de trabalho, assim como a valorização e incentivo no processo de capacitação. O CEPID tem promovido essa inserção através da capacitação e qualificação das pessoas com deficiência, mas fica claro que a permanência desses no mercado de trabalho, ainda apresentam arestas que devem ser trabalhadas, conscientizando a sociedade de que elas podem sim, apresentar resultados positivos e satisfatórios no sistema produtivo.

A igualdade de oportunidades é um desejo de muitas pessoas para o futuro, mas que depende das ações de cada indivíduo, assim como as instituições e órgãos públicos, dando a garantia do acesso à pessoa com deficiência, em igualdade a todos. A inclusão está em total articulação com os movimentos sociais mais amplos, na exigência de maior igualdade e na busca de mecanismos mais equitativos no acesso a bens e serviços.

O modelo democrático em que se oferece uma igualdade de oportunidades ao indivíduo, seja este, com deficiência ou não, vem propor a inclusão como forma de derrubar as desigualdades de tratamento, desconstruindo barreiras criadas por séculos quanto à visão da pessoa com deficiência como incapaz, incompetente e/ou desprovida de qualidades e habilidades, que barrem sua vida em sociedade como indivíduo e cidadão apto, dentro de suas limitações.

REFERÊNCIAS

AGOSTINO, C.G.W. **Operação Eutanásia**. São Paulo. Scielo. 2004.

ARANHA, M.S.F. **Trabalho e Emprego – A deficiência através da história: Concepções e Paradigmas**. Brasília, CORDE, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

BRASIL. **Cartilha do censo 2010 – Pessoas com deficiência**. OLIVEIRA, Luíza Maria SDH/PR-SNPD. Brasília, 2012.

_____. **Conferência Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência**. Secretaria dos Direitos Humanos da Presidência da República. SDH/PR. Brasília, 2011.

_____. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988**. São Paulo. Saraiva, 2011.

_____. **Decreto nº 914**, de 06 de setembro de 1993 – Institui a Política nacional para a Integração da Pessoa Portadora de deficiência – <<http://www.dhnet.org.br/dados/lex/leis/lexdh7.htm>>. Acesso em: 07 de Nov. 2015.

_____. **Decreto 3.298/99** – Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 08 Mar. 2016.

_____. **Decreto nº 3.956/01** – Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1999, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, 2001.

_____. **Decreto nº 5.296** de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 08 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas com deficiência nos locais públicos, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade física e define como barreira, obstáculos nas vias e no interior dos edifícios, nos meios de transporte e tudo que dificulte a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios de comunicação, sejam ou não de massa. In: Diário Oficial da União, Brasília, 02 de dez. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 17 jan. 2016.

_____. **Decreto nº 6.949/09** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de

março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 18 Dez. 2015.

_____. **Decreto nº 8.145/2013**. Regime Geral da Previdência Social. Brasília. Altera o Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, para dispor sobre a aposentadoria por tempo de contribuição e por idade da pessoa com deficiência. Brasília. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8145.htm>. Acesso em: 18 Dez. 2015.

_____. **Lei da Acessibilidade nº 10.048** de 08 de novembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L100048.htm>. Acesso em 09 Mar. 2016.

_____. **Lei nº 7.853** de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre as PCD, sua integração social, sobre a coordenadoria Nacional para a Integração da PCD – CORDE. Disponível em: <<http://pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/volume%20i/deflei7853.htm>>. Acesso em: 17 Mar. 2016.

_____. **Lei de Cotas nº 8.213** de 24 de julho de 1991. Brasília. 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L82213cons.htm>. Acesso em: 15 Out.2015.

_____. **Lei Orgânica da Assistência Social, nº 8.742** de 07 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência social e dá outras providências. BRASIL/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Política Nacional de Assistência Social (PNAS). Disponível em:<<http://www.assistenciasocial.al.gov.br/legislacao/legislacao-federal/view>>. Acesso em: 19 Jan. 2016.

_____. **Lei nº 9.868 de 2011**. Dispõe sobre o processo e julgamento da ação direta de inconstitucionalidade e da ação declaratória de constitucionalidade perante o Supremo tribunal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9868.htm> Acesso em: 03 Abr. 2016.

_____. **Lei Nº 13.146** de 06 de julho de 2015 – Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, 2015.

_____. **Ministérios da Saúde. Conselho Nacional de Saúde**. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprovar diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 jun. 2013.

CAMPINOS, Jorge. **Direito Internacional dos Direitos do Homem**. Coimbra: Editora Limitada, 1984. P, 574.

CEARÁ. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará. **Panorama das Pessoas Portadoras de Alguma deficiência no Ceará, Fortaleza, CE, 2012**. Disponível em:

<http://www.ipece.ce.gov.br/publicacoes/EnfoqueEconomicoN23_27_02_2012.pdf>. Acesso em: 27 de Abr. 2016.

_____. Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social. **As pessoas com deficiência e o mercado de trabalho no Ceará**. Fortaleza, CE, 2013. Disponível em: <<http://sineidt.or.br/VerNoticia.aspx?noticia=4805>>. Acesso em: 27 de Abr. 2016.

CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE OS DIREITOS DO HOMEM. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de Novembro de 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 22 Jan. 2016.

CÔBERO, C. et. Al. **Dificuldades na inclusão do deficiente físico nas organizações no interior de Minas Gerais**. [200-?]. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_1177.pdf>. Acesso em: 17/09/2015.

FERREIRA, Júlio Romero. **Exclusão da diferença**. Piracicaba: ed. da Unimep, 1999.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FONSECA, J.J.S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UECE, 2002, Apostila.

GODOI, C.K.; MATTOS, P.L.C.L. **Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico**. São Paulo. Saraiva, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cartilha do Censo Demográfico 2010 – Pessoa com Deficiência**. Brasília, 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MACAMBIRA, Júnior. **As pessoas com deficiência e o mercado de trabalho no Ceará: Um Olhar multifocal**. Governo do Estado do Ceará, STDS, IPECE, 2009, p. 12.

MAIA, A. C. B.; RIBEIRO, P. R. M. **Sexualidade, corpo e deficiência física: marcas do preconceito**. In: COELHO, J. G.; BULHÕES, M. (Org.) **Corpo e cultura: múltiplos olhares**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. capítulo 3, p. 41-56.

MANTOAN, Maria Teresa Egler. **O direito de ser, sendo diferente, na escola**. São Paulo: Summus, 2006. **A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema**. São Paulo: Memmon, 1997.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 6/27, p. 149-158, 1990/1991.

MAZZOTA, Marcos J. da S. **Deficiência, educação escolar e necessidades especiais: reflexões sobre inclusão sócio educacional.** São Paulo: Mackenzie, 2002, p. 67.

MEDEIROS, Marcelo. DINIZ, Débora. **O que é deficiência.** São Paulo: Editora Brasiliense, 2007.

MINAYO, M.C.S. et al. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Petrópolis: Vozes, p.28, 64. 1994.

MONTENEGRO, Nadja Dutra; SANTIAGO, Zilda Pinto; SOUZA, Valdenice Costa. **Guia de Acessibilidade: Espaço e Edificações.** 1ª ed. Seinfra-CE, 2009.

MOURA, Aline. **Terminais de ônibus. Usuários reclamam de falta de acessibilidade.** O Povo, Fortaleza-Ce, 18 de ago. 2012, p.12.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração sobre os Direitos das Pessoas Deficientes.** Assembleia Geral da organização das nações Unidas. 09 Dez..1975. Disponível em:< http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_.pdf>. Acesso em 07 Fev. 2016.

PASSAFARO, E. **Brasil Acessível. Programa de Acessibilidade Urbana.** Ministério das Cidades, Org. Instituto Rua Viva.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTR, 2002.

PESSOTI, Isaías. **Deficiência Mental: da Superstição à Ciência.** São Paulo: Quieiroz. EDUSP, 1984.

PRIETO, R. G. **Atendimento escolar de alunos com necessidades educacionais especiais: um olhar sobre as políticas públicas de educação no Brasil.** In: ARANTES, V. A. (org.) Inclusão escolar. São Paulo: Simmus, 2006.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Inclusão: Construindo Uma Sociedade Para Todos.** 3ª edição. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

_____, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão.** Agência de notícias dos Direitos da Infância e da Fundação Banco do Brsil. Brasília, 2003. Disponível em: <<http://www.fiemg.com.br/ead/pne/Terminologias.pdf>>. Acesso em: 05 Jan. 2016.

SILVA, Otto Marques. **A Epopeia Ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje.** São Paulo, CEDA, 1986.

TEIXEIRA, Vera Lúcia Macedo de Oliveira Teixeira. **A Escola enquanto espaço para a construção de saberes**. Revista Eletrônica Interdisciplinar, 2010.

UNESCO. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/imagens/0013/001394/139423por.pdf>> Acesso em: 07 Fev. 2016.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa**. 4^a. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Declaro, por meio deste Termo, que concordei em ser entrevistado (a) e/ou participar na pesquisa de campo referente à pesquisa intitulada: **A CAPACITAÇÃO COMO INCENTIVO À INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**: uma análise das vivências dos profissionais no Centro de Profissionalização Inclusiva para a Pessoa com Deficiência (Fortaleza/Ce), desenvolvida por Sandra Bastos Mesquita. Fui informado (a), ainda, de que a pesquisa é orientada por Virzângela Sandy de Paula Mendes, a quem poderei contatar/consultar a qualquer momento que julgar necessário através do telefone nº (__) _____. Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informado (a) do objetivo geral, estritamente acadêmico, do estudo que, em linhas gerais, é compreender como se dar o processo de inclusão e capacitação dos usuários do CEPID, para a inserção no mercado de trabalho. Fui também esclarecido (a) de que os usos das informações por mim oferecidas estão submetidos às normas éticas destinadas à pesquisa e que minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de entrevista a ser gravada a partir da assinatura desta autorização. O acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas pelo (a) pesquisador (a) e/ou seu (sua) orientador (a). Fui ainda informado (a) de que posso me retirar desse estudo a qualquer momento, sem prejuízo para meu acompanhamento ou sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos. Atesto recebimento de uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Fortaleza, ____ de _____ 2016.

Assinatura do (a) participante:

Assinatura do (a) pesquisador (a):

Assinatura da testemunha:

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Sujeito da Pesquisa Profissionais que trabalham no projeto
Codiname:
Experiência Profissional:
Cargo/ função:
1. Como é feito a inserção do aluno no projeto?
2. Quais os profissionais que fazem o atendimento? Como este é realizado?
3. Quais os cursos e requisitos para que o aluno participe?
4. Qual o papel da família?
5. Como é feito o encaminhamento para o mercado de trabalho?
6. Quais as dificuldades enfrentadas no acesso dos alunos nas empresas?
7. Quais as funções em que os alunos são inseridos?
8. Qual o deficiente que mais se insere no mercado de trabalho?

