

**FACULDADE VALE DO CRICARÉ
PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM GESTÃO SOCIAL,
EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

AGNES CRISTHINA CORREIA RUAS

**INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL:
UM DESAFIO PARA O MUNDO DO TRABALHO**

**SÃO MATEUS-ES
2018**

AGNES CRISTHINA CORREIA RUAS

INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL:
UM DESAFIO PARA O MUNDO DO TRABALHO

Dissertação apresentada à FVC – Faculdade Vale do Cricaré, como requisito para obtenção do título de Mestre em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional.

Linha de Pesquisa: Educação e Desenvolvimento Regional

Orientador: Profª Drª Isabel Matos Nunes.

Autorizada a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na publicação

Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional

Faculdade Vale do Cricaré – São Mateus – ES

R894i

Ruas, Agnes Cristina Correia.

Inclusão social da pessoa com deficiência intelectual: um desafio para o mundo do trabalho / Agnes Cristina Correia Ruas – São Mateus - ES, 2018.

78 f.: il.

Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional) – Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus - ES, 2018.

Orientação: prof.^a Dr^a. Isabel Matos Nunes.

1. Inclusão social. 2. Deficiência intelectual. 3. Mundo do trabalho. I. Nunes, Isabel Matos. II. Título.

CDD: 331.59

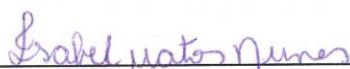
AGNES CRISTHINA CORREIA RUAS

**INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA
INTELLECTUAL: UM DESAFIO PARA O MUNDO DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional da Faculdade Vale do Cricaré (FVC), como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional, na área de concentração Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional.

Aprovada em 08 de junho de 2018.

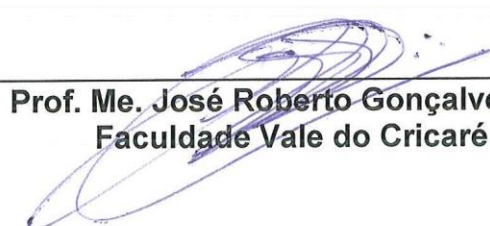
COMISSÃO EXAMINADORA



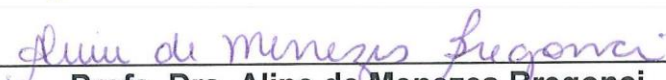
Profa. Dra. Isabel Matos Nunes
Faculdade Vale do Cricaré (FVC)
Orientadora



Profa. Dra. Sônia Maria da Costa Barreto
Faculdade Vale do Cricaré (FVC)



Prof. Me. José Roberto Gonçalves de Abreu
Faculdade Vale do Cricaré (FVC)



Profa. Dra. Aline de Menezes Bregonci
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

AGRADECIMENTOS

Agradeço em especial ao Autor e Consumador da vida, a Ele seja dada toda honra, toda glória e todo louvor.

À minha família, base do meu sucesso. Em especial ao meu esposo e filhos.

Aos meus pais e sogra, por me ajudarem a cuidar das crianças nos momentos de ausência.

Aos meus tios: Magda e Satoshi, obrigada pela acolhida. Que o nosso Senhor Jesus continue derramando bênçãos sem medida sobre sua família.

Aos meus colegas de carro, de curso, amigos e professores, muito obrigada por fazerem parte da minha história e fazerem minha caminhada valer a pena!

[...] existe uma injustiça ainda maior quando essa reprodução das desigualdades vem acompanhada de uma estigmatização e de uma desvalorização dos indivíduos. É ao mesmo tempo inútil e cruel [...]. É difícil fracassar e ser conduzido para empregos pouco valorizados, mas úteis, é cruel ser desprezado durante esse percurso (DUBET, 2008, p. 43)

RESUMO

Inclusão social é oferecer a todos oportunidades iguais de acesso a bens e serviços. Desta forma, é proposto o paradigma da inclusão social. Este representa em tornar, toda a sociedade, um lugar possível para a convivência entre pessoas de capacidade e inteligências diversas na realização de seus direitos, necessidades e potencialidades. O presente trabalho dedicou-se a estudar sobre a inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. O objetivo traçado para a realização deste trabalho consiste em investigar os desafios e possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho no município de Águas Formosas-MG. Para isso, foram feitas entrevistas e questionários direcionados aos alunos da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais e proprietários de estabelecimentos comerciais neste município. Diante desta constatação, houve a necessidade de conhecer de ouvir os alunos da APAE, para conhecer o que pensam sobre o trabalho e também entender as possibilidades dos proprietários de estabelecimentos comerciais contribuírem para tal, verificando se eles têm conhecimento dos direitos assegurados à pessoa com deficiência em exercer atividades laborais, tanto na teoria quanto na prática.

Palavras-chave: Inclusão social. Deficiência intelectual. Mundo do trabalho.

ABSTRACT

Social inclusion is to offer to all Social inclusion is to offer equal access to goods and services to everyone. In this way, the paradigm of social inclusion is proposed. This represents in making the whole society a possible place for the coexistence between people of ability and diverse intelligences in the realization of their rights, needs and potentialities. The present work has focused on the inclusion of people with intellectual disabilities in the labor market. The objective of this study is to investigate the challenges and possibilities for the inclusion of people with intellectual disabilities in the world of work in the city of Águas Formosas-MG. For this purpose, interviews and questionnaires were directed to the students of the Association of Parents and Friends of the Exceptional and owners of commercial establishments in this municipality. In view of this, there was a need to know how to listen to APAE students, to know what they think about work and also to understand the possibilities of business owners to contribute to this, verifying if they are aware of the rights granted to the disabled person in working activities, both in theory and in practice.

Keywords: Social inclusion. Intellectual disability. World of work.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Censo Sinopse 2010 – Águas Formosas – MG	44
Tabela 2 – Cadastro Central de empresas – Águas Formosas-MG (2015).....	45
Tabela 3 – Quadro de Funcionários das Empresas Entrevistados	51
Tabela 4 – Significado do trabalho.....	54
Tabela 5 – Pessoas que trabalham em casa.....	54
Tabela 6 – Destino do dinheiro recebido no trabalho.....	56

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

EAD – Educação a Distância

UAB – Universidade Aberta do Brasil

PPD – Pessoas Portadoras de Deficiência

SEDESE – Secretaria de Estado do Trabalho e Desenvolvimento Social

LDBEN – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

EJA – Educação de Jovens e Adultos

TA – Tecnologia Assistiva

NEE – Necessidades Educacionais Especiais

ONU – Organização das Nações Unidas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PCD – Pessoa com Deficiência

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

PIB – Produto Interno Bruto

IDHM – Índice de Desenvolvimento Humano Municipal

PDDE – Programa Dinheiro Direto na Escola

FNDE – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação

CRAS – Centro de Referência de Assistência Social

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 CIDADANIA, INCLUSÃO SOCIAL E EMANCIPAÇÃO: CONTRIBUIÇÕES DE BOAVENTURA DE SOUSA SANTOS	18
2.1 Inclusão Social e Trabalho	24
2.2 EJA - Educação de Jovens e Adultos: Algumas considerações.....	26
2.3 A deficiência ao longo do tempo	29
2.4 Panorama da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: aspectos legais.....	35
3 METODOLOGIA	42
3.1 Apresentação do município: Águas Formosas	43
3.2 Campo de pesquisa	45
3.3 Os sujeitos da pesquisa	47
3.4 Procedimentos Metodológicos.....	48
3.4.1 Questionário aplicado nos estabelecimentos comerciais	49
3.4.2 Entrevista na APAE - Grupo Focal	50
4 ANÁLISE DOS DADOS	51
4.1 Análise da entrevista - Grupo Focal	53
4.2 Uma palavra final sobre os questionários e as entrevistas.....	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS	63
APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO.....	70
APÊNDICE II - ENTREVISTA EM FORMA DE GRUPO FOCAL	72
APÊNDICE III - IMAGENS UTILIZADAS NOS SLIDES	73
APÊNDICE IV: FOLDER DE DIVULGAÇÃO.....	76

1 INTRODUÇÃO

A questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não está circunscrita apenas à educação, mas é uma temática a ser debatida e considerada na sociedade como um todo, em áreas da saúde, assistência social, entre outras. Falar do acesso deste público no mercado de trabalho é pertinente, pois é um processo que vem ocorrendo e parece irreversível, devido o amplo reconhecimento das possibilidades de trabalho desta população, além de existir ferramentas e tecnologias de suporte que vêm sendo oferecidas de maneira crescente, apesar deste movimento ocorrer de forma restrita pois, os trabalhadores com deficiência se ocupam de atividades mais simples e de menor rendimento (CLEMENTE, 2008).

Os anos 2000 podem ser vistos como o impulso inicial para a ocorrência de contratações de pessoas com deficiência, no Brasil, devido à fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego quanto ao cumprimento da “Lei de Cotas” (Lei nº 8.213/91) que estipula percentuais obrigatórios para que as grandes empresas contratem pessoas com deficiência (GARCIA; MAIA, 2014).

Paralelamente nesse período, foi possível vivenciar essas transformações em minha prática cotidiana, com evidência dos desafios emergentes no município de Águas Formosas, a partir dos anos 2000, quando o paradigma da inclusão social, incitava a sociedade a incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A partir dessa vivência é que emerge nossas implicações pessoais e acadêmicas com a temática em questão. Portanto, passo a delinear um pouco da minha trajetória acadêmica, articulando com as escolhas teóricas e empíricas para o presente trabalho.

A minha trajetória acadêmica iniciou-se com o ingresso no curso de Normal Superior em 2003, pela Universidade Presidente Antônio Carlos (UNIPAC). Nessa época eu já era detentora de um cargo efetivo numa Escola Estadual e onde atuo hoje na função de Assistente Técnico de Educação Básica.

No início não foi nada fácil, pois trabalhava em um distrito pertencente ao município de Águas Formosas-MG, minha cidade natal, com poucas condições de acesso: estrada de terra e pouco transporte. O único ônibus que circulava naquela região saía de minha cidade às 5 horas da manhã, ou tínhamos a alternativa de

caminhões de carga de leite que, quando chovia, ambos não transitavam naquele local. Trabalhei neste local por três anos até ser nomeada em concurso público e optar por uma vaga em minha cidade.

Minha intenção era futuramente mudar de área. Nunca me vi professora, até porque o salário também não me atraía. Queria muito ingressar no curso de Direito para seguir carreira, mas no decorrer do curso, identifiquei-me tanto pessoalmente quanto profissionalmente com a educação, portanto, a partir daí, decidi investir em minha nova profissão e seguir carreira.

No momento do meu estágio, me envolvi ainda mais com a educação. Identifiquei-me muito com o estágio realizado na APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais, da minha cidade, onde sempre que possível, desenvolvia trabalhos voluntários. E, para melhor aprofundar-me no assunto, meu trabalho de conclusão de curso de graduação foi na área de Educação Inclusiva com o tema “Educação inclusiva: rompendo barreiras para a aprendizagem”, onde vivenciei experiências ímpares no desenrolar de meu trabalho, inclusive o aprendizado de conviver com as diferenças. Conforme aborda Mantoan (2005, p. 24) “[...] na escola inclusiva, professores e alunos aprendem uma lição que a vida dificilmente ensina: respeitar as diferenças, esse é o primeiro passo para construir uma sociedade mais justa”.

No decorrer do meu curso de Normal Superior e após sua conclusão, lecionei algumas vezes nos anos iniciais e finais do Ensino Fundamental. Essa experiência foi fundamental para minha carreira profissional. Buscando ainda especializar-me na área educacional, em 2008 ingressei numa especialização em Gestão Escolar e antes mesmo de concluir, iniciei o curso de Pedagogia com habilitação em Supervisão Escolar.

O curso de Pedagogia descortinou para mim um mundo novo de conhecimentos e experiências. A partir daí, comecei a ter um olhar mais reflexivo para a minha prática pedagógica. Segundo Farias (2009, p.77):

A formação configura-se como uma atividade humana inteligente, de caráter processual e dinâmico, que reclama ações complexas e não lineares. Nesse sentido trata-se de um processo no qual o professor deve ser envolvido de modo ativo, precisando continuamente desenvolver atitudes de questionamento, reflexão, experimentação e interação que fomentem a mudança.

Tomando como base está reflexão, continuei a minha trajetória na área educacional com o objetivo de enriquecer a minha prática pedagógica. Assim, concluí mais duas especializações na área de: EAD - Tutoria, Metodologia e Aprendizagem e Inspeção Escolar. Nesse período, estava coordenação de uma Universidade Particular, onde atuei de 2007 a 2012. Logo em seguida, após análise de currículos, fui convidada a coordenar um Polo da Universidade Aberta do Brasil (UAB) também no município onde resido.

Em 2015, fui aprovada e nomeada em Concurso Público para Professor de Educação Básica Municipal, onde anteriormente era designada. Neste cargo fui cedida pelo município para coordenar o Polo da Universidade Aberta do Brasil no período de 2012 a abril de 2017. Em abril de 2017, voltei para o meu cargo de lotação como professora na APAE de minha cidade.

Diante da minha trajetória acadêmica, e das experiências e conhecimentos imprescindíveis adquiridos neste percurso, é pertinente citar o que o sociólogo Boaventura de Souza Santos, diz sobre o processo de tradução e reconstrução pelo qual se constitui o conhecimento:

O nosso lugar é hoje um lugar multicultural, um lugar que exerce uma hermenêutica de suspeição contra supostos universalismos ou totalidades. [...] Mais do que uma teoria comum, do que necessitamos é de uma teoria da tradução que torne as diferentes lutas mutuamente inteligíveis e permita aos actores coletivos conversarem sobre as opressões a que resistem e as aspirações que os animam (2005, p.27).

A tradução é o procedimento que permite criar associações e compreensões recíprocas entre experiências e acontecimentos. E nessa perspectiva que resalto neste texto introdutório, as motivações coletivas que perpassaram minha formação. Ainda que no ano de 2015, uma das aspirações que me incitava ao conhecimento, era a “Educação Inclusiva”. Nesse período, realizei dois cursos de qualificação profissional: Educação Inclusiva e Especial e Educação para diversidade.

Em busca da realização de mais um sonho, hoje encontro-me no curso de Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional da Faculdade Vale do Cricaré em São Mateus-ES. Os temas abordados nos cursos de qualificação profissional me proporcionaram uma compreensão singular para escolha do tema do meu Plano de Trabalho para ingresso no Mestrado: “Inclusão

social da pessoa com deficiência intelectual: um desafio para o mercado de trabalho”.

O que se questiona neste trabalho é o direito das pessoas com deficiência após o período escolar no mercado de trabalho, tendo as condições garantidas para tal. Direito é o termo adequado para ser utilizado quando se contribui para o acesso da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Quando isso acontece, o fator primordial não envolve apenas o dinheiro, isto é, o salário a ser pago, mas a contribuição maior está na oportunidade de inclusão social.

Será abordado neste trabalho, a existência de desafios para que o processo de inclusão se concretize, pois evidentemente há limitações que podem ser obstáculos para o acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: as limitações originadas da própria deficiência e também o que é muito comum - a qualificação necessária para a inclusão neste mercado.

É fundamental que haja esforços em cumprir a Lei no sentido de criar mecanismos para que o processo de inclusão aconteça de fato e que todos os cidadãos adquiram condições de se qualificarem para o ingresso no mercado de trabalho, pois tanto o Estado como toda a população devem reunir esforços para isso, com a finalidade de assegurar-lhes os direitos comuns. Isso porque a deficiência nunca poderá ser motivo para discriminação, descaso e desrespeito. Conforme preceitua a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:

Artigo 27 - Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação. (BRASIL, 2007, p.53).

Percebe-se assim, a importância desse tema no Brasil, pois a garantia na legislação já vem sendo constituída, no entanto, é preciso levarmos para a prática. Ainda enfrentamos muito desconhecimento sobre a questão.

Batista (2010) ao se debruçar sobre a “inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais”, apontou que as contratações de Pessoas

Portadoras de Deficiências – PPD – têm aumentado e as políticas de responsabilidade social das empresas, têm favorecido o surgimento de relações inclusivas, no mundo do trabalho, no entanto, as barreiras atitudinais, ainda são um entrave para que se efetive de fato um processo de inclusão no mercado de trabalho.

Outra iniciativa que vem contribuindo para a reabilitação social e inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência é o que propõe a Lei nº 8.213/91 - Lei de Cotas, que dispõe sobre planos de benefícios da Previdência e estabelece que as empresas deverão manter em seu quadro de funcionários, uma cota de pessoas com deficiências (art. 93).

Diante do disposto na legislação, é preciso refletir que a pessoa com deficiência intelectual seja incluída no mundo do trabalho e que isso não aconteça unicamente por meio do cumprimento de uma lei. As empresas, instituições e outros campos de trabalho precisam conhecer a legislação que assegura a inclusão da pessoa com deficiência nesse mercado, e cumpri-la com o objetivo também de contribuir para a inclusão.

Através de iniciativas do Governo do Estado, por meio da Secretaria de Estado de Trabalho e Desenvolvimento Social (SEDESE), Minas Gerais é um dos estados brasileiros que se destaca com as melhores práticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, buscando valorizar e disseminar ações realizadas por empresas na temática de inclusão produtiva¹.

A Cartilha do Censo (2010) que especifica dados das pessoas com deficiência no Brasil, aponta a população residente no país, no período, 45.606.048 de brasileiros ou 23,9% e que possuíam pelo menos uma das deficiências investigadas: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual.

Sobre a participação de pessoas com deficiências no mercado de trabalho em 2010 e, apesar da exigência legal de cotas para estes trabalhadores, ainda era baixa esta participação quando comparada à das pessoas sem deficiência. Do total de 86,4 milhões de pessoas, de 10 anos ou mais, ocupadas, 20,4 milhões eram pessoas com deficiência, 23,6% do total. Em 2010, havia 44 073 377 pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, mas 23,7 milhões não estavam ocupadas (BRASIL, 2012).

¹ Disponível em: <https://www.afolharegional.com/?url=artigos/geral/prmio-destaca-melhores-prticas-para-incluso-de-pessoas-com-deficincia-no-mercado-de-trabalho-em-minas-gerais>.

O sujeito com deficiência intelectual possui limitações significativas no funcionamento intelectual e nas habilidades adaptativas relacionadas à comunicação, autocuidado, vida no lar, adaptação social, saúde, segurança, dentre outras. Possui dificuldade para aprender e realizar atividades cotidianas comuns às outras pessoas.

O envolvimento das famílias nesse processo é de suma importância, a motivação das mesmas é muito válida e isto pode ser feito em parceria com os governantes das esferas: municipal, estadual e federal, os proprietários de estabelecimentos comerciais local e as associações de apoio às pessoas com deficiência. As famílias devem estabelecer uma relação de proximidade e diálogo, numa demonstração de participação e empenho e, então, o processo de inclusão no trabalho será facilitado.

A realização deste trabalho se justifica no sentido de que é necessário analisar os anseios de participação na vida social, principalmente no trabalho dos sujeitos com deficiência e que participam da APAE de Águas Formosas-MG. Evidencia-se também a necessidade de se buscar parcerias com os estabelecimentos comerciais e geradores de emprego visando oportunizar o acesso ao trabalho a esse público.

Neste sentido, se houver empenho motivado pelo cumprimento da legislação ou vontade política por parte dos comerciantes e proprietários em oportunizar o acesso de pessoas com deficiência em suas fontes empregatícias, certamente contribuirão para que elas possam demonstrar as suas potencialidades em determinadas áreas.

Outra questão que me provoca, é a complexidade pela qual perpassa o processo de inclusão, pois quando se trata de pessoas com deficiência física, as barreiras são reduzidas quando os recursos arquitetônicos, tecnológicos, dentre outros são colocados à disposição do sujeito². E quando se trata de deficiência intelectual, de linguagem, visual e outras, as barreiras são das mais diversas áreas. Daí a questão norteadora se resume em:

² A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2007), 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.

Quais os desafios e possibilidades para a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho no município de Águas Formosas-MG?

Neste sentido, importa pois, investigar os desafios e as possibilidades para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho no município de Águas Formosas-MG, além de analisar a trajetória da educação inclusiva e das propostas que a fundamentaram, observando os critérios de normalidade e anormalidade definidos pela sociedade, tendo em vista as pessoas com deficiências no mundo ao longo do tempo. Busca também investigar a legislação vigente no que tange à pessoa com deficiência no mundo de trabalho, bem como, identificar a possibilidade de acesso de sujeitos com deficiência intelectual no mercado de trabalho de Águas Formosas-MG e, nesse contexto, realizou-se uma intervenção com a participação dos empresários do município, esclarecendo sobre a participação de pessoas com algum tipo de deficiência no mundo de trabalho, a partir dos indicadores sociais do município.

A intervenção culminou com a entrega de um folder com dados sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho aos proprietários de empresas, participantes dessa pesquisa.

É importante destacar que a pessoa com deficiência intelectual apresenta limitações no aspecto cognitivo, no entanto, ela deve se sentir incluída, primeiramente na família, depois na escola, no mundo de trabalho e em todas as fases de sua vida.

Neste trabalho, após esse capítulo introdutório, apresento no segundo capítulo conceitos importantes que permearam a presente discussão, buscando na sociologia, especificamente no autor Boaventura de Sousa Santos, um aprofundamento teórico sobre cidadania, inclusão social e emancipação. No terceiro capítulo apresento a metodologia do estudo de caso, no município de Águas Formosas-MG, seguida da discussão dos dados.

Nas Considerações Finais, destaco que, enquanto as empresas não estiverem dispostas a vivenciar essa prática inclusiva, a contratação das pessoas com deficiência será vista como impositiva, impedindo o processo de inclusão. Em confronto com essa realidade, quando a empresa está disposta a incluir ela não encontra muitas dificuldades.

2 CIDADANIA, INCLUSÃO SOCIAL E EMANCIPAÇÃO: CONTRIBUIÇÕES DE BOAVENTURA DE SOUSA SANTOS

Neste item, serão discutidas as contribuições teóricas de Boaventura de Sousa Santos, para se pensar os conceitos de cidadania, inclusão social e emancipação, tendo em vista que tais conceitos são relevantes para se entender o movimento de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Em seguida, apresentamos uma revisão de literatura sobre inclusão social e mercado de trabalho, articulando com a importância da Educação de Jovens e Adultos nessa empreitada de formação de pessoas para atuar profissionalmente.

Boaventura de Sousa Santos se destaca na área de Ciências Sociais como um de seus mais ilustres e influentes pensadores, realizando pesquisas até mesmo no Brasil, principalmente na área da sociologia do direito, apontando a educação como transformadora da sociedade. Sobre a interpretação do mundo contemporâneo, o autor conceitua a globalização como um conjunto de relações sociais constituídos por relações de poder diferentes e desiguais (MOREIRA; GOIS, 2010).

Diante desta constatação, apresentar algumas das ideias deste autor em relação à cidadania, inclusão social e emancipação é deveras importante para fundamentar o presente trabalho.

Segundo este autor, a relação entre cidadania e subjetividade é complexa, pois esta última envolve as ideias de auto-reflexividade e auto-responsabilidade e as particularidades infinitas que conferem à personalidade um cunho próprio e único. A auto-reflexividade se refere à reflexão de indivíduos autônomos sobre os processos de transformação em que participam e usam essa reflexão para fazer intervenção nesses processos. Estes indivíduos não se mobilizam sem razões, a sua própria vida é um objeto de meditação, de reflexão, de auto-análise, de reversão de percursos, etc (SANTOS, 2001). A auto-responsabilidade trata-se da responsabilidade sobre o que se anuncia, o que se pensa, o que se produz (SANTOS, 1991).

Santos (1991) afirma que em se tratando de direitos e deveres, a cidadania enriquece a subjetividade permitindo-lhe que se abram novos horizontes de auto-realização. Entretanto, quando se trata de direitos e deveres gerais e abstratos,

reduzem a individualidade e transforma os sujeitos dentro das administrações públicas e privadas, em receptáculos passivos de estratégias de produção, enquanto força de trabalho; de estratégias de consumo, enquanto consumidores e de estratégias de dominação, enquanto cidadãos da democracia de massas.

Vale ainda acrescentar que a política dos direitos humanos enfrenta novos desafios e novas tensões. Os direitos humanos e sua efetividade têm sido conquistados em processos políticos de âmbito nacional e, devido a isso, há uma fragilização do Estado a qual pode acarretar consigo também a fragilização dos direitos humanos (SANTOS, 2010).

Em relação a isso, Santos (2010) acrescenta que um dos debates mais acirrados sobre os direitos humanos se refere à questão de saber se os direitos humanos são universais, ou pelo contrário, um conceito culturalmente ocidental e, concomitantemente, à volta da questão dos limites de sua validade. Embora estreitamente relacionadas, estas duas questões são autônomas.

O autor reflete que a primeira questão se relaciona com as origens históricas e culturais do conceito de direitos humanos e a segunda com as suas reivindicações de validade num determinado momento histórico. “A gênese de uma reivindicação ética pode condicionar a sua validade, mas com certeza, não a determina” (SANTOS, 2010, p. 442).

Retomando a reflexão que envolve a cidadania, inclusão social e emancipação, o autor afirma que a igualdade da cidadania se contradiz com a diferença de subjetividade que, na regulação liberal, essa igualdade é seletiva e as diferenças são intocadas, principalmente em se tratando de raça e de sexo, que são os objetos centrais das lutas igualitárias.

Santos se espelha em Marx para a compreensão da trajetória do paradigma da modernidade no segundo período do capitalismo nos países centrais e, em especial, a evolução das tensões entre regulação e emancipação e entre subjetividade e cidadania. Este período é caracterizado pela passagem da cidadania cívica e política para a “cidadania social”, que significa a conquista de significativos direitos sociais, nas relações de trabalho, da segurança social, da saúde, da educação e da habitação das classes trabalhadoras das sociedades centrais.

Entende-se, portanto que a construção de uma sociedade mais justa se relaciona à cidadania. Santos (1999) faz alusão ao espaço-tempo e as relações sociais que constituem esse espaço-tempo geram uma forma de poder o qual ele

designa por diferenciação desigual e que produz desigualdades, tanto no interior do grupo ou comunidade, como nas relações intergrupais ou intercomunitárias. É enorme a diversidade de relações sociais que compreendem este espaço-tempo.

Quando se compreende essa diversidade de relações sociais e as transformações que têm ocorrido ao longo do tempo, Santos (1999) descreve como um paradigma emergente e as características de um desenvolvimento social que afere-se pela forma como são satisfeitas as necessidades humanas fundamentais, tanto maior, a nível global, quanto mais diverso e menos desigual, devendo haver um estrito equilíbrio entre três formas principais de propriedade: a individual, a comunitária e a estatal. Cada uma deve operar de modo a atingir os seus objetivos com o mínimo de controle do trabalho de outrem.

Neste sentido, a cidadania é constituída por diferentes tipos de direitos e instituições; é produto de histórias sociais diferenciadas e protagonizadas por grupos sociais diferentes. Os direitos civis são aqueles correspondentes ao primeiro momento do desenvolvimento da cidadania; são os mais universais em referência à base social e se apoiam nas instituições do direito moderno e do sistema judicial que os aplica. Os direitos políticos são mais tardios e de universalização mais difícil por se traduzirem institucionalmente nos sistemas eleitorais e políticos em geral. Os direitos sociais têm como referência social as classes trabalhadoras e que são aplicados através de múltiplas instituições.

Santos (2002) em seu livro “Reinventar a democracia” evidencia que no modelo da contratualização social da modernidade capitalista, o trabalho foi a via de acesso à cidadania, quer pela extensão dos direitos cívicos e políticos aos trabalhadores, como pela conquista de novos direitos específicos ou do coletivo de trabalhadores, como o direito do trabalho e os direitos econômicos e sociais.

Com o aumento do desemprego estrutural e o desgaste crescente dos direitos citados, os trabalhadores passam de um estatuto de cidadania para um estatuto de lumpencidadania³.

³ Por Lumpencidadania, entende-se a erosão dos direitos cívicos e políticos, bem como a negação dos direitos sociais causadas pela dessocialização da economia, aliada a uma situação de desemprego estrutural. Se a cidadania se constituir a partir do trabalho e a democracia esteve desde o início vinculada à socialização da economia, a lumpencidadania constitui a reversão destes processos. (SANTOS, Boaventura Sousa. Reinventar a Democracia entre o Pré-contratualismo e o Pós-contratualismo. In: OLIVEIRA, Francisco; PAOLI, Maria Célia (Orgs.) **Os sentidos de Democracia Política do Dissenso e Hegemonia Global**. São Paulo: Vozes, 1999. p. 89).

Segundo o autor, para muitos trabalhadores, trata-se de uma passagem sem regresso do contratualismo para o pós-contratualismo, pois o estatuto de cidadania em que eles se situavam era tão precário que, muito se parece uma passagem direta do pré-contratualismo ao pós-contratualismo. A diferença está no manuseio retrospectivo das expectativas (SANTOS, 2002).

Em contrapartida, o autor argumenta que num contexto de mercados globais liberais, onde há controle da inflação e contenção do crescimento econômico, combinados com novas tecnologias que permitem criar riqueza, sem gerar emprego, o aumento do nível de emprego num país é sempre obtido à custa da redução do nível de emprego em outro país, significando aí o aumento da concorrência internacional entre trabalhadores.

A redução dessa concorrência entre trabalhadores constitui hoje um obstáculo à eficácia dos sindicatos no controle dessa concorrência. Tal controle exigiria a internacionalização do movimento operário e a criação de autoridades políticas supranacionais com poderes para impor o cumprimento dos novos contratos sociais global.

Na ausência das duas exigências, a concorrência internacional entre trabalhadores aumenta e, com ela, a lógica da exclusão. Em muitos países, a maioria dos trabalhadores que entram de novo no mercado de trabalho fazem-no desprovidos de quaisquer direitos. São, pois, incluídos segundo uma lógica de exclusão, e a falta de expectativas de melhoria futura impede que se considerem sequer candidatos à cidadania. Muitos nem sequer conseguem entrar no mercado de trabalho e essa impossibilidade para alguns é conjuntural e provisória, para outros, estrutural e permanente, predominando a lógica de exclusão. Estamos perante uma situação de pré-contratualismo sem qualquer possibilidade de transitar para uma situação de contratualismo (SANTOS, 2002).

A cidadania expressa por Santos (1999) está intimamente ligada à emancipação e a inclusão social se torna uma luta de todos. Mesmo que a vejam como utopia, pertinente citar a frase escrita por Miguel de Cervantes de Saavedra, célebre escritor espanhol, autor dentre outras obras, de Dom Quixote de La Mancha [...] “quando se sonha sozinho é apenas um sonho. Quando se sonha juntos é o começo da realidade [...]”.

No livro “Renovar a Teoria Crítica e Reinventar a Emancipação Social”, Santos (2007) problematiza o paradigma moderno dominante, por meio da

abordagem da Sociologia das Ausências e das Emergências na perspectiva da instauração de uma nova cultura política emancipatória e uma democracia de alta intensidade.

[...] a emancipação a partir de uma nova relação entre o respeito da igualdade e o princípio do reconhecimento da diferença. Na modernidade ocidental, seja nas teorias funcionalistas conservadoras seja nas teorias críticas, até agora não tratamos isso de maneira adequada, porque - sobretudo na teoria crítica - toda a energia emancipatória teórica foi orientada pelo princípio da igualdade, não pelo princípio do reconhecimento das diferenças. Agora temos de tentar uma construção teórica em que as duas estejam presentes, e saber que uma luta pela igualdade tem de ser também uma luta pelo reconhecimento da diferença, porque o importante não é a homogeneização mas as diferenças iguais (SANTOS, 2007, p. 63).

A emancipação social, nessa perspectiva, é uma dimensão epistemológica, bem como um conceito central na Modernidade. Expressa uma tensão entre igualdade e diferença, além de revelar uma discrepância entre experiências e expectativas. O autor propõe a abordagem da emancipação social em termos não modernos. Segundo ele, não há soluções modernas para os problemas modernos.

Para Santos (2007), é necessário reinventar a emancipação social, uma vez que as ciências sociais estão em crise. As grandes teorias foram construídas pelos países do Norte. Desse modo, as teorias utilizadas pelo Sul estão fora de lugar, ou seja, não se adequam às particularidades das realidades sociais. Nesse sentido, há uma discrepância entre a teoria e a prática social. Na superação desse quadro, o autor nos propõe uma renovação teórica:

Isso não é fácil, temos de tentar também uma renovação teórica: as sociedades capitalistas têm vários sistemas, mas os seis espaços diferentes podem ser reduzidos a duas formas de domínio hierarquizado. Os dois sistemas são o sistema de desigualdade e o sistema de exclusão. Eles são distintos, e muito frequentemente só vemos o sistema da diferença porque o sistema de desigualdade é um sistema de domínio hierarquizado que cria integração social, uma integração hierarquizada também, mas onde o que está embaixo está dentro, e tem de estar dentro porque senão o sistema não funciona. O sistema típico de desigualdade nas sociedades capitalistas é a relação capital/trabalho: os trabalhadores têm de estar dentro, não há capitalistas sem trabalhadores, e Marx foi um grande teorizador disso (SANTOS, 2007, p. 63).

Conforme Santos (2007), a questão fundamental acerca do sistema de desigualdade e exclusão que reproduzem a desigualdade social e a pobreza e impede a emancipação humana está na esfera do sistema hierarquizado. O sistema típico de desigualdade que cria as linhas abissais, entre os que podem e os que não podem. E na relação capital/trabalho, no momento em que se defrontam trabalhadores e capitalistas – vendedores e compradores da força de trabalho - enquanto proprietários privados de mercadorias, que o sistema capitalista se sustenta, produzindo as desigualdades.

Para Boaventura, podemos criar uma contra-hegemonia. Nesse sentido, ele apresenta como tese central a necessidade de reinventar a demodiversidade⁴. Nessa discussão, o autor descreve as características da democracia de baixa intensidade: a) se funda em dois mercados: econômico e político; b) democracia representativa: autorização e prestação de contas.

Dadas essas condições, precisamos encontrar alguma alternativa. Ele problematiza o processo de assimilacionismo que consiste em participar sem poder discutir as regras de participação. Para tanto, torna-se necessário construir outro modelo de Democracia.

Nesse sentido, Santos (2007) critica a democracia representativa e propõe a criação de uma forma de complementaridade, ou seja, articulação entre democracia representativa e participativa. No entanto, emergem alguns obstáculos: a) a existência de partidos que apresentam fundamentalismo antimovimentos sociais; b) fundamentalismo antipartidos políticos dos movimentos sociais; c) os partidos privilegiam totalmente a ação institucional.

Por fim, o autor faz outras análises, abordando a fragilidade da Democracia Participativa em nível nacional, além de afirmar que os partidos políticos estão perdendo o controle da agenda política. Entretanto, ele defende que essa agenda pode ser recuperada pelos movimentos populares. Além disso, a relação entre Estado e Movimentos depende das condições de oportunidade política.

⁴ Boaventura Sousa Santos entende que a demodiversidade é a coexistência pacífica ou conflitual de diferentes modelos e práticas democráticas (INÁCIO; ALMEIDA; MEZAROBBA, 2014).

2.1 INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Neste subitem será abordado sobre a inclusão social e o trabalho e, para que este tema seja bastante plausível, ele foi fundamentado em autores que o aprofundaram de forma argumentativa e enfática nesse tema. A evidência se traduz na justificativa de que um país só será plenamente desenvolvido se houver a garantia de uma vida digna a todos os cidadãos. Para isso, a pessoa com deficiência deve se sentir incluída desde os primeiros anos escolares para que a sua inclusão no mercado de trabalho, quando adulta, seja resultado da conscientização de seus direitos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos significou um compromisso moral de toda a humanidade na realização da paz e do bem-estar social, tendo como fundamento maior a dignidade e o valor da pessoa humana e, no seu artigo 1º, afirma que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade” (BRASIL, 1998).

A igualdade, a liberdade e a cidadania têm o reconhecimento, pela primeira vez na história como princípios emancipatórios da vida social, segundo Souza Santos (2010). Este autor enfatiza que a desigualdade e a exclusão têm a sua justificativa como exceções de um processo societal que não reconhece a sua legitimidade.

Facchini (2009, p. 58) reflete que, para que aconteça a constituição bem sucedida da sociedade, ela deve favorecer, em todas as áreas da convivência humana, o respeito à diversidade que a compõe. Um país só alcança seu pleno desenvolvimento, se garantir a todos os cidadãos, sejam eles crianças, jovens, adultos ou idosos, as condições para uma vida digna, de qualidade física, psicológica, social e econômica.

A autora enfatiza o papel fundamental que é exercido pela educação, que tem o comprometimento de proporcionar a todos os cidadãos acesso ao conhecimento e a capacidade de desenvolvimento de suas competências. Assim, o efetivo exercício da cidadania se daria pela utilização do conhecimento historicamente produzido pela humanidade, apreendido no ambiente escolar. Nesse sentido, a construção de uma escola inclusiva se faz fundamental, no sentido do reconhecimento e do respeito à diversidade, conforme ressalta a autora:

Escola inclusiva é aquela que garante a qualidade de ensino educacional a cada um de seus alunos, reconhecendo e respeitando a diversidade e respondendo a cada um de acordo com suas potencialidades e necessidades (ARANHA, 2004, *apud* FACCHINI, 2009, p. 61,62).

Em relação à educação inclusiva, Werneck (2000) afirma que ela nasceu e vem se fortalecendo dentro de um ensino regular sedento pela melhoria da qualidade da escolarização no mundo. Os especialistas que defendem esse tipo de educação refletem que uma educação com qualidade teria como consequência a presença de todos os tipos de crianças dentro da escola regular.

Sendo a educação um direito de todos, o atendimento educacional às pessoas com deficiência tanto na escola regular como em outros ambientes especializados está assegurado pela Constituição Federal.

O paradigma da inclusão escolar defende a inserção do aluno a partir da sua entrada na escola, com vistas a transformá-la ao promover mudanças de atitudes e o estímulo ao convívio natural com as diferenças. Em outras palavras:

A Inclusão é uma questão de direitos, mas é, também, uma questão de atitude, que implica mudanças na escola, quer relativamente à sua organização quer no que diz respeito à prática pedagógica dos diferentes atores que intervêm no processo educativo dos alunos, em particular quando estes têm necessidades educativas especiais (SILVA, 2013, p. 169).

As mudanças estão latentes, tanto na legislação como nas ações da escola e da sociedade. Ações como a proposta no capítulo V – “A educação especial” – da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN 9.394/96), garantem a introdução de inovações no processo de atendimento educacional de forma a assegurar maiores possibilidades de integração da pessoa com deficiência à sociedade.

Acreditamos que a escola inclusiva só será concretizada por meio do adequado aparelhamento da escola e da capacitação de seus funcionários. A revisão de suas posturas e concepções é a exigência para que a escola seja reconstruída. Neste sentido, é preciso ressaltar que a inclusão é um processo inacabado que precisa ser frequentemente revisado.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional em seu art. 3º, Inc. I, expressa o compromisso com a escola inclusiva, pela garantia de matrícula de todos os alunos em escolas públicas ou privadas (BRASIL, 1996).

É importante que a criança se sinta incluída desde o início do período escolar, se aceite como cidadão de direitos para que a sua inserção no mercado de trabalho seja uma consequência natural de uma vida de conscientização de seus direitos, tanto por parte da família como de si mesma.

Importante destacar que a articulação entre escola e empresa foi possibilitada pela emergência da inclusão, fator benéfico para que, nos dias atuais seja oportunizado o fluxo dos jovens com deficiência da escola regular para o mercado de trabalho (RECH, 2015).

Esta oportunidade de fluxo de jovens com deficiência para o mundo do trabalho é garantida por legislações destinadas para esta finalidade, de forma 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”, segundo consta o Art. 1º da Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Estatuto da Pessoa com Deficiência, e em outras diretrizes. Ressalta-se que, mesmo que a passos lentos, algumas empresas têm considerado contratar pessoas com deficiência.

2.2 EJA - EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

O desafio de se trabalhar com a Educação de Jovens e Adultos – EJA, depara-se com a real necessidade de lançar um novo olhar para esses sujeitos de maneira diferenciada do olhar comum aos estudantes que têm uma trajetória escolar quando crianças e adolescentes. Os jovens e adultos, quando retornam aos espaços de educação formal, carregam marcas profundas das dificuldades que os impediram de estudar quando crianças e adolescentes, mas também, carregam uma bagagem de esperanças e possibilidades, algo que a escola deveria considerar no processo de construção do saber desses sujeitos (SILVA, 2010).

No Brasil, de forma bastante recorrente, os jovens e adultos que demandam a EJA, são identificados comumente pelo seu pertencimento à classe trabalhadora, o que remete à explicação da razão dessa interpretação da atualidade, onde se

considera as mudanças ocorridas no mundo do trabalho (OLIVEIRA; RODRIGUES; JESUS, 2017).

Os autores Oliveira, Rodrigues e Jesus (2017) afirmam ainda que a diferença principal que caracteriza os jovens e adultos em foco é que eles são, na maioria, trabalhadores pobres, que atualmente, no contexto socioeconômico brasileiro, enfrentam um alto percentual de trabalho na informalidade, apresentando de maneira geral, uma baixa escolarização.

Por conseguinte, Drago, Rodrigues e Dias (2017) afirmam que a escola, ao impor uma única norma para todos os alunos, se esquece de que ela é formada por uma representação fidedigna da sociedade, por ser formada por uma diversidade de vidas, diversidade esta, benéfica, pois, a multiplicidade de características e a possibilidade de conviver com as características de outros seres humanos oportuniza a construção de nossa identidade, nossa subjetividade.

Em referência à caracterização dos sujeitos da EJA e seu pertencimento à classe trabalhadora, requer, da organização da escola, um olhar atento às condições de acesso e a mobilização de estratégias capazes de responder à dinâmica da permanência do curso para garantir a possibilidade da apropriação de conhecimentos e aprendizagens (OLIVEIRA; RODRIGUES; JESUS, 2017).

A Década da Educação para Todos, iniciada em 1990 com a Conferência Mundial de Jontiem tinha como proposta assegurar o ensino de qualidade com equidade de gênero a todas as crianças e adolescentes, como também de reduzir pela metade os índices de analfabetismo dos jovens e adultos, além de proporcionar oportunidades para satisfazer as suas múltiplas necessidades de aprendizagem (DI PIERRO, 2010).

No entanto, segundo informa Costa (2013), tanto na EJA quanto na educação profissional, a década de 1990 também é marcada pela luta dos movimentos sociais no campo da educação, no contexto das referidas políticas neoliberais. Especificamente, em relação à EJA, a resistência e os diversos debates sinalizam oposição às frágeis ações descontínuas voltadas para os jovens e adultos, sobretudo no final da década de 1990, por meio dos Fóruns de EJA.

Di Pierro (2010) ainda acrescenta que, no decorrer da segunda metade da década de 1990, o território concreto da formulação e implementação das políticas governamentais no Brasil mostrou-se bastante problemático para a EJA, mais

especificamente em relação à atuação do governo federal que cumpre importante papel nesse campo educativo na indução de iniciativas dos estados e municípios.

A autora afirma que a colaboração do governo federal para a manutenção e o desenvolvimento da EJA, obedeceu à diretriz da focalização, apontando a sua atuação aos estados e municípios com maiores taxas de analfabetismo e menores índices de desenvolvimento humano, localizados no Nordeste e Norte do país (DI PIERRO, 2010).

Vale ainda acrescentar que a referência da EJA na LDB nº 9.394/1996, segundo Costa (2013), apresenta a reafirmação do direito de os jovens e adultos trabalhadores terem acesso ao ensino básico de acordo com suas condições e especificidades. Além disso, há a determinação que é dever do poder público assegurar a gratuidade dessa modalidade de educação, na forma de cursos e exames supletivos.

Pode-se dizer, portanto, que “educação e trabalho são intrínsecos e devem ser vistos como processos de construção social e emancipação humana” (COSTA, 2013, p. 75).

É preciso, então, perceber a importância de assegurar aos jovens e adultos trabalhadores políticas públicas que oportunizem a experiência da formação integral de modo a permitir um diálogo constante entre a vida produtiva e cultural. Faz-se necessário o repensar do papel da educação como direito de todos, em qualquer idade, como exigência para se enfrentar as desigualdades sociais constituídas ao longo da história brasileira (COSTA, 2013).

Em se tratando do acesso de jovens e adultos com algum tipo de deficiência, Bins (2013) afirma que os avanços na EJA foram significativos. Porém, a aceitação do espaço educacional regular como espaço educacional de direito para todos, bem como o exercício de repensar as práticas pedagógicas, as adaptações curriculares e de conteúdos são demandas que ainda precisam ser discutidas e estabelecidas.

Além disso, segundo a autora, existe um entendimento no sistema educacional, de que todo aluno aprende a um só ritmo e do mesmo jeito e que os resultados devem ser homogêneos. Isso deve ser repensado e modificado com urgência (BINS, 2013).

[...] os princípios da educação inclusiva estão pautados no respeito às diferenças e na concepção de que os alunos constroem seu

conhecimento a partir de suas possibilidades e potencialidades. Não obstante, os discursos educacionais inclusivos ficam longe da realidade prática da EJA (BINS, 2013, p. 71).

Nesse sentido, parafraseando Costa (2013), há a necessidade de a escola perseguir uma formação que priorize uma consciência política, da educação integral na qual os sujeitos da EJA tenham a oportunidade de interferir em um espaço e tempo rumo a outro tempo, na qual a educação e o trabalho se constituam espaços que venham a contribuir para o desenvolvimento humano, e não para a sua alienação.

É preciso repensar os processos inclusivos e aprendizagens como uma realidade possível na EJA, buscando articular as necessidades, desejos e aspirações dos educandos, cujos conhecimentos, que precisam ser sistematizados, possam oferecer a cada aluno situações de aprendizagem de modo a possibilitar a construção de seu saber a partir de suas potencialidades (BINS, 2013).

2.3 A DEFICIÊNCIA AO LONGO DO TEMPO

Sobre a deficiência no Brasil, Santos (2008) afirma que este assunto esteve no silêncio político e legal durante muito tempo e a proteção dos direitos de cidadania dessas pessoas era restrito ao aspecto da caridade, do assistencialismo e dos cuidados familiares.

O provável motivo deste silêncio é explicado pelo autor como a associação ao predomínio médico da explicação da deficiência no Brasil, como também a compreensão da deficiência como fenômeno ligado ao azar e isso era uma justificativa para a desnecessária intervenção do Estado para a garantia da justiça.

Cintra *et al* (2013) sobre este período de silêncio político e de aparato legal afirmam que as pessoas com deficiências foram privadas de alguns direitos sociais, impedindo-lhes o exercício pleno da cidadania, inclusive o direito de estudar e trabalhar. Somente a partir da segunda metade do século passado, surgiram discussões sobre a garantia do direito dessas pessoas e também a sua inserção à sociedade. Entretanto, ainda hoje, acontece a discriminação nas escolas, nas comunidades onde vivem e exclusão no mercado de trabalho.

Sobre o percurso da deficiência ao longo do tempo, em relação ao mundo primitivo, mais relacionado aos períodos Paleolítico, Mesolítico e Neolítico, os quais

correspondem (os dois últimos) a 10.000 anos antes da Era Cristã até 2.500 a.C., Garcia (2010) observa que muitas são as evidências de doenças incapacitantes nos desenhos das cavernas habitadas: dedos amputados, também o exemplo de calosidade óssea com grande desvio da linha do fêmur com conseqüente encurtamento da perna, comprovando assim, a existência de pessoas deficientes na Pré-História que sobreviveram por muitos anos.

Segundo este autor, a paleopatologia, especialidade que estuda os ossos pré-históricos, afirma com convicção que as deficiências físicas e doenças incapacitantes são tão antigas quanto a própria vida sobre a Terra (GARCIA, 2010).

Sena e Leite (2013) igualmente refletem sobre a história da pessoa com deficiência e sua existência e citam os primitivos índios brasileiros que atiravam nas montanhas alguma criança que nascia com uma deformidade física, por acreditarem que a mesma não poderia ter uma vida normal.

Cenas do filme *300*, dirigido por Zack Snyder, ocorridas em Esparta, no ano de 480 a.C., mostram o preconceito em relação às pessoas que não correspondiam ao ideal de perfeição exigido na Grécia Antiga. Como exemplo, pode-se citar a seguinte cena:

Um rapaz que observava de longe tudo o que acontecia, se apresenta ao comandante para ser um guerreiro, e é rejeitado para a guerra, pois tinha deficiência física e sobrevivera apenas porque os pais o haviam escondido de todos, em um lugar longe da cidade (ROSA, 2008, p. 76).

Esta cena retrata como as pessoas deficientes eram tratadas na época. Rosa (2008) ainda afirma que relatos mostram evidências de que tanto os bebês recém-nascidos como as crianças maiores que apresentassem algum traço de deficiência física, mental ou “loucura”, eram abandonadas em lugares distantes ou atiradas de precipício para morrerem.

Informações antigas, que datam da Idade Média (século V), contam histórias de horrores, de matanças desumanas e perseguições às pessoas que apresentavam alguma deficiência (ROSA, 2008).

Em relação ao citado por Rosa (2008), Fernandes, Schlesener e Mosquera (2011) afirmam que a imagem carregada por muitos deficientes era de deformação do corpo e da mente, a qual denunciava a imperfeição humana. Muitos autores relatam que os pais abandonavam as crianças dentro de cestos ou outros lugares

considerados sagrados. Os que sobreviviam se tornavam atração em circos ou eram explorados nas cidades.

Em contrapartida, Garcia (2010) apresenta em seus estudos a suposição de que a totalidade das crianças nascidas com algum tipo de deficiência não sobrevivia devido a falta de condições de assistência necessárias, fato que ocorreu durante muitos séculos seguintes. O autor também faz conjecturas sobre este período primitivo e considera que, numa caçada ou conflito entre outros grupos ou tribos, em caso de graves ferimentos, adultos teriam que conviver com sequelas físicas. Isso se confirma nos relatos em que foram encontrados ossos com evidentes sinais de deformidade física em urnas e vasos provenientes da Era Neolítica, comprovando a sobrevivência de indivíduos com essas limitações.

Importante destacar a atitude da Grécia Antiga frente às deficiências provenientes de lutas corporais nas guerras: a assistencialista e protecionista, expressando aí a não linearidade das diferentes posturas no percurso histórico da pessoa com deficiência. As diversas posturas adotadas para com a pessoa deficiente no mesmo contexto histórico, ganha um destaque, apesar de que essa postura adotada pela Grécia Antiga ainda ser encontrada nos tempos atuais (PACHECO; ALVES, 2007).

Fernandes; Schlesener e Mosquera (2011) afirmam que muitos povos ou tribos encaravam o nascimento de indivíduos com deficiência como castigo de Deus, isto é, eram vistos como feiticeiros ou como bruxos, seres diabólicos que deveriam ser castigados para serem purificados. E é neste período que a Igreja se constitui como um grande aliado dos deficientes por acolhê-los.

O surgimento do cristianismo no Império Romano, com a doutrina de caridade e o amor para com os indivíduos, a Igreja combateu, dentre outras práticas, a eliminação dos filhos nascidos com deficiência e, conseqüentemente, a partir do século IV surgiram os primeiros hospitais de caridade que abrigavam indigentes e indivíduos com deficiências (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011).

Na Idade Média, nos anos de 476 a 1453, houve uma pequena modificação da situação descrita no parágrafo anterior, devido ao fortalecimento do cristianismo, já que todos passaram a ser igualmente considerados filhos de Deus e possuidores de uma alma, conforme afirmam Garghetti, Medeiros e Nuernberg (2013). O diferente era visto segundo o grupo: alguns eram objeto de caridade e outros eram punidos por serem considerados resultados de possessão demoníaca e, outros

eram mortos. A pessoa com deficiência tinha uma conotação de insignificância no contexto da organização social, política e econômica e a pouca atenção recebida associava-se às crenças religiosas. Na literatura não há nenhuma evidência de esforços no sentido de providenciar abrigo, proteção, tratamento e/ou capacitação dessas pessoas.

A religião, ao colocar o homem como imagem e semelhança de Deus, segundo Mazzotta (2005), isto é, ser perfeito, inclui-se a perfeição física e mental. Os deficientes, não sendo parecidos com Deus, eram colocados à margem da condição humana, sendo apontados como culpados de sua própria deficiência e esta circunstância se tornou uma constante cultural ao longo da História. Assim, os hospitais e asilos de caridade, cujo objetivo era abrigar, acolher, proteger e educar, promoviam também a exclusão da convivência social.

Bianchetti e Correia (2011) afirmam que os nossos ancestrais, para superar os empecilhos que se colocavam entre as suas necessidades e as possibilidades de atendimento das mesmas, utilizavam recursos que extrapolavam a capacidade dos seus membros e sentidos e funcionavam como extensões de seu corpo e de seu intelecto.

Ainda em referência à limitação física ou sensorial, os autores acrescentam que os nossos ancestrais criavam ou utilizavam recursos de meios materiais e espirituais para superar os limites físicos ou mentais no sentido de subjugar os outros e dobrar a resistência daqueles que atentavam para a ordem estabelecida, bem como visavam potencializar as possibilidades de garantia dos privilégios de quem já era privilegiado (BIANCHETTI; CORREIA, 2011).

Nos dias atuais, essa iniciativa dos nossos ancestrais está ligada à Tecnologia Assistiva (TA), cuja concepção vai ao encontro de uma visão de deficiência e a referência se faz num paradigma inclusivo, que analisa as “desvantagens” ou “limitações” encontradas pelo indivíduo em sua funcionalidade e possibilidades de participação, consequência não só de suas deficiências individuais, mas também de deficiências e barreiras do seu ambiente. Portanto, o desenvolvimento de TA, a partir dessa realidade, deve estudar soluções, dispositivos, metodologias, etc., que compensem ou reduzam as limitações não só do indivíduo, mas também do seu ambiente físico e social (GALVÃO FILHO, 2009, *apud* PIOVESAN, 2015).

A Lei nº 13.146/2015 que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, ou o Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu art. 3º, inc. III, assim considera a Tecnologia Assistiva (TA):

Tecnologia Assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

Também no Brasil há relatos de abandono de crianças com deficiência em lugares habitados por animais que, muitas vezes as mutilavam ou matavam. Neste período, foram criadas no ano de 1726, as chamadas rodas de expostos, onde as crianças eram deixadas e recolhidas pelas religiosas que proporcionavam alimentação, educação e todos os cuidados necessários (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011).

É pertinente abordar as características da integração escolar e, neste sentido, Silva (2009) aponta a integração escolar das crianças e jovens com Necessidades Educacionais Especiais (NEE) a partir de dois momentos: a intervenção centrada no aluno e a intervenção centrada na escola. A integração destes alunos em classes regulares, através das primeiras experiências ocorreram através da intervenção centrada no aluno. O apoio a estes alunos acontecia em salas próprias, após um diagnóstico do foro médico ou psicológico.

Importante destacar que não podia haver nenhum tipo de perturbação na turma do ensino regular e a permanência desses alunos na escola não demandava nenhum tipo de mudança do currículo e das estratégias pedagógicas. A intervenção estava a cargo de professores especialistas, de psicólogos e de terapeutas (SILVA, 2009).

Para explicar o outro momento, a intervenção centrada na escola, segundo Silva (2009), com os trabalhos desenvolvidos no âmbito do “Ano Internacional do Deficiente”, em 1981, houve o reconhecimento do direito à igualdade de oportunidades, o direito à integração e o direito à “normalização” das crianças e dos jovens deficientes, significando a sua plena participação numa sociedade para todos.

O modelo da escola integrativa, segundo Rodrigues (2017), apresentou algumas contradições que se tornaram mais evidentes com o passar do tempo. Foram criados dois tipos de alunos nas escolas públicas: os alunos com necessidades educativas “normais” e os alunos com necessidades educativas “especiais”. Este entendimento da diferença criava situações de desigualdade ostensiva:

[...] os alunos que tinham uma deficiência identificada tinham direito a um atendimento personalizado e condições especiais de acesso ao currículo e ao sucesso escolar; pelo contrário os alunos sem uma deficiência identificada (mesmo que com dificuldades específicas de aprendizagem, problemas de comportamento, insucesso escolar, [...] etc.) não encontravam apoio, permanecendo esquecidos e muitas vezes marginalizados (RODRIGUES, 2000, *apud* RODRIGUES, 2017, p.74).

Bernardes (2010) explicou de uma forma bem simples o processo de integração. Segundo esta autora, este princípio norteou, por muito tempo, os ideais da Educação Especial por visar a integração do aluno à escola, gerando meios para que o aluno com necessidades especiais se integre graças ao atendimento que lhe é oferecido. Entende-se, portanto, ao invés de a escola ter que se adequar ao aluno, o aluno é que deve se adequar-se à escola.

A diferenciação entre escola integrativa e escola inclusiva é assim feita por Rodrigues (2017, p. 04 e 05).

[...] a escola integrativa aborda a diferença desde que ela seja legitimada por um parecer médico-psicológico, isto é, desde que seja uma deficiência. A escola inclusiva procura responder, apropriadamente e com alta qualidade, não só à deficiência mas a todas as formas de diferença dos alunos (culturais, étnicas, etc.). Assim, a educação inclusiva recusa a segregação e defende a escola não só universal no acesso, mas também no sucesso.

Conforme o autor, não basta matricular os alunos, mas é necessário que seja garantido o sucesso na aprendizagem de todos os alunos, independente de quaisquer diferenças biológicas ou sociais que possam ocorrer. Nesse sentido, Bianchetti e Correia (2011) enfatizam que o não enquadramento em um padrão estabelecido, causa muito sofrimento aos que não se encaixam na considerada normalidade. Assim, as pessoas com deficiência ainda esperam o respeito e atendimento à elas devido. Em virtude disso, “a diferença, em muitos aspectos,

ainda é concebida e tratada como deficiência, a despeito dos avanços inegáveis já concretizados” (BIANCHETTI; CORREIA, 2011, p. 45, 46).

Ao longo do tempo, as pessoas com deficiência foram ignoradas e vistas como incapazes, excluídas e invisíveis na sociedade, sem acesso a qualquer tipo de direito, os mais elementares e essenciais para a existência.

Garcia (2014) aponta em seus estudos a existência de um marco histórico, que, a partir dele, as pessoas com deficiência deixaram de ser ‘ignoradas’ ou vistas apenas como objeto de caridade. Trata-se de 1981, o Ano Internacional da Pessoa Deficiente, declarado pela Organização das Nações Unidas (ONU).

O autor acrescenta que este marco foi benéfico no sentido de que, a partir dele, legislações de caráter social foram construídas e que influenciaram a igualdade de oportunidades àqueles com limitações físicas, sensoriais ou cognitivas.

Inclui-se nesta trajetória histórica, o início da superação da “invisibilidade” e estas legislações têm o poder de influenciar o acesso das pessoas com deficiências ao mercado de trabalho atualmente (GARCIA, 2014).

2.4 PANORAMA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: ASPECTOS LEGAIS

Neste contexto, o primeiro documento a ser citado é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que evidencia que todas as pessoas, sem distinção, devem ser tratadas igualmente e possuem direitos à proteção contra qualquer discriminação (art. 7º).

Artigo 1º Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Artigo 2º Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania (BRASIL, 1998).

Portanto, as pessoas com deficiência gozam das prerrogativas desta Declaração e devem ser reconhecidos os seus direitos em todos os lugares e suas necessidades especiais devem ser levadas em consideração pela sociedade.

Segundo Ribeiro (2012), no Brasil, a Constituição Federal define como meta a busca do bem-estar de todos, sem qualquer tipo de discriminação, assegurando-lhes e também às pessoas com deficiência, no maior grau possível, o gozo dos direitos comuns a todos os cidadãos.

Os principais artigos desta Constituição que beneficiam as pessoas com deficiências são citados por Fagnani (2005). São eles:

Artigo 7 – proíbe ‘qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência’.

Artigo 23 – estabelece a ‘competência comum’ da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios para ‘cuidar da saúde, da assistência social, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência’.

Artigo 37 – prevê que legislação complementar ‘reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão’.

Artigo 203 – no inciso V postula a ‘garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei’.

Artigo 208 – estabelece que ‘o dever do Estado com a Educação será efetivado mediante a garantia do, entre outros aspectos, atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino’.

Artigo 227 – garante o acesso das pessoas portadoras de deficiência aos logradouros públicos: ‘a lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e da fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência’ (FAGNANI, 2005, p. 241. **Grifo meu**).

Como se pode perceber, há todo um aparato legal que tem por finalidade dar suporte à pessoa com deficiência a possibilidade de uma vida digna e de garantia de seus direitos.

Outra legislação muito importante é a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (1975), também um marco histórico na garantia e promoção dos direitos humanos de todos os cidadãos e especialmente, das Pessoas com Deficiência.

Os países signatários desta Declaração devem efetivar o respeito pela integridade, dignidade e liberdade individual das pessoas com deficiência, além de reforçar a proibição da discriminação destes cidadãos através de legislações e

políticas públicas que visam a atender às suas características e promover a sua participação na sociedade (SILVA; SILVA, 2013).

A Lei nº 7.853/89, instaurada em 24/10/1989, norteadada pela Constituição Federal de 1988, estabelece como responsabilidade do Estado assegurar às pessoas com deficiência os direitos básicos (saúde, educação, trabalho, lazer e previdência social). A efetivação da inclusão de pessoas com deficiência na sociedade aconteceu dez anos depois através do Decreto nº 3.298/99 que regulamentou a Lei nº 7.853/89 (SILVA; SILVA, 2013).

Não poderia deixar de citar a Lei de Benefícios da Previdência Social - a Lei de Cotas – Lei nº 8.213/91 em seu art. 93, que estabelece que a empresa que possua 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: até 200 empregados (2%); de 201 a 500 empregados (3%); de 501 a 1.000 empregados (4%) e de 1.001 em diante (5%).

O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a Lei nº 7.853/89 (também conhecida como Lei dos Portadores de Deficiência), dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e ainda define os contornos da expressão “pessoas portadoras de deficiência”, caracterizando o que vem a ser deficiência, deficiência permanente ou incapacidade da seguinte forma, segundo consta no art. 3º, incisos I, II e III.

Deficiência: toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

Deficiência permanente: 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;

Incapacidade: uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (**GRIFO MEU**).

O Decreto 5.296 de 2 de dezembro de 2004 regulamentou duas leis federais:

- a) Lei nº 10.048/2000 – garante atendimento prioritário às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida;
- b) Lei nº 10.098/2000 – estabelece normas e critérios para a promoção da acessibilidade às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

No art. 5º, §1º, incisos I e II, o Decreto redefiniu quais os tipos de deficiência (que podem ser aplicados na Lei de Cotas), além das previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003.

Observa-se o foco na inclusão de pessoas consideradas mais severas nas empresas, incluindo-se o nanismo pela primeira vez na legislação. Assim, profissionais com deficiência visual em apenas um olho ou com deficiência auditiva também em apenas um ouvido, passaram a não ser mais contemplados pela cota. O mesmo se aplica a trabalhadores com perdas leves de audição.

A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, segundo explica a Prof. Dr^a Linamara Rizzo Battistella⁵, norteia as diretrizes que apontam um novo rumo e um novo tempo às pessoas com deficiência e representa uma ação afirmativa e efetivo reconhecimento e aceitação da diversidade humana, considerando as barreiras sociais – arquitetônicas e atitudinais – o maior obstáculo à plena participação das pessoas com deficiência, sobrepondo-se às limitações funcionais do indivíduo.

É um tratado internacional, aprovado em Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU), em dezembro de 2006, cuja especificidade trata dos direitos das pessoas com deficiência. Foi assinado pelo Brasil, entre mais de 100 países, em 30 de março de 2007 e ratificado pelo Congresso Nacional em julho de 2008, cuja finalidade é promover, proteger e assegurar o pleno gozo de direitos e respeito à dignidade inerente a todas as pessoas com deficiência no mundo inteiro que, no Brasil representa 14,5% da população brasileira, o equivalente a 24 milhões de habitantes com algum tipo de deficiência, segundo o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano 2000 (BATTISTELLA, 2008).

⁵ Linamara Rizzo Battistella - Secretária de Estado - Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência Governo do Estado de São Paulo. São Paulo, 10 de Setembro de 2008. (Palavras Iniciais).

O art. 27 contempla o tema “Trabalho e Emprego” onde está evidente o reconhecimento do direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Sobre esta questão, importante citar as reflexões de Santos (2010, p. 436): “os direitos humanos aspiram hoje a um reconhecimento mundial e podem mesmo ser considerados como um dos pilares fundamentais de uma emergente política pós-nacional”.

A Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência), que é 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.

Os artigos 34 a 38 evidenciam que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho em ambiente acessível e em igualdade de condições e oportunidade com as demais pessoas. Além disso, o poder público deverá implementar serviços e programas que visem à habilitação e reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao ambiente de trabalho, onde sejam respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

No art. 34, os parágrafos 4º e 5º apontam o direito a cursos de formação e capacitação às pessoas com deficiência para que possam desempenhar a sua função laboral com qualidade:

§ 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).

Vale ainda ressaltar que a RAIS – Relação Anual de Informações Sociais (2014) apresenta dados sobre o emprego de pessoas com deficiências, verificando-se um aumento de 6,57% neste ano, significando um acréscimo de 23,5 mil empregos, totalizando 381,3 mil empregos de pessoas com deficiência, correspondendo a um percentual de 0,77% do total dos vínculos empregatícios,

observando-se a continuidade do aumento progressivo da participação ocorridos nos últimos anos: 0,73% em 2013 e 0,70% em 2012.

Em relação aos tipos de deficiência, a RAIS (2014) informa que houve uma relevância do sexo masculino em todas e, sobre os rendimentos médios, mostra que o homem demonstra rendimentos superiores aos das mulheres. A menor representatividade dos rendimentos das mulheres em comparação com os dos homens está entre as pessoas com deficiência Auditiva (64,02%), e a maior entre as pessoas com deficiência Intelectual (89,04%).

Toldrá, De Marque e Brunello (2010) afirmam que os números evidenciam que a exclusão de pessoas com deficiência intelectual nas atividades que se relacionam ao trabalho é maior do que em outras deficiências.

Em relação a esta reflexão dos autores, Bianchetti e Correia (2011) partem do pressuposto confirmado e experienciado por milhões de pessoas que o ingresso e a permanência no mercado de trabalho é um processo de difícil concretização e que, mesmo as pessoas ditas “normais” encontram dificuldades de alcançá-lo. Então, o que pensar das pessoas com histórico de deficiência?

O ingresso no mercado de trabalho é um passo importante e almejado por todo jovem, segundo Piovesan (2015). Entretanto, para as pessoas com deficiência, essa passagem da infância para a o mundo adulto é muito difícil, principalmente pela forma como são tratadas e também pelas baixas expectativas em relação à função na sociedade. Este quadro de desânimo demonstra a falta de perspectivas em relação ao trabalho e isso possibilita a essas pessoas o desenvolvimento de uma baixa autoestima, pois o trabalho é benéfico no sentido de ajudar os indivíduos a ganharem responsabilidade e desenvolverem habilidades cognitivas, mecânicas e de adaptação a diferentes situações, inclusive a vida pessoal.

A despeito disso, Pereira (2011) afirma que não pretende traçar quadros de pessimismo e, muito menos mascarar problemas já existentes nos campos da inclusão pois, de fato, as adversidades existem, apesar da ocorrência da evolução nesse campo ao longo do tempo. Aparentemente, tal situação representa um dos problemas para a inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, contudo, as mudanças estruturais na sociedade têm se apresentado como sujeitos da transformação na finalidade de superar o paradigma da exclusão.

Apesar de alguns autores considerarem que a deficiência intelectual é a mais grave que as demais deficiências, o importante é buscar estratégias para que

essas pessoas tenham uma vida digna e possam exercer o seu direito de cidadania mesmo diante dos muitos obstáculos que se impõem.

3 METODOLOGIA

O estudo se baseia em uma pesquisa exploratória de cunho descritivo, numa abordagem qualitativa. Foi desenvolvida no município de Águas Formosas-MG e a coleta de dados realizada na APAE deste município e também em 10 estabelecimentos comerciais, num total de 20 sujeitos participantes em cada área pesquisada.

A amostra foi constituída por 20 sujeitos e a sua obtenção aconteceu por meio de entrevista semiestruturada aos gerentes ou proprietários de estabelecimentos comerciais e depoimentos orais dos alunos da APAE – sujeitos da pesquisa, relacionando os instrumentos ao ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Águas Formosas.

Os sujeitos da pesquisa foram 20, sendo 10 alunos da APAE de Águas Formosas-MG que apresentam deficiência intelectual, com comprometimento leve ou moderado em idades entre 18 a 42 anos, que possuem pré-requisitos⁶ para a inclusão no mercado de trabalho, e também 10 proprietários de estabelecimentos comerciais que tenham em seu quadro de funcionários até 100 empregados⁷, totalizando 20 participantes.

Em relação à pesquisa exploratória, Marconi; Lakatos (2001) afirmam que ela deve estar voltada para a formulação de questões ou de problemas de investigação, que ofereçam a oportunidade de aumentar a familiaridade do pesquisador com o assunto, desenvolver hipóteses sobre o tema pesquisado e modificar ou esclarecer conceitos.

O estudo aqui apresentado também se baseia em uma pesquisa de campo, pois as informações foram coletadas da população pesquisada.

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos 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 (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 186).

⁶ Idade e formação mínima.

⁷ Segundo consta o Art. 93 da **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991** (Lei de Cotas) - que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

As autoras acrescentam que a pesquisa de campo abrange a observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem de forma espontânea, tanto na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Segundo Minayo (2008), toda investigação social deve contemplar o aspecto qualitativo, em se tratando de seres humanos em determinada condição social, pertencente a um grupo específico ou classe, com suas crenças, valores e significados, a quantidade de sujeitos a serem investigados não têm relevância, pois o que na realidade importa é que o grupo selecionado esteja vivenciando ou tenha vivenciado previamente o fato estudado.

O método qualitativo é adequado aos estudos da história, das representações e crenças, das relações, das percepções e opiniões, ou seja, dos produtos das interpretações que os humanos fazem durante suas vidas, da forma como constroem seus artefatos materiais e a si mesmos, sentem e pensam (MINAYO, 2008, p.57).

Segundo a autora, as abordagens qualitativas são mais apropriadas a investigações científicas de grupos, de histórias sociais observando-se o ponto de vista dos atores sociais, de relações e para análises de discursos. O método qualitativo envolve uma sistematização progressiva do conhecimento até que a compreensão da lógica interna do grupo seja desvelada (MINAYO, 2008).

Sobre a pesquisa qualitativa, Laville e Dione (1999, *apud* SOUZA; FREITAS, 2009) informam que este tipo de investigação enfoca valores, crenças, hábitos, atitudes, representações, opiniões, além de se adaptar ao aprofundamento da complexidade de fatos e processos particulares e específicos a indivíduos e grupos. “A abordagem qualitativa é empregada para a compreensão de fenômenos caracterizados por um alto grau de complexidade interna” (p.500).

3.1 APRESENTAÇÃO DO MUNICÍPIO: ÁGUAS FORMOSAS⁸

Águas Formosas é um município brasileiro do estado de Minas Gerais, Situado no nordeste mineiro, no Vale do Mucuri, é sede de microrregião composta por nove municípios (Novo Oriente de Minas, Pavão, Crisólita, Fronteira dos Vales,

⁸ Disponível em: Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Minas Gerais: <www.asminasgerais.com.br>

Machacalis, Bertópolis, Santa Helena de Minas, Umburatiba e Águas Formosas) que abrange uma população estimada em 70 mil pessoas. Tem como cidades limítrofes Crisólita, Fronteira dos Vales, Joáima, Novo Oriente de Minas e Machacalis. Tem saída pavimentada para a capital Belo Horizonte, que está a 615 km de distância e para Teófilo Otoni que é sede da Macrorregião da qual Águas Formosas está inserida, a 163 km da mesma. A cidade também possui acessos ao estado da Bahia por Machacalis, Bertópolis ou Umburatiba, ambas com pavimentação.

Possui uma extensão territorial igual a 817,93 km² e as coordenadas geográficas são: 17° 04' 56" latitude sul e 40° 56' 09" longitude oeste.

A altitude máxima do município é 961m em Cabeceiras do Rio Pampã e a mínima 251m no Rio Pampã. No ponto central da cidade, a altitude é de 250m.

O clima é muito variável, mas predominantemente é o tropical úmido. O Índice Médio Pluviométrico Anual é 1059,9 mm. A temperatura em (°C) média anual é de 22,4, sendo que a média máxima anual é de 29,3 e a média mínima anual é 17,5.

A população no último censo (2010) foi 18.479 pessoas e a estimativa para o ano de 2017 é de 19.416 pessoas. A densidade demográfica é de 22,53 hab/km².

A cidade possui atrações turísticas, contando com belíssimas cachoeiras destacando a cachoeira da Zuada com quedas d'águas maravilhosas, onde recebe os turistas de toda região. Por ser um município que se destaca pela sua agricultura e pecuária, Águas Formosas promove anualmente a Expoagro, com shows, leilão de gado e rodeios.

Tabela 1 - Censo – Sinopse (2010) – Águas Formosas-MG

Domicílios		População residente		Média de moradores em domicílios particulares ocupados
Coletivos	Particulares	18.479		
10	-	Masculino	Feminino	3,47
Ocupados	Não ocupados	9.318	9.161	
5.302	961	Situação domiciliar		
Recenseados		Urbana	Rural	
6.273		14.318	4.161	

Fonte: IBGE – Brasil em síntese. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/aguas-formosas/pesquisa/23/26170?detalhes=true>

A economia do município é detalhada pelo PIB per capita (2015) de R\$ 10.233,59, cujo percentual das receitas oriundas de fontes externas (2015) é de 85% e o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 2010 é de 0,645.

Conforme dados do IBGE, consta deste município 402 empresas⁹ que geram renda e oportunidade de trabalho e força produtiva no município.

Tabela 2 - Cadastro central de empresas - Águas Formosas (2015)

Unidades locais	402 unidades
Número de empresas atuantes	395 unidades
Pessoal ocupado	1984 pessoas
Pessoal ocupado assalariado	1540 pessoas
Salário médio mensal	1,8 salários mínimos
Salário e outras remunerações	30.328,00 (x 1000) R\$

Fonte: IBGE – Brasil em síntese. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/aguas-formosas/pesquisa/19/29761?indicador=29763&ano=2015>.

No município de Águas Formosas não há outras instituições de apoio à pessoa com deficiência. Quanto ao apoio do município com a APAE, há um convênio firmado entre as duas instituições e este apoio se resume no pagamento do aluguel do prédio onde funciona a Associação e a cessão de três professores efetivos, além da merenda escolar e gás de cozinha.

Quanto à comunidade, há doações financeiras de alguns poucos associados e a participação da população em leilões, bingos e rifas que a Associação promove com a finalidade de se manter.

A APAE também recebe os recursos do Programa Dinheiro Direto na Escola (PDDE), do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE).

3.2 CAMPO DE PESQUISA

Parte da pesquisa de campo foi realizada na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Águas Formosas – APAE. Entidade civil, filantrópica de caráter cultural, assistencial e educacional sem fins lucrativos, com duração indeterminada. A APAE Possui autonomia administrativa e jurídica perante a administração pública

⁹ Fonte: IBGE, Cadastro Central de Empresas 2015. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

e as entidades privadas sendo vedada qualquer forma de vinculação que comprometa a filosofia e os objetivos do Movimento (REGIMENTO DA ESCOLA, 2017).

De acordo com o Censo Básico (2017), a APAE desta cidade atende a 78 pessoas que apresentam deficiências, mas os sujeitos da pesquisa serão aqueles que apresentam deficiência intelectual. A Associação possui em seu quadro um total de 57 pessoas com este tipo de deficiência em idades entre 05 a 59 anos, mas apenas 10 possuem pré-requisitos, baseados em sua deficiência, para a inclusão no mercado de trabalho, situando-se na faixa etária entre 18 e 42 anos, sendo estes os sujeitos da pesquisa.

São atendidos na APAE de Águas Formosas:

- 03 alunos da Zona Rural com Deficiência Intelectual;
- 16 alunos com Deficiência Múltipla;
- 05 alunos Autistas;
- 54 alunos com Deficiência Intelectual.

A missão desta Associação é promover e articular ações de defesa de direitos a pessoas com deficiências, prestando-lhes assistência, melhoria da qualidade de vida, reabilitação física e apoio psicológico também à sua família. Atua na área de defesa e garantia dos direitos das pessoas com deficiência permitindo-lhes exercer plena cidadania e inclusão na família, na escola, no trabalho e principalmente na sociedade (REGIMENTO DA ESCOLA, 2017).

A APAE presta assistência a pessoas com deficiências de diferentes tipos a partir de 04 anos de idade e são atendidos na Educação Infantil, Educação Fundamental e Educação de Jovens e Adultos (EJA) anos Iniciais e Finais. A enturmação dos alunos é feita observando a idade cronológica e a Orientação SD 01/2005, Orientação 13/09 e Resolução 424/03 (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO DA ESCOLA, 2017).

Os princípios norteadores são: Educação, Doação, Moral, Ética, Religião, Profissão, Inclusão e Socialização.

Segundo o Regimento da Escola (2017), o prédio onde funciona a Escola APAE é alugado e está dividido em: 01 secretaria, 01 sala de professores, psicólogo e supervisão com 01 banheiro, 06 salas de aula, 01 cantina, 01 despensa, 01 refeitório, 04 banheiros para uso dos alunos, 01 biblioteca, 01 sala de fisioterapia, 01 sala de informática, 01 sala para oficina de sorvete, 01 sala para atendimentos (uso

alternado) de terapia ocupacional, fonoaudiologia e neurologia.

O quadro de funcionários é formado de: 01 Supervisora, 01 Psicólogo, 01 Assistente Social, 01 Fisioterapeuta, 01 Fonoaudióloga, 01 Terapeuta Ocupacional, 01 Neurologista, 01 Motorista, 01 auxiliar de motorista, 01 Secretária, 02 serviços, 08 professores, 01 monitora e 02 cuidadoras.

O atendimento proposto, pela APAE, segundo consta no Estatuto da APAE de Águas Formosas é de caráter pedagógico, estando os alunos sujeitos às intervenções de natureza clínica e psicopedagógico subordinadas ao cumprimento das metas educativas previstas e operacionalizadas no Currículo Escolar e no seu Regimento Interno. A APAE de Águas Formosas oferece ações de amparo e inclusão de seus alunos e respectivas famílias, desenvolvendo suas ações a partir da construção de espaços educacionais favoráveis ao desenvolvimento dos seus educandos, focalizando o convívio social, o desenvolvimento psicomotor, através de sete eixos de trabalho:

- a) Identidade e Autonomia;
- b) Movimento de Expressividade (Educação Física e Fisioterapia);
- c) Música (Forma de expressão);
- d) Artes Visuais;
- e) Habilitação/Reabilitação física e psicológica.
- f) Sala de informática.

A APAE de Águas Formosas trabalha com os alunos a questão da inclusão no mercado de trabalho através de filmes, diálogos, produção oral e trabalhos manuais direcionados para a observação do que os alunos pensam a respeito do assunto.

3.3 OS SUJEITOS DA PESQUISA

Conforme já exposto os sujeitos envolvidos com a pesquisa na APAE de Águas Formosas-MG, foram um total de 10 alunos, conforme identificado com as iniciais dos nomes e uma breve apresentação:

E.R.J. 23 anos - Deficiência intelectual: atraso na linguagem oral. Modalidade de Ensino: EJA – Anos Finais do Ensino Fundamental – 3º período.

V.S.A. 35 anos - Deficiência intelectual: atraso na linguagem oral. Modalidade de Ensino: EJA – Anos Finais do Ensino Fundamental – 3º período.

A.C.M. 31 anos – Deficiência Intelectual. Modalidade de Ensino: Ensino Médio – 1º Ano.

N.N.N.S. 29 anos - Deficiência intelectual. Modalidade de Ensino: EJA – Anos Finais do Ensino Fundamental – 3º período.

L.F.S. 24 anos - Deficiência intelectual: atraso na linguagem oral. Modalidade de Ensino: EJA – Anos Finais do Ensino Fundamental – 3º período.

A.C.B.S. 18 anos - Deficiência intelectual: atraso na linguagem oral. Modalidade de Ensino: Ensino Fundamental - 5º Ano.

M.A.M. 26 anos - Deficiência intelectual - Modalidade de Ensino: Anos Finais do Ensino Fundamental.

D.R. 21 anos - Deficiência Intelectual - Modalidade de Ensino: Ensino Fundamental – EJA anos iniciais - Ano de Escolaridade: EJA IV.

J.R.S.F. 36 anos - Deficiência: Intelectual - Modalidade de Ensino: Ensino Fundamental – EJA anos iniciais - Ano de Escolaridade: EJA I.

P.S.B. 42 anos - Deficiência: Intelectual - Modalidade de Ensino: Ensino Fundamental – EJA anos iniciais - Ano de Escolaridade: EJA III.

3.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para atender aos objetivos desta pesquisa, a opção foi a utilização de dois instrumentos distintos:

- a) Um questionário contendo questões com a finalidade de coletar informações imprescindíveis para a fundamentação da pesquisa e elucidação da problemática proposta. Foi enviado a 15 proprietários de estabelecimentos comerciais do município de Águas Formosas, cujas questões apontam diretamente para a possibilidade da inclusão de pessoas com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho, especialmente aqueles que apresentam deficiência intelectual (APÊNDICE 1).
- b) Uma entrevista dirigida realizada com os participantes da APAE, em forma de grupo focal, através de um questionamento cujo objetivo é

oportunizar aos participantes a expressão sobre os sonhos e os desejos de se inserirem no mercado de trabalho (APÊNDICE 2).

Barbosa (2008) afirma que o questionário é um dos procedimentos mais utilizado para a obtenção de informações. É uma técnica que garante o anonimato e ainda pode conter questões para atender as finalidades específicas de uma pesquisa.

3.4.1 Questionário aplicado nos estabelecimentos comerciais

Como mencionado anteriormente, houve a necessidade de verificar se os proprietários de estabelecimentos comerciais têm conhecimento dos direitos assegurados a pessoa com deficiência em exercer atividades laborais, tanto na teoria quanto na prática.

Para tal, foi enviado um questionário para 15 proprietários de estabelecimentos comerciais dos seguintes ramos:

- Móveis e eletrodomésticos;
- Indústria de Laticínios;
- Supermercados;
- Farmácia;
- Alimentos;
- Materiais de construção;
- Autopeças

O questionário teve como objetivos:

a. realizar um levantamento de dados sobre qual o número de pessoas empregadas, algum funcionário com deficiência, qual o tipo de deficiência e qual tipo de trabalho;

b. verificar se o empregador tem conhecimento da Lei nº 8.213 de 1991 e se há o cumprimento dessa Lei no seu estabelecimento comercial;

c. verificar se o empregador tem o interesse em contratar uma pessoa com deficiência e se teria motivação para ensinar o serviço e para qual cargo da empresa ou estabelecimento o contrataria.

Dos 15 questionários enviados, houve o retorno de 10. Os questionários respondidos corretamente e computados foram em número de 10 correspondendo a 66% do total enviado. Pode-se considerar que os estabelecimentos comerciais analisados nesta pesquisa correspondem a uma amostra que permite uma generalização dos resultados.

3.4.2 Entrevista na APAE - Grupo Focal

A entrevista foi realizada em grupo focal composto por 10 pessoas com algum tipo de deficiência, especificamente, a deficiência intelectual.

O grupo focal é uma técnica de coleta de dados e se trata de uma entrevista em grupo, na qual a interação configura-se como parte integrante do método. Neste processo, os encontros grupais oferecem aos participantes a possibilidade de explorarem seus pontos de vista, a partir de reflexões sobre um determinado fenômeno social, em seu próprio vocabulário. Assim, o grupo focal pode atingir um nível reflexivo que outras técnicas não conseguem alcançar pelas técnicas convencionais de coleta de dados (BACKES *et al*, 2011).

Segundo os autores (BACKES *et al*, 2011), o grupo focal desenvolve-se a partir de uma perspectiva dialética, e por possuir objetivos comuns, seus participantes procuram abordá-los trabalhando como uma equipe, configurando um espaço de discussão e de troca de experiências em torno de determinada temática. Além disso, há um estímulo de debate entre os participantes, permitindo que os temas abordados sejam mais problematizados do que em uma situação de entrevista individual.

O grupo focal foi a técnica de coleta de dados mais adequada por haver um estímulo por parte do entrevistador para que os participantes pudessem emitir a sua opinião.

O recurso utilizado foi um vídeo em aparelho de Datashow e, mediante o assunto abordado, o entrevistador direcionava o questionamento para os participantes se sentirem motivados a falarem do assunto, evidenciando aspectos subjetivos, situação em que um questionário comum não permitiria.

As entrevistas seguiram um roteiro pré-determinado com a finalidade de atingir o objetivo que foi traçado para esta pesquisa de forma a permitir que os participantes se sentissem à vontade para expressarem as suas ideias e sonhos.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Conforme informado anteriormente, foram distribuídos 15 questionários em empresas de variados ramos e foram devolvidos 10. Abaixo se encontra a discriminação das empresas que responderam ao questionário, bem como o ramo de cada uma, ficando assim distribuído:

- Unidade farmacêutica (10%);
- Materiais de construção (20%);
- Supermercados (20%);
- Alimentícios (40%);
- Móveis e Eletrodomésticos (10%).

Todas as 10 empresas citadas possuem até 100 funcionários. As empresas que possuem em seu quadro, algum funcionário com algum tipo de deficiência, ficou assim assinalado: 4 possuem e 6 não possuem, segundo explicação na TAB. 3.

Tabela 3 – Quadro de funcionários das empresas entrevistadas

Sem deficiência	06 empresas
Com deficiência	04 empresas Deformidade do membro superior direito Deficiência intelectual Ausência do dedo indicador da mão esquerda Deficiência visual e física

Fonte: Autor (2018)

Em relação ao conhecimento da Lei nº 8.213/1991, que garante a reserva de vagas à pessoa com deficiência, dependendo do quantitativo de funcionários contratados da empresa, a resposta foi positiva em 9 dos questionários e apenas um houve evidência do desconhecimento.

Em contrapartida, 4 empresas responderam que a empresa cumpre esta Lei e 6 responderam negativamente.

As justificativas para as respostas negativas foram: uma empresa gostaria de contratar, mas, por ser uma microempresa, não tem condições de fazer novo contrato; três empresas responderam que as suas empresas ainda não possuem

100 funcionários e a Lei se aplica à empresa com um quantitativo de 100 ou mais funcionários.

Em resposta ao questionamento sobre o interesse em contratar uma pessoa com deficiência para trabalhar em sua empresa, 6 afirmaram positivamente, mas 4 negaram, inclusive uma reforçou, que não contrataria porque já havia uma pessoa com deficiência em seu quadro de funcionários.

Rech (2015, p. 162) faz o seguinte questionamento: “Por que incluir pessoas com deficiência nas corporações? Quais os ganhos que as empresas terão com essas práticas? Qual a importância da inclusão no mundo corporativo?” Este tipo de questionamento começou a fazer parte do cotidiano empresarial a partir do momento em que as reflexões sobre a diversidade, com relação ao respeito às diferenças, e o desejo de equidade, começaram a ser valorizadas também no mercado de trabalho.

Assim como as pessoas típicas têm suas limitações, a pessoa com deficiência não é diferente. Nesse sentido, a pergunta feita foi se haveria motivação por parte da empresa para ensinar a este, a função que ele desempenharia. 90% responderam que estariam prontos a ajudar e ensinar o trabalho que desempenharia e 10% afirmou que não.

Sendo mais específico, o pesquisador perguntou para qual cargo da empresa o empregador contrataria o candidato com deficiência e as respostas foram as seguintes: 4 responderam que dependia do tipo de deficiência e apontaram que tudo depende da adaptação. Uma evidenciou que no setor administrativo seria mais viável; também uma afirmou que contrataria como auxiliar de escritório; outra respondeu que não sabia e outra, na organização do espaço, além de outra apontar para a função de reposição, por não oferecer nenhum tipo de perigo, isto é, por não oferecer risco a esta pessoa. A mesma empresa que afirmou não contratar pessoa com deficiência (10%), deixou em branco esta resposta, deixando evidente que não está preparada para lidar com as diferenças pois, segundo informam Silva, Prais e Silveira (2015, p. 2.551):

Uma sociedade para ser inclusiva tem que acolher todos os indivíduos respeitando suas diferenças, particularidades e limitações. Contudo, muitas sociedades não estão preparadas para lidar com as diferenças, o que promove a discriminação. O preconceito e a discriminação representam um grande entrave à inclusão, uma vez que, promovem estigmas e criam estereótipos, dificultando a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas privadas.

Estas diferenças são identificadas por algumas empresas como um complicador na relação com o cliente.

Enfim, ressalta-se que é direito de todos, a inclusão no mercado de trabalho, independentemente do tipo de deficiência e do grau de comprometimento que as pessoas apresentem. Importante se faz que cada empresa organize a sua dinâmica para incluir os colaboradores com deficiência e fazer com que essa inclusão seja realizada com qualidade (BAHIA, 2006).

4.1 ANÁLISE DA ENTREVISTA - GRUPO FOCAL

Os sujeitos da pesquisa foram escolhidos por mais se enquadrarem no requisito de aptidão para o mercado de trabalho. Como parâmetro para identificação deste requisito, foi observada a demonstração de atenção, interesse e facilidade em emitir opinião sobre os questionamentos sobre a temática.

O grupo de 10 pessoas com algum tipo de deficiência, especificamente, a deficiência intelectual, foi selecionado pelos motivos apresentados no parágrafo anterior. A reunião ocorreu em uma sala da APAE de Águas Formosas e a pesquisadora explicou o motivo do convite e a importância da participação dos mesmos.

O recurso utilizado foi um data-show com apresentação de slides coloridos mostrando situações de pessoas em algum tipo de trabalho. A primeira pergunta feita foi: O que as pessoas apresentadas na figura estão fazendo? Todos (10) os entrevistados responderam que as pessoas estavam trabalhando e também responderam que achavam legal trabalhar.

A entrevistadora motivava os alunos a responderem e perguntava a cada um “o que você entende por trabalho”. As respostas foram as seguintes: trabalho é importante porque ajuda a família, isto é, nos afazeres de casa: arrumar a casa, cozinhar. Outra resposta é que o resultado do trabalho era bom por ajudar a família. A maioria respondeu que o trabalho é muito bom e importante (TAB. 4).

Tabela 4 – Significado de trabalho

Entrevistados	Resposta
3	Importante porque ajuda a família nos afazeres de casa
1	Resultado bom porque ajuda a família nas contas
6	Muito bom e importante

Fonte: Autor (2018)

Os entrevistados manifestaram muito interesse ao serem questionados se gostariam de trabalhar – todos (10) responderam que sim, levantando os braços e sacudindo as mãos.

Para responder quais as pessoas em sua casa que possuem um trabalho, as respostas foram as seguintes: o pai e a mãe trabalham; o pai trabalha e eles também; o pai, a mãe e os irmãos; apenas o pai que trabalha; apenas a mãe; dois irmãos são os únicos que trabalham. O quantitativo está melhor detalhado na TAB. 5.

Tabela 5 – Pessoas que trabalham em casa

Quantidade	Membros da família
3	Pai e mãe
2	Pai e o entrevistado
1	Pai, mãe e irmãos
1	O pai
2	A mãe
1	Dois irmãos

Fonte: Autor (2018)

Sobre que tipo de trabalho faz as pessoas apontadas pelos alunos, as respostas dadas foram: um dos entrevistados não soube responder qual a ocupação do membro da família; outro afirmou que um familiar trabalha em serviço de agricultura, cuja referência foi “roça” e o outro faz queijos para vender; um relatou que o local de trabalho da mãe é a padaria e o pai na “roça”. Com ajuda da pesquisadora, um conseguiu expressar que o pai trabalha em serviços ocasionais; outro explicou que a mãe trabalha em serviços na igreja, sem detalhar se é serviço

voluntário ou se recebe algum pagamento para tal e os irmãos que também ajudam na despesa familiar, trabalham em escola; um afirmou que o pai é trabalhador de roça; além de falar que o pai trabalha no canavial, um dos entrevistados explicou que é na retirada e no corte da cana; outro ainda explicou que o ofício do pai é a pintura de casas e a mãe trabalha em serviços da própria casa; o último explicou que a mãe trabalha no CRAS – Centro de Referência de Assistência Social.

A pesquisadora motivava os entrevistados a conversarem, apresentando detalhes às suas respostas:

Pesquisadora: J.R., como é o trabalho de sua mãe?

Entrevistado: Minha mãe trabalha na igreja... sabe, ela é catequista!

Pesquisadora: E suas duas irmãs?

Entrevistado: As minhas irmãs trabalham na escola. Se eu trabalhasse eu também ia ajudar a minha família.

Os entrevistados se mostraram muito animados quando a pesquisadora perguntou se eles tinham o desejo de trabalhar, todos (10) responderam que sim. E, ao serem questionados em qual função gostariam de trabalhar, houve as seguintes respostas: 4 manifestaram o desejo de atuarem na área da saúde, como dentista, como médico (havendo até a especificação de ser médico que atende homem); enfermeira. Houve ainda os que optaram para as áreas do direito (1); magistério (1); segurança pública – guarda de trânsito e polícia civil (2); e ainda trabalho na construção de obras (1) e trabalho doméstico (1).

Importante a reprodução do diálogo com um dos entrevistados:

Pesquisadora: Em que você gostaria de trabalhar?

Entrevistado: Eu gostaria de ser médico.

Pesquisadora: Médico? Que profissão linda!

Entrevistado: Mas quero ser médico de homem!

Piovesan (2015) afirma que entrar no mercado de trabalho é um momento importante na vida de todo jovem, mas, para as pessoas com deficiência essa passagem é difícil, principalmente pela forma como são tratadas e pelas baixas expectativas em relação à função na sociedade. Isso acaba desestimulando essas pessoas e a tendência é deixá-las com baixa autoestima. Além do trabalho ajudar os indivíduos a ganhar responsabilidades e desenvolver novos relacionamentos,

também possibilita o desenvolvimento de habilidades cognitivas, mecânicas e de adaptação a diferentes situações, inclusive a vida pessoal.

A pesquisadora dá continuidade à entrevista e conversa com o público-alvo e diz que todo trabalho tem como resultado o recebimento do pagamento ao final de cada mês trabalhado, sendo assim, caso eles trabalhassem, que destino dariam ao dinheiro recebido? Em resposta, alguns comprariam roupas, além de acessórios como anéis, pulseiras, inclusive houve a afirmativa que seria roupas para ele e a namorada. Outra resposta foi o gasto em feira para casa; juntaria para comprar uma fazenda, outra resposta foi que seria investido na compra de material para construção de uma casa e afirmou não comprar nada porque já recebe o dinheiro de sua aposentadoria (TAB. 6).

Tabela 6 – Destino do dinheiro recebido no trabalho

Entrevistado	Destino do dinheiro
6	Compra de roupas e outros acessórios,
1	Feira de mantimentos
1	Guardar para comprar uma fazenda
1	Compra de material para construção da casa
1	Não compraria nada, pois já é aposentado

Fonte: Autor (2018)

Muito interessante o posicionamento dos entrevistados em relação ao que gostariam de comprar com o dinheiro que receberiam, caso trabalhassem. Um dos entrevistados fez a seguinte colocação:

Pesquisadora: L.M., o que você compraria com o dinheiro que recebesse do seu trabalho?

Entrevistado: Eu ia comprar roupa para mim e claro, para a minha namorada Dejenane.

Em continuidade ao diálogo, a pesquisadora parabenizou a todos pela demonstração de desejo de trabalhar e perguntou o que eles consideram desagradável em relação ao trabalho, todos (10) responderam que era o

cumprimento do horário de chegada e de saída e ainda permanecer no local o tempo estipulado do trabalho.

Ao perguntar se algum dos entrevistados já havia trabalhado ou se trabalha atualmente, 4 responderam que sim e cada um falou sobre o seu local de trabalho: um atuou na Madeireira Ideal, outro, como ajudante de pedreiro, outro, auxiliou a mãe no serviço que ela fazia, fora de casa e outro afirma que trabalhou na APAE, lavando vasilhas.

Sobre a experiência do trabalho, os que já tiveram a oportunidade de realizar algum serviço, responderam que a experiência foi gratificante.

4.2 UMA PALAVRA FINAL SOBRE OS QUESTIONÁRIOS E AS ENTREVISTAS

Em relação aos questionários distribuídos em empresas e estabelecimentos comerciais da cidade de Águas Formosas, apesar do número reduzido de questionários distribuídos e recebidos, houve a oportunidade de deduzir o que os dirigentes ou chefes das referidas empresas pensam sobre a contratação de pessoas que apresentam algum tipo de deficiência.

Garcia (2014) afirma que a pessoa que possui uma deficiência seja ela de ordem física ou psicológica, confronta-se diariamente com o estigma da inferioridade ou da invalidez, e quando esta pessoa se autoassume como pessoa capaz e produtiva é passo fundamental na trajetória de inclusão. É preciso que haja também a contribuição de conscientização da sociedade, seja na construção de políticas públicas inclusivas, seja no trato cotidiano com as chamadas 'minorias sociais'.

Foi possível observar que 40% dos empregadores que responderam aos questionários evidenciaram que não contratariam alguém com deficiência para compor o quadro de funcionários de sua empresa.

Embora haja a obrigatoriedade da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho através da lei que penaliza as empresas pelo seu não cumprimento, entretanto, sem uma conscientização da sociedade sobre as potencialidades dessas pessoas, além das deficiências apresentadas, a inclusão não se concretiza de forma ampla.

Apesar de 9 dos 10 empregadores dizerem que conhecem a Lei nº 8.213/1991, que garante a reserva de vagas à pessoa com deficiência, dependendo do quantitativo de funcionários contratados da empresa, todos afirmaram que não

cumprem a referida lei, porque a empresa de sua propriedade, ou sob a sua coordenação, não atinge o número de funcionários estipulado em lei.

Entretanto, além dos 4 afirmarem que não possuem nenhum interesse em contratar alguém com deficiência, afirmam ainda que não possuem nenhuma motivação para ensinar a este possível contratado, o serviço que desempenharia na empresa.

O mais interessante é que um dos que responderam ao questionário, afirma que não possui interesse em contratar alguém com deficiência pois já existe uma pessoa com algum tipo de deficiência em seu quadro de funcionários, evidenciando aí que a experiência única de contratação foi realizada, sem a necessidade de repetir a situação.

Importante salientar o que Vasconcelos (2010, *apud* RIBEIRO *et al*, 2014) afirma em seus estudos sobre a preferência da contratação de pessoas com deficiências leves de modo que a sua inclusão tenha um impacto pequeno na produção e nas alterações estruturais para acessibilidade. Neste sentido, pode-se entender que há o cumprimento da legislação, porém não há uma conscientização quanto à importância da inclusão efetiva destas pessoas.

Destaca-se, portanto, que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda não é completa, está repleta de barreiras, inclusive a aceitação da sociedade, como se pode notar nas observações realizadas nas respostas dos questionários, onde se pode perceber que, mesmo em número mínimo de empregadores, a sociedade se revela preconceituosa e não inclusiva. Enfim, há legislações que são fundamentais para a garantia do acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas isso não é garantia da verdadeira inclusão.

Quanto às entrevistas em grupo focal, foi importante verificar que todos (100%) entendem o significado de “emprego” e sabem também da importância do trabalho e o resultado do mesmo em relação ao que ele pode proporcionar em aquisição de produtos ou pagamento de coisas indispensáveis para se viver com dignidade.

Enfim, os dados apresentados na pesquisa evidenciam a relação que o autor Boaventura de Sousa Santos faz da construção de uma sociedade mais justa com a cidadania e que as relações sociais tecidas no espaço-tempo geram uma forma de poder, designada por ele como uma diferenciação desigual e, conseqüentemente

geram desigualdades na comunidade ou nas relações que se estabelecem no grupo ou na comunidade, se traduzindo numa enorme diversidade de relações sociais.

.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As situações inclusivas são construídas a cada dia em oportunidades várias em que os cidadãos se deparam e vivenciam e que oferecem a possibilidade de minimizar os efeitos da discriminação, do preconceito, da falta de vontade e interesse no trato com as pessoas, apresentando ou não algum tipo de deficiência.

Através de pequenos gestos ou atitudes pode-se perceber se há a aceitação da diversidade pela sociedade. Pode-se dizer que existe uma dificuldade da inclusão se concretizar na prática porque depende da conscientização do cidadão. Não há lei que obrigue alguém a aceitar o “diferente”, quando intimamente o “não” está latente.

Em relação à inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, esta situação não é diferente. Para que esta pessoa tivesse o direito de se incluir no mercado de trabalho foi necessário que a Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas) oferecesse a garantia da reserva de vagas de pessoas com deficiência em empresas privadas e órgãos públicos, num percentual segundo o total de funcionários da empresa ou instituição. Aqui cabe um questionamento: na inexistência da citada lei, haveria a iniciativa de contratação de funcionários com algum tipo de deficiência por parte de dirigentes de tais empresas e ou instituições?

A limitação física ou sensorial das pessoas que apresentam algum tipo de deficiência é uma das causas pelas quais há a justificativa para a dificuldade de contratação, motivada pela baixa qualidade de produção ocasionada pela referida limitação, porém, o empregador pode lançar mão de todo o aparato para treinamento do contratado, caso haja o interesse e boa vontade.

Foi possível vivenciar na prática a situação descrita acima através do trabalho de campo realizado, cujos dados e informações são detalhados no decorrer da pesquisa. As empresas contatadas e que participaram da pesquisa, todas foram muito firmes em justificar que não contratariam um candidato com deficiência porque a sua empresa não possuía a quantidade de funcionários mencionada em lei. Isso evidencia que a contratação só aconteceria caso houvesse a quantidade de funcionários estipulada por lei.

Houve também a afirmativa que não teriam a paciência para ensinar ao recém-contratado o serviço que executaria no ambiente.

Outros ainda foram contraditórios, afirmando que contratariam uma pessoa com deficiência, mas que não ensinaria a ação que executaria no trabalho, demonstrando que a contratação só aconteceria para constar e não para garantir o direito do contratado.

Além do referencial teórico pesquisado e incluído neste trabalho apresentando a deficiência ao longo do tempo e na história, a legislação que garante uma vida digna às pessoas com deficiência e outros assuntos importantes relacionados, foi possível concluir que nos dias atuais ainda permanece a ignorância social, abrangendo as escolas, empresas e a sociedade de maneira geral.

Muitas foram as evidências da dificuldade de contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, segundo as empresas que responderam ao questionário, servindo apenas como uma amostra para a problemática mostrada neste trabalho de pesquisa.

As pessoas que apresentam algum tipo de deficiência possuem também sonhos, desejos e almejam uma vida como toda pessoa. E isso foi possível observar na entrevista feita pela pesquisadora, a expressão dos entrevistados sobre a importância do trabalho, o fruto do mesmo e o entendimento do que o trabalho pode proporcionar.

Diante desse fato, não é apenas suficiente que a pessoa com deficiência seja qualificada para que tenha um desempenho satisfatório no mercado de trabalho, mas a sociedade de uma maneira geral, deve ser preparada para a inclusão de modo que haja uma modificação realmente profunda nas estruturas sociais proporcionando uma vida digna a todas as pessoas com ou sem deficiência.

Para que este trabalho de pesquisa seja divulgado e que sejam ampliados os conhecimentos sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, o folder constante nos apêndices desta pesquisa, poderia ser utilizado nos estabelecimentos comerciais da cidade e da região como recurso de divulgação dos aspectos legais que garantem a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho para que as pessoas possam tomar ciência das leis que garantem este acesso no mercado de trabalho, oportunizando a cidadania a este público.

Como sugestão para uma divulgação deste trabalho de pesquisa, o folder distribuído nas empresas escolhidas para participação da pesquisa, pode ser um recurso em todas os estabelecimentos comerciais incentivando a leitura do mesmo.

Enfim, a realização do trabalho de pesquisa permitiu a mim comprovar que a inclusão depende do interesse em possibilitar que o outro tenha uma vida digna, sem olhar para a sua deficiência.

REFERÊNCIAS

ÁGUAS FORMOSAS. Disponível em: <www.asminasgerais.com.br> Acesso em: 23 de jan. 2018.

BACKES, Dirce Stein *et al.* **Grupo focal como técnica de coleta e análise de dados em pesquisas qualitativas.** O MUNDO DA SAÚDE, São Paulo: 2011; 35(4):438-442. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/artigos/grupo_focal_como_tecnica_coleta_analise_dados_pesquisa_qualitativa.pdf> Acesso em: 20 de jan. 2018.

BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações:** contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BERNARDES, Adriana Oliveira. **Da integração à inclusão, novo paradigma.** Educação Pública. 16 de março de 2010. Disponível em: <<http://www.educacaopublica.rj.gov.br/biblioteca/educacao/0252.html>> Acesso em: 18 de mar. 2018.

BIANCHETTI, Lucídio; CORREIA, José Alberto. **In/Exclusão no trabalho e na educação:** Aspectos mitológicos, históricos e conceituais. Campinas-SP: Papirus, 2011.

BINS, Katuscha Lara Genro. **Adultos com deficiência intelectual incluídos na educação de jovens e adultos:** apontamentos necessários sobre adultez, inclusão e aprendizagem. 2013.108f. Tese (Doutorado em Educação). Curso de Pós - Graduação em Educação da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<http://meriva.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/5493/1/000451410Texto%2bCompleto-0.pdf>> Acesso em: 08 de jan. 2018.

BRASIL, **Declaração dos direitos das pessoas deficientes.** Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75. Disponível em: <portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf> Acesso em: 21 de jul. 2016.

_____, **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. Brasília, 1998. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 20 de jun. 2016.

_____, Presidência da República. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 22 de abr. 2018.

_____, Presidência da República. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm> Acesso em: 22 de abr. 2018.

_____, **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 22 de jul. 2016.

_____, **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, ou o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em: 12 de fev. 2018.

_____, Ministério da Educação. **Lei de diretrizes e bases da educação nacional:** Lei nº 9394/96. Brasília, 1996.

_____, Ministério do trabalho e emprego. **Características do Emprego Formal – RAIS 2014 Principais Resultados.** 2014. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FE173A06371C7/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20RAIS%202014%20-%20divulga%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 18 de jul. 2016.

_____, **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência /** Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>> Acesso em: 10 de jul. 2018.

_____, Secretaria de Direitos Humanos. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – Decreto Legislativo nº 186/2008 – Decreto nº 6.949/2009. 4ª Edição Revista e Atualizada, Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao-pessoas-com-deficiencia.pdf>> Acesso em: 22 de jul. 2016.

CINTRA, Rosana Carla G.G. *et al.* **Pessoas com deficiência e o mundo do trabalho.** XI Congresso Nacional de Educação – EDUCERE. Pontifícia Universidade Católica do Paraná – Curitiba (23 a 26 de setembro de 2013). Disponível em: <http://educere.bruc.com.br/ANAIS2013/pdf/9030_5066.pdf> Acesso em: 12 de jul. 2016.

CLEMENTE, C. A. **Trabalho decente:** leis, mitos e práticas de inclusão. Osasco, SP: Ed. do autor, 2008.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Brasília, DF: Senado, 1988.

COSTA, Cláudia Borges. Educação de Jovens e Adultos (EJA) e o mundo do trabalho: trajetória histórica de afirmação e negação de direito à educação. **Paidéia revista do curso de Pedagogia da Faculdade de C. Hum., Soc. e da Saúde**. Universidade FUMEC, Belo Horizonte, Ano 10 n. 15 p. 59-83 jul./dez. 2013. Disponível em: <<http://fumec.br/revistas/paideia/article/viewFile/2403/1448>> Acesso em: 15 de jan. 2018.

DALL'AGNOL, Talita Cazassus. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 25 de out. 2017. Disponível em: <<https://apaebh.org.br/inclusao-de-pessoas-om-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 23 de abr. 2018.

DI PIERRO, Maria Clara. **A educação de jovens e adultos no plano nacional de educação: avaliação, desafios e perspectivas**. Educ. Soc., Campinas, v. 31, n. 112, p. 939-959, jul.-set. 2010. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/873/87315815015.pdf>> Acesso em: 12 de dez. 2017.

DRAGO, Rogério; RODRIGUES, Paulo da Silva; DIAS, Israel Rocha. Refletindo sobre a organização da ação educativa: em busca de uma escola para todos. In: OLIVEIRA, Ivone Martins de; RODRIGUES, David; JESUS, Denise Meyrelles. **Formação de professores, práticas pedagógicas e inclusão escolar – perspectivas luso-brasileiras**. Vitória: EDUFES, 2017.

FACCHINI, Sônia Regina Victorino. **Inclusão Socioeducacional**. São Paulo: Know How, 2009.

FAGNANI, Eduardo. **Política social no Brasil (1964-2002): entre a cidadania e a caridade**. 2005. 604f. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) – Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2005. Disponível em: <http://www.cofecon.org.br/dmdocuments/pol%C3%ADtica_social_no_brasil-tese.pdf> Acesso em: 10 de jul. 2016.

FARIAS, Isabel Maria Sabino de. *et al.* Fundamentos da prática docente: elementos quase invisíveis. In: **Didática e docência: aprendendo a profissão**. Brasil: Líder livro, 2009.

FERNANDES, Lorena Barolo; SCHLESENER, Anita; MOSQUERA, Carlos. Breve histórico da deficiência e seus paradigmas. **Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia**, Curitiba v.2, p.132 –144. 2011. Disponível em: <<http://periodicos.unespar.edu.br/index.php/incantare/article/view/181/186>> Acesso em: 21 de dez. 2017.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e o contexto contemporâneo**. Tese [Doutorado] 199 fls. Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Campinas, SP, 2010. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286387/1/Garcia_ViniciusGaspar_D.pdf> Acesso em: 23 de abr. 2018.

_____, **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v.12 n.1, p.165-187, jan./abr.

2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v12n1/10.pdf>> Acesso em: 20 de jul. 2016.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. **Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro**. R. bras. Est. Pop., Rio de Janeiro, v. 31, n.2, p. 395-418, jul./dez. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v31n2/a08v31n2.pdf>> Acesso em: 21 de jul. 2016.

GARGHETTI, Francine Cristine; MEDEIROS, José Gonçalves; NUERNBERG, Adriano Henrique. Breve história da deficiência intelectual. **Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)**, 10, Julio, 2013, 101-116. Disponível em: <<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/994/820>> Acesso em: 20 de jan. 2018.

IBGE, **Brasil em síntese**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/aguasformosas/pesquisa/19/29761?indicador=29763&ano=2015>> Acesso em: 23 de set. 2017.

_____, **Cadastro Central de Empresas 2015**. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

INÁCIO, Adriele Andreia; ALMEIDA, Tatiani Maria Garcia de; MEZAROBBA, Gilson. **A Democracia Participativa para Boaventura de Sousa Santos e a negação do Marxismo**. 6º Seminário Nacional Estado e Políticas Sociais. 15 a 18 de setembro de 2014. Disponível em: <http://cac-php.unioeste.br/eventos/Anais/servico-social/anais/TC_Democracia_Participativa_Boaventura_Sousa_Santos_e_Negacao_Marxismo.pdf> Acesso em: 06 de jul. 2018.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.

_____, **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MANTOAN, Maria Tereza Eglêr. **Inclusão escolar: O que é? Por quê? Como fazer?**. São Paulo: Moderna, 2005.

MAZZOTTA, Marcos José Silveira. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**. 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

MOREIRA, Kênia Hilda; GOIS, Marcos Lucio de Sousa. **Influência de Boaventura de Sousa Santos em pesquisas em Educação no Brasil**. Travessias número 01. Pesquisas em educação, cultura, linguagem e arte, 2010. Disponível em: <e-revista.unioeste.br/index.php/travessias/article/download/2742/2134> Acesso em: 30 de ago. 2017.

MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita**. Bertrand Brasil, Rio de Janeiro, 8 Ed., 2013.

OLIVEIRA, Ivone Martins; RODRIGUES, David; JESUS, Denise Meyrelles de. **Formação de professores, práticas pedagógicas e inclusão escolar: perspectivas luso-brasileiras.** Vitória: EDUFES, 2017.

ONU - **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência.** Governo do Estado de São Paulo, São Paulo, 10 de Setembro de 2008. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/ConvencaoONUsobre%20DireitosPcD.pdf>> Acesso em: 21 de abr. 2018.

PACHECO, Kátia Monteiro de Benedetto; ALVES, Vera Lucia Rodrigues. A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma - **ACTA FISIATR.** 2007; 14(4): 242 – 248. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/actafisiatrica/article/view/102875>> Acesso em: 23 de jan. 2018.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional:** análise multifacetada de uma organização. 2011. 161f. Dissertação (Mestrado em Educação). Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre-RS, 2011. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/29934>>. Acesso em: 27 de jul. 2017.

PIOVESAN, Sandra Dutra. **Sistema imersivo para inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.** 2015. 132f. Tese (Doutorado em Informática na Educação). Centro Interdisciplinar de Novas Tecnologias na Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre-RS, 2015. Disponível em: <www.lume.ufrgs.br/handle/10183/128913>. Acesso em: 27 de jul. 2017.

RECH, Tatiana Luiza. **Da escola à empresa educadora:** a inclusão como uma estratégia de fluxo-habilidade. 2015. 259f. Tese (Doutorado em Educação). Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre-RS, 2015. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/115966>> Acesso em: 27 de jul. 2017.

RIBEIRO, Tatiana Salim. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 101, jun 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835>. Acesso em 15 de jul. 2016.

RIBEIRO, Aline Pereira *et al.* Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 268-276, ago./dez. 2014. Disponível em: <<http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1441>> Acesso em: 14 de mar. 2018.

ROSA, Ângela Coronel da. **Educação Inclusiva.** Obra coletiva organizada pela Universidade Luterana do Brasil – Ulbra. Editora IBPEX, 1ª Ed., 2008.

RODRIGUES, David. **A educação física perante a educação inclusiva: reflexões conceituais e metodológicas.** Faculdade de Motricidade Humana -- Departamento de Educação Especial e Reabilitação. Sociedade Portuguesa de Educação Física. 2017. Disponível em: <<https://boletim.spef.pt/index.php/spef/article/viewFile/111/98>> Acesso em: 22 de abr. 2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Subjectividade, Cidadania e Emancipação. **Revista Crítica de Ciências Sociais nº 32**, Junho de 1991. Disponível em: <<https://www.ces.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/32/Boaventura%20de%20Sousa%20Santos%20-%20Subjectividade,%20Cidadania%20e%20Emancipacao.pdf>> Acesso em: 06 de jul. 2018.

_____. **Pela mão de Alice.** O social e o político na pós-modernidade. 7ª Ed. Edições Afrontamento. Porto, junho de 1999.

_____. Seis razões para pensar. In: RODRIGUES, Leôncio Martins. (Coord.) Por que pensar? **Lua Nova**, nº 54, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n54/a03n54.pdf>> Acesso em: 06 de jul. 2018.

_____. **Reinventar a democracia.** 2. Ed. Fundação Mário Soares. Lisboa: Gradiva Publicações, Abril, 2002.

_____. Reinventar a Democracia entre o Pré-contratualismo e o Pós-contratualismo. In: OLIVEIRA, Francisco; PAOLI, Maria Célia (Orgs.) **Os sentidos de Democracia Política do Dissenso e Hegemonia Global.** São Paulo: Vozes, 1999. p. 89).

_____. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política.** 3. Ed. São Paulo: Cortez: 2010 (Coleção para um novo senso comum; v. 4).

SANTOS, Wederson Rufino dos. Pessoas com Deficiência: nossa maior minoria. **Physis - Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, 18 [3]: 501-519, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/physis/v18n3/v18n3a08.pdf>> Acesso em: 15 de jul. 2016.

SENA, Naara Mariz; LEITE, Leandro Henrique Araújo. O Serviço Social e o desafio em romper com a desigualdade das pessoas com deficiência no ensino regular. **Quipus - Revista científica das escolas de comunicação e artes e educação.** Universidade Potiguar. Ano II, nº 2, jun/Nov 2013. Disponível em: <<https://repositorio.unp.br/index.php/quipus/article/download/277/338>> Acesso em: 19 de jul. 2016.

SILVA, Priscila Neves; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, 20(8):2549-2558, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf>> Acesso em: 23 de abr. 2018.

SILVA, Jardel Pereira da; SILVA, Juscelino Soares da. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Direito & Dialogicidade** - Crato, CE, vol. 4, n. 2, jul./dez. 2013. Disponível em:

<<http://periodicos.urca.br/ojs/index.php/DirDialog/article/view/751/638>> Acesso em: 20 de jul. 2016.

SILVA, Jerry Adriani da. **Um estudo sobre as especificidades dos/as educandos/as nas propostas pedagógicas de educação de jovens e adultos – EJA: tudo junto e misturado!** Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte-MG, 2010. Disponível em: <http://forumeja.org.br/go/sites/forumeja.org.br.go/files/estudo-especificidades_eja.pdf> Acesso em: 18 de dez. 2017.

SILVA, Maria Odete Emygdio da. Da exclusão à inclusão: Concepções e Práticas. **Revista Lusófona de Educação**, 2009, 13, 135-153. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/349/34912395009.pdf>> Acesso em: 20 de abr. 2018.

_____. Dados de Investigação em Ciências da Educação e Artes Visuais: testemunho para a construção da Escola Inclusiva. **Revista Lusófona de Educação**, 25, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.mec.pt/pdf/rle/n25/n25a11.pdf>>. Acesso em: 23 de jun. 2016.

SOUZA, Marina Celly Martins Ribeiro de; FREITAS, Maria Imaculada de Fátima. Representações de profissionais da Atenção Básica sobre HIV/AIDS. *Rev. Min. Enferm.*; 13(4):499-505, out./dez., 2009. In: **REME-Revista Mineira de Enfermagem da Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais**. v.1, n.1, jul./dez.1997. Belo Horizonte: Coopmed, 1997. Disponível em: <www.reme.org.br/exportar-pdf/217/v13n4a06.pdf>. Acesso em: 20 de jul. 2016.

TOLDRÁ, Rosé Colom; DE MARQUE, Cecília Berni; BRUNELLO, Maria Inês Britto. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Rev. Ter. Ocup. Univ.** São Paulo, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rto/article/viewFile/14099/15917>> Acesso em: 20 de jul. 2016.

WERNECK Cláudia. **Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva**. Rio de Janeiro: WVA; 2000.

Documentos da APAE:

- **CENSO BÁSICO – APAE / 2017**
- **PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO - APAE – ÁGUAS FORMOSAS / 2017**
- **REGIMENTO ESCOLAR – APAE / 2017.**

APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO**PÚBLICO ALVO: PROPRIETÁRIOS DE ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS DE
ÁGUAS FORMOSAS/MG.**

1. Qual o ramo de atividade de sua empresa?

2. Sua empresa dispõe de quantos funcionários?

- () Até 100 funcionários
() De 100 a 200 funcionários
() Mais de 200 funcionários

3. Tem algum funcionário contratado com algum tipo de deficiência?

- () Sim
() Não

4. Se sua resposta for sim, qual o tipo de deficiência?

5. Você tem conhecimento da Lei 8.213 de 1991 que garante a reserva de vagas à pessoa com deficiência, dependendo do quantitativo de funcionários contratados da empresa?

- () Sim
() Não

6. Na sua empresa há o cumprimento dessa Lei?

- () Sim
() Não

7. Se sua resposta for não, justifique: _____

8. Você tem interesse em contratar uma pessoa com deficiência para trabalhar em sua empresa?

- () Sim
() Não

9. Assim como as pessoas “ditas normais” tem suas limitações, a pessoa com deficiência não é diferente. Você teria paciência em ensiná-lo(a) o serviço?

- () Sim
() Não

10. Para qual cargo da empresa você o(a) contrataria?

Obrigada pela colaboração!

ASSINATURA: _____

NOME DA EMPRESA: _____

DATA: ___/___/___

APÊNDICE II - ENTREVISTA EM FORMA DE GRUPO FOCAL

PÚBLICO ALVO: ALUNOS DA APAE DE ÁGUAS FORMOSAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

- 1 O que as pessoas das figuras estão fazendo?
- 2 Você acha legal trabalhar?
- 3 O que você entende por trabalho?
- 4 Você gostaria de trabalhar?
- 5 Na sua casa, quem são as pessoas que trabalham?
- 6 O que elas fazem?
- 7 Em qual local você gostaria de trabalhar?
- 8 Todo trabalho tem um salário no final do mês, o que você faria com o seu salário?
- 9 O que você não gosta no que diz respeito ao trabalho?
- 10 Você já trabalhou? Contar o que achou da experiência.

APÊNDICE III - IMAGENS UTILIZADAS NOS SLIDES



Fonte: <http://www.grandespymes.com.ar/2015/09/02/el-proceso-de-sucesion-en-la-empresa-familiar-3/#!prettyphoto/0/>



Fonte: <http://www.jperfecta.com.br/como-funciona-a-j-perfecta.html>



Fonte: <http://www.ferragemtamandare.com.br/2014/02/4-dicas-para-divulgar-seus-servicos-como-autonomo-de-maneira-eficiente/>



Fonte: <http://blogdesantaines.blogspot.com.br/2013/09/obras-avencadas.html>



Fonte: <http://idealmt.com.br/abertas-350-vagas-para-curso-de-atendente-e-operador-de-caixa-em-mt/>



Fonte: <http://cidadeverde.com/noticias/62566/micro-empresarios-se-beneficiam-com-lei-do-empendedor-individual>

APÊNDICE IV: FOLDER DE DIVULGAÇÃO



A oportunidade de fluxo de jovens com deficiência para o mercado de trabalho é garantida por legislações destinadas para esta finalidade, de forma 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" (Art. 1º da Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência).

Mercado de trabalho para PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS ainda está longe do ideal, mas ainda há esperança de conscientização dos dirigentes de empresas e da comunidade.

**MERCADO DE TRABALHO
ABERTO À INCLUSÃO**



Uma iniciativa de:
Agnes Cristhina Correia Ruas

Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional

agnescristhina.26@gmail.com

(33) 98812-1512

LEI DE COTAS – LEI Nº 8.213/91

A Lei de Benefícios da Previdência Social - a Lei de Cotas - Lei nº 8.213/91 em seu art. 93, estabelece que a empresa que possui 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: até 200 empregados (2%); de 201 a 500 empregados (3%); de 501 a 1.000 empregados (4%) e de 1.001 em diante (5%).



INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO



**VOCÊ ADOTA
ESTA IDEIA?**



LEI DE COTAS

ASPECTOS LEGAIS QUE GARANTEM A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Constituição Federal de 1988;
- Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (1975);
- Lei nº 7.853/89, instaurada em 24/10/1989;
- Lei de Benefícios da Previdência Social - a Lei de Cotas - Lei nº 8.213/91 em seu art. 93;
- O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a Lei nº 7.853/89 (também conhecida como Lei dos Portadores de Deficiência);
- O Decreto 5.296 de 2 de dezembro de 2004 regulamentou duas leis federais:
- Lei nº 10.048/2000 - garante atendimento prioritário às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida;
- Lei nº 10.098/2000 - estabelece normas e critérios para a promoção da acessibilidade às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.
- Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Tratado internacional, aprovado em Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU), em dezembro de 2006;
- 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)

