

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE DO PARANÁ

Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar Desenvolvimento

Comunitário - Setor de Ciências da Saúde

VERIDIANA LÚCIA STACHOWSKI KUSS

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MUNDO DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE
DOIS VIZINHOS/PR**

IRATI - PARANÁ

2015

VERIDIANA LÚCIA STACHOWSKI KUSS

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MUNDO DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE
DOIS VIZINHOS/PR**

Dissertação apresentada para qualificação como requisito parcial a obtenção do grau de Mestre Desenvolvimento Comunitário, curso de Pós-Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário, área de concentração Ciências Humanas da UNICENTRO.

Orientador: Prof. Dr. Gilmar de Carvalho Cruz

IRATI – PARANÁ

2015

TERMO DE APROVAÇÃO

VERIDIANA LÚCIA STACHOWSKI KUSS

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MUNDO DO TRABALHO NO
MUNICÍPIO DE DOIS VIZINHOS/PR**

Dissertação aprovada em ___/___/___ como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no curso de Pós- Graduação Mestrado Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário, área de concentração Ciências da Saúde, da Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO, pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Prof. Dr. Gilmar de Carvalho Cruz
Instituição: UNICENTRO

Prof^a. Dra. Silvia Christina Madrid Finck
Instituição: UEPG

Prof. Dr. Rafael da Siqueira Guimarães
Instituição: UFSB

Prof. Dr. Jefferson da Silva Olivatto
Instituição: UNICENTRO

Irati, ___/___/___.

Ao meu marido Fernando, meu filho Otávio, meus pais e familiares por acreditarem em meu potencial e pelo apoio em mais esta conquista.

AGRADECIMENTOS

A conclusão de mais uma etapa de minha trajetória profissional, se deve a apoio de pessoas e instituições, as quais me fizeram crescer enquanto pessoa e profissional. Sendo assim, cabe aqui agradecê-las de uma forma especial, por fazer deste desejo uma realidade.

Gostaria de agradecer ao meu marido Fernando, que sempre esteve ao meu lado, me motivando e depositando confiança em meu trabalho, lendo e relendo meus textos, mostrando que eu era capaz. Ao meu filho Otávio, que me acompanhou desde os primeiros dias no mestrado, ainda em meu ventre, tornando-se inspiração para a conclusão do curso. EU AMO VOCÊS!

Aos meus pais, Zelita e Artemio, pelo amor e carinho sempre dedicado, e por ter me permitido realizar meus estudos com muito esforço. Ao meu irmão, cunhadas (os) e sobrinhos (as) que sempre me incentivaram nesta conquista. Também amo vocês!

Obrigada ao meu orientador Prof. Gilmar, pelas sábias palavras na condução deste trabalho e por aceitar este desafio.

Agradeço ainda os professores membros da banca de qualificação, Rafael Siqueira de Guimarães e Jefferson Olivatto da Silva, pela dedicação e presteza na conclusão de minha pesquisa.

A pós-graduação também foi o fruto de uma grande amizade. Obrigada Jussara, por todo o apoio, pelas leituras e apontamentos e por tornar nossas viagens mais animadas e descontraídas, mesmo que muitas vezes discutindo os textos das disciplinas.

Não podia deixar de agradecer às colegas de mestrado: Caroline, Karlla, e Silvana pelos bons momentos de estudo e descontração.

À Universidade Tecnológica Federal do Paraná Câmpus Dois Vizinhos por conceder afastamento de minhas atividades laborais para a realização da pós-graduação, meu muito obrigada.

Agradeço ainda, a UNICENTRO e seus servidores pela oportunidade e presteza no atendimento.

Por fim e não menos importante, meu muito obrigado a todas as empresas, instituições e indivíduos, que dedicaram parte de seu tempo à minha pesquisa, permitindo que este trabalho fosse realizado com êxito.

Muito obrigado a todos!

RESUMO

O princípio fundamental da inclusão é que todos tenham seus direitos assegurados e respeitadas suas peculiaridades, garantindo sua liberdade e participação ativa socialmente. Neste sentido, foram criadas legislações e regulamentações que preveem os essas garantias. No entanto, o cumprimento efetivo destas disposições ainda não se deu de forma plena. Assim, o presente trabalho objetivou analisar como se dá a relação entre educação e o mundo do trabalho da pessoa com deficiência no município de Dois Vizinhos/PR, fundamentando-se no processo de seleção, na Lei de Cotas, atribuições e contribuições no desempenho de suas funções, processo escolar e vida social. A metodologia utilizada foi a qualitativa, por intermédio da análise de conteúdo resultante de entrevistas semi-estruturadas realizadas em 05 empresas com mais de 100 funcionários, 02 instituições de ensino e 05 pessoas com deficiência inseridas no mundo do trabalho. Conclui-se que as pessoas com deficiência estão em um processo crescente de inserção no meio laboral. As empresas têm buscado cumprir a legislação, porém isso não ocorre na íntegra, principalmente, devido à falta de mão-de-obra adequada para o segmento empresarial. As pessoas com deficiências inseridas no trabalho desempenham, em sua grande maioria, atividades mecânicas e de pouco desenvolvimento de raciocínio, cumprindo normalmente com sua função de forma eficiente, eficaz e assídua. O estudo demonstrou que isto ocorre devido: ao contato com instituições educacionais especializadas, que fazem o elo entre família, trabalho e acessibilidade; às agências do trabalho, através do cadastro e divulgação de vagas; e ao processo de seleção diferenciado e adequado às pessoas com deficiência, os quais têm sido grandes aliados na efetiva inserção no trabalho, diminuindo a rotatividade e aumentando a satisfação tanto do empresário como do contratado. Contudo, a relação empresa x educação ocorre entre instituições especializadas e não escola regular, exceto para vagas em nível técnico ou superior. Quanto ao processo educacional, apesar de terem sofrido preconceito no ensino regular, todos afirmaram ser de grande valia para a obtenção do trabalho formal, desenvolvimento pessoal e autonomia.

Palavras chaves: pessoa com deficiência; mundo do trabalho; processo educacional.

ABSTRACT

The fundamental principle of inclusion is that all the people have their rights guaranteed and respected its peculiarities, ensuring their freedom and socially active participation. In this sense, laws and regulations that provide for the these guarantees were created. However, the effective implementation of these provisions not happened yet in full. The present study aimed to analyze how is the relationship between education and the world of work of the person with disabilities in the city of Two Neighbors / PR, taking account of the selection process, the Quota Law, duties and contributions performance its functions, school and social life process. The methodology was qualitative, through the resulting content analysis of semi-structured interviews in 05 companies with over 100 employees, 02 educational institutions and 05 people with disabilities entered the world of work. It concludes that people with disabilities are in a growing process of integration in the workplace. Companies have sought to comply with the legislation, but this does not occur in full, mainly due to lack of skilled manpower suited to the corporate segment. The people with disabilities inserted at work, for the most part, development, mechanical activities and little of reasoning, normally fulfilling its function efficiently, effectively and assiduous. The study showed that this is due: the contact with specialized educational institutions, which make the link between family, work and accessibility; the agencies worked through the registration and dissemination of vacancies; and the process of differentiated and suitable selection for people with disabilities, who have been great allies in effective insertion at work, reducing turnover and increasing the satisfaction of both the business owner and the contractor. However, the relationship business education x occurs between specialized agencies and non-regular school, except for vacancies in technical or higher level. As for the educational process, although they have suffered prejudice in mainstream education, all they said to be of great value to obtaining the formal work, personal development and autonomy.

Key words: persons with disabilities; the world of work; educational process.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Empresas participantes do estudo por setor de atividade	38
Tabela 2: Instituições participantes do estudo.....	39
Tabela 3: Caracterização das pessoas com deficiência inseridas no mundo do trabalho	39
Tabela 4: Caracterização das empresas segundo a exigência da Lei de Cotas.....	46
Tabela 5: As empresas e a caracterização dos funcionários com deficiência	53
Tabela 6: Agência do trabalhador de Dois Vizinhos – atividades realizadas em 2014 ..	55

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Quadro demonstrativo de ações afirmativas voltadas a pessoas com deficiência.	32
Quadro 2: Categorização temática	45

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1. Pessoas com deficiência e o mundo do trabalho.....	12
1.2. Pessoas com deficiência e o avanço no processo educacional	19
1.3. Transição: educação – trabalho	28
2. OBJETIVOS.....	37
2.1. Geral	37
2.2. Específicos	37
3. MÉTODO	38
3.1. Participantes.....	38
3.2. Procedimentos e instrumentos	40
3.3. Análise de dados	43
4. APRESENTAÇÃO DE DADOS E DISCUSSÃO	46
4.1. Inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.....	46
4.1.1. Contratação da pessoa com deficiência.....	46
4.1.2. Atribuições e contribuições das pessoas com deficiência na empresa.....	57
4.2. Processo educacional	61
4.2.2. Educação e capacitação profissional da pessoa com deficiência.....	61
4.2.3. Acompanhamento de egressos.....	70
4.3. Vida social e familiar.....	72
4.3.1. Preconceito e discriminações.....	72
4.3.2. Cotidiano	74
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
6. REFERÊNCIAS	80
7. ANEXOS.....	89
7.1. Carta de Apresentação ACEDV – Associação Comercial e Empresarial de Dois Vizinhos	89
7.2. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	91
7.3. Roteiro de entrevista aplicado junto a Escola de Educação Especial	94
7.4. Roteiro de entrevista aplicado junto à pessoa com deficiência inserida no mundo do trabalho	96
7.5. Roteiro de entrevista utilizado junto aos gestores de empresas.....	98

1. INTRODUÇÃO

A discussão sobre a inserção social das pessoas com deficiências no Brasil vem ganhando visibilidade a partir Constituição de 1988, a qual dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua inserção social e outras providências.

Nas décadas seguintes foram criadas outras normatizações, regras de cotas e imposição de sanções tanto na esfera do setor público como no âmbito do setor privado. No entanto, o cumprimento efetivo destas disposições ainda não se deu de forma plena, quer em razão do desinteresse da maior parte da iniciativa privada, quer à pouca ação do poder público.

Ao caracterizar a deficiência para fins de proteção legal, a legislação brasileira conceitua como sendo uma limitação física, intelectual, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social.

Ao considerar uma pessoa deficiente, o Ministério do Trabalho e Emprego utiliza o disposto no Artigo 3º do Decreto nº 5.926/04, o qual considera:

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

II - 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; e

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

Sendo assim, a presente pesquisa visou estudar as pessoas com deficiências, bem como os gestores empresariais e de instituições educacionais, as quais trabalham e buscam a efetivação do processo de inclusão social através do mundo do trabalho, com objetivo de identificar como se dá a relação entre a educação e o mundo do trabalho, no município de Dois Vizinhos / PR.

Acredita-se que através do trabalho e da educação encontram-se importantes aliados na construção de uma sociedade mais democrática, uma vez que o trabalho é uma das formas da inserção social e a educação tem como sua principal função a de formar cidadãos críticos e reflexivos que trilhem caminhos para a superação de problemas sociais e das desigualdades oriundas de um capitalismo do consumo, potencializado na comunicação das massas, que ao invés de instruir a população induz à competitividade e valorização individual.

O presente estudo abordou o supracitado tema, olhando o mesmo objeto/fenômeno de diferentes perspectivas e não de forma fragmentada, compreendendo o todo que o envolve (AMORIN, GATTÁS, 2007), traduzindo a vivência da diversidade, tanto no âmbito educacional, empresarial, social, emocional e demais aspectos que o envolve.

Destarte, a escolha pelo tema deu-se em função da necessidade de abrandar as diferenças encontradas pelas pessoas com deficiência que vivem na diversidade humana, base para o desenvolvimento das relações sociais e pessoais. Pensar no processo educacional e mundo do trabalho, abarcando questões legais e operacionais necessárias para o desenvolvimento social desses indivíduos. Assim, ao estudar o processo de contratação de pessoas com deficiência por empresas com mais de cem funcionários, pode-se perceber quais os principais caminhos que a educação deve trilhar para a inserção deste grupo de pessoas junto ao mundo do trabalho.

Os autores Pereira (2012) e Redig (2014), após a realização de estudos bibliográficos, enfatizam a baixa produção científica a cerca do tema. Ou seja, apontam que existe uma pequena gama de pesquisas e produções científicas relacionadas a temática (inclusão educacional e mundo do trabalho). A atenção principal é dada à inclusão como um todo e não às pessoas com deficiências.

Neste sentido, faz-se necessário a realização e apropriação de maiores conhecimentos ressaltando a real situação das pessoas com deficiências, o mundo de trabalho e a educação.

Para melhor organização, esta pesquisa foi dividida em três momentos: Fundamentação teórica, Método e Apresentação e discussão de dados.

Na primeira etapa, realizou-se um estudo teórico sobre pessoas com deficiência e o mundo do trabalho; pessoas com deficiência e o avanço educacional e; transição: educação escolarizada / trabalho. Ambos os assuntos foram fundamentados nas legislações educacionais e trabalhistas dos últimos vinte anos e em estudos bibliográficos, como artigos, revistas, dissertações e teses.

Já no segundo momento, ocorreu o delineamento da pesquisa, seguindo os princípios do método de pesquisa qualitativa, utilizando-se da análise de conteúdo, segundo o livro de Bardin “Análise de Conteúdo” de (1977) para investigar de forma objetiva, sistemática a descrição do conteúdo oriundo da comunicação.

Finalizando são apresentados os dados e discutidos os resultados através dos temas: inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho; educação e capacitação das pessoas com deficiência e; dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência inseridas no mundo do trabalho e no ensino (acessibilidade, integração e aprendizado).

1.1. Pessoas com deficiência e o mundo do trabalho

Com a crescente globalização, a sociedade vem vivendo em um mundo do capitalismo emergente, com produção intensa, rápida e flexível, as quais exigem mão-de-obra mais qualificada, ou seja, oscilando entre o universalismo anti-diferencialista, operando pela negação das diferenças e o universalismo diferencialista que opera na absolutização das diferenças (SANTOS, 1999). Essa realidade acaba aumentando a exclusão de alguns grupos sociais, culturais, étnicos, entre eles o das pessoas com deficiência.

Segundo Omote (2008, p.16):

A complexidade do fenômeno das diferenças se amplia, ao se levar em conta que o caráter vantajoso ou desvantajoso de muitas diferenças não é inerente ao atributo em si mesmo, mas depende da relação que elas guardam com o meio. Se a diferença representa uma qualidade importante para o funcionamento adequado ou eficiente do portador, será mais ou menos naturalmente considerada vantajosa. Isso pode ser determinado pelo ambiente tanto físico quanto psicossocial, construído pelo homem. Portanto, uma qualidade pode ser vantajosa em um ambiente e pode não sê-lo, em outro ambiente.

Historicamente as pessoas com deficiência vêm sofrendo com esta diferença, caracterizada como exclusão, sendo muitas vezes consideradas como incapazes, doentes e inúteis. Entretanto, a sociedade vem passando por um movimento de inclusão, seja ela no lazer, na educação ou no mercado de trabalho e especialmente na aceitação do outro como legítimo, único e pacífico de diferenças e dificuldades.

Partindo dessas exposições, no presente estudo, *inclusão* é entendida de acordo com Aranha (2001), como conjunto de processos que envolvem a consolidação do direito de cidadão no reconhecimento da diversidade, na participação ativa da sociedade, garantindo o seu desenvolvimento e o acesso de todos às oportunidades, independentemente de suas peculiaridades. Na atual configuração do mundo capitalista as pessoas com deficiência vêm ganhando, paulatinamente, seu merecido espaço social, que acontece pela real busca da valorização pessoal e da Responsabilidade Social Empresarial - RSE¹ ou ainda por meio da obrigatoriedade legal.

Entretanto, até a Constituição de 1988 a sociedade brasileira era marcada pela ditadura, a qual primava pela manutenção da ordem e dos bons costumes e pelo cumprimento

¹ Segundo Teixeira (2004) apud Monteiro et al (2011), a RSE é um modelo de gestão que estabelece metas visando o desenvolvimento sustentável, preservando recursos ambientais e culturais, respeitando a diversidade e reduzindo as desigualdades sociais.

dos deveres apenas (SILVA; MARQUES, 2013). A partir de então, os brasileiros, especialmente as pessoas com deficiência, passam a ter seus direitos constitucionais.

A Constituição fala em direito “à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, o lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados”, sem discriminações. Ainda, ao focar nas pessoas com deficiência ela abarca a habilitação e reabilitação, a promoção de sua integração à vida comunitária, além da garantia de salário mínimo de Benefício de Prestação Continuada (BPC)² às pessoas com deficiência (BRASIL, 1988).

Porém como relatado por Silva e Marques (2013) estes benefícios precisam ser criteriosamente observados, pois em alguns casos, eles podem impedir o avanço e as conquistas deste grupo, pois algumas famílias não tomam determinadas atitudes por medo de perder tais benefícios. De acordo com a Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (BRASIL, 1993), o benefício não pode ser acumulado pelo beneficiário com qualquer outro no âmbito da seguridade social ou de outro regime, salvo o da assistência médica. Ou ainda, se o sujeito for contratado como aprendiz, do Programa Jovem Aprendiz do Ministério do Trabalho e Emprego (Medida Provisória 52920 na Lei 12470/11 (BRASIL, 2011a), a qual permite à pessoa com deficiência, o acúmulo do salário com o benefício. O BPC somente será suspenso se o sujeito for efetivado na empresa.

E, em caso, de demissão do indivíduo, muitos ainda não têm conhecimento, mas o Decreto 6214/07 “flexibilizou as normas da aquisição e manutenção do BPC, possibilitando que a pessoa com deficiência retome o seu benefício em caso de desemprego. Essa ação representou um avanço na luta pela inclusão laboral deste público” (REDIG, 2014, P.53). Porém, este processo de recuperação do benefício não é automático, tendo que enfrentar a burocracia intrínseca a ação.

Nessa perspectiva, Camargo (2012) contrapõe que o recebimento do benefício não configurou a causa da não inserção das pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho, mas sim as condições de vida que elas possuem, a qual é marcada pela convivência familiar e com seus pares, sendo considerados incapazes de administrarem sua própria vida. O benefício neste contexto, torna-se meio de sobrevivência de algumas famílias e não como

² O BPC é um benefício da Política de Assistência Social, que integra a Proteção Social Básica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS e para acessá-lo não é necessário ter contribuído com a Previdência Social. É um benefício individual, não vitalício e intransferível, que assegura a transferência mensal de 1 (um) salário mínimo ao idoso, com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais, e à pessoa com deficiência, de qualquer idade, com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Em ambos os casos, devem comprovar não possuir meios de garantir o próprio sustento, nem tê-lo provido por sua família. A renda mensal familiar *per capita* deve ser inferior a ¼ (um quarto) do salário mínimo vigente. No que tange a pessoas com deficiência, dados de março de 2012, mostram que 1,9 milhões pessoas o tem como fonte de renda. Informações disponíveis em <http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/beneficiosassistenciais/bpc>.

previsto em seus objetivos que é emancipar os sujeitos, a fim de torná-los libertos para suas ações.

Arelado a esta legislação vieram muitas outras, entre elas vale ressaltar a Lei 8.213 de 08 de dezembro de 1991 – Lei de Cotas, que dispõe sobre planos e benefícios de Previdência, que prevê que empresas com 100 ou mais funcionários destinem de dois a cinco por cento das vagas às pessoas com deficiências ou reabilitadas, na seguinte proporção: até 200 funcionários, 2%; de 201 a 500 funcionários, 3%; de 501 a 1.000 funcionários, 4% e; acima de 1.001 funcionários, 5%. A lei salienta ainda, que

A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive (BRASIL, 1991).

Essas disposições são reafirmadas e ampliadas com o decreto nº 186, de 2008, o qual dispõe sobre a aprovação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2008). As pessoas com deficiência passam a ter praticamente todos os seus direitos cobertos, uma vez que ele preza pela promoção, proteção e por assegurar o exercício pleno e equitativo dos direitos humanos e liberdades fundamentais, bem como o respeito e dignidade pela pessoa com deficiência, buscando a equiparação de oportunidades. Pode-se observar nas últimas décadas, que o Brasil criou uma ampla e avançada gama de legislações/políticas referenciando este grupo de pessoas, porém,

a cada dia percebem-se equívocos, inconsistências e novas dificuldades na contemplação e principalmente na efetivação dessas políticas e direitos, sendo muitas delas constatadas naquela que pode ser tida como a última etapa na inclusão social do indivíduo nas contemporâneas sociedades ocidentais e ocidentalizadas: o mercado de trabalho (SILVA, 2012, p.68).

A legislação prevê todos os seus direitos e favorece a contratação de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, mas existem barreiras arquitetônicas, culturais, atitudinais, além de exigências de qualificação mínima, escolarização e experiência profissional. Com a falta de conhecimento/informações dos indivíduos a respeito de seus direitos difunde-se a permanência da exclusão e a extração de oportunidades de pessoas potencialmente talentosas e produtivas para o trabalho (MONTEIRO et al, 2011; REDIG, 2012).

Silva e Marques (2013), enfatizam que visando o cumprimento da lei de cotas, as pessoas com deficiências correm o risco de serem destinadas à trabalhos inferiorizados dentro

da empresa, o que não garante, de fato, “a igualdade de condições para o exercício profissional no interior da empresa” (SILVA; MARQUES, 2013, p.353), como previsto na legislação. Quidim e Lago (2012) destacam que mesmo com a crescente contratação de pessoas com deficiências são poucos os sujeitos que assumem cargos de chefia.

Redig (2014) frisa que apesar da Lei de Cotas ser uma ação afirmativa para a inclusão das pessoas com deficiência nas atividades laborais e ter aumentado a efetivação deste público, na maioria dos casos contrata-se apenas pelo cumprimento e obrigatoriedade fiscal e não pelo potencial individual. “Por isso, é preciso criar ações que possibilitem uma inclusão pautada em condições efetivas de oportunidades para todos os sujeitos” (REDIG, 2014, P.159). Dentre elas encontram-se o preparo profissional e social, além das condições arquitetônicas, estruturais, funcionais e sociais do lócus do trabalho (TANAKA; MANZINI, 2005).

Neste contexto, para pensar na inclusão das pessoas com deficiência neste mundo de trabalho competitivo, conceitua-se trabalho como uma atividade que o homem utiliza para si como forma de sobrevivência, podendo participar de forma igualitária, o homem e a natureza. É por meio do trabalho que o indivíduo sente-se sujeito ativo socialmente (REDIG, 2013).

O trabalho para a pessoa com deficiência possibilita o sentimento de inclusão social e de possibilidades, tornando uma posição central na vida das pessoas. E além de satisfação e realização pessoal, permite ao indivíduo a visão de si mesmo como agente transformador, garantindo a cidadania e o pertencimento social, sendo considerado como um cidadão produtivo (SANTOS; NETO; REZENDO, 2012). Deste modo, ORTIZ (2007, p.14) afirma:

Longe de ser homogêneo, como pensavam os teóricos da comunicação de massa, o mercado é atravessado por uma miríade de diferenças, basta olharmos a diversidade dos estilos de vida. Entretanto, não devemos pensar a diferença como um Ser, uma essência; ela é sempre relacional e encontra-se situada num contexto determinado. Toda diferença é produzida socialmente e é portadora de sentido histórico.

Apesar de todo o desenvolvimento capitalista, industrial e do sistema social, as pessoas mais desvalidas, deixadas à margem da sociedade, continuam recebendo pouca atenção e são segregadas pelo modelo social contemporâneo, no qual prevalece o desenvolvimento do capital e a supressão da solidariedade.

Ao analisar os dados do Censo 2010, constata-se que o número de pessoas que declara ter alguma deficiência vem crescendo. O Brasil conta com uma população de 145.084.578 pessoas, destas 23,92% declara possuir alguma deficiência. Já o estado do Paraná, com uma população de 10.444.536 pessoas, destas 21,86% afirma ter algum tipo de deficiência

(variando entre não consegue de modo algum, grande dificuldade, alguma dificuldade). O IBGE descreve ainda os dados referentes a ocupação profissional, ressaltando que somente 23,6% estão ocupadas profissionalmente e destas, apenas 40,2% com carteira assinada. (BRASIL, 2010).

Com relação ao mercado de trabalho Pereira e Passerino (2012), ao compararem dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS³, constatam que as pessoas com deficiência no ano 2000 representavam 2,05% do total de trabalhadores formais, o que equivale a aproximadamente 537 mil.

Tanaka e Manzini (2005) enfatizam que, com a imposição legal, houve um aumento na oferta de vagas para as pessoas com deficiência nas empresas, as quais veiculadas, principalmente, por meio da mídia, despertam a falsa ideia de que o mundo do trabalho está aberto a este público. Porém, com a alta competitividade no setor produtivo, o pouco conhecimento sobre a natureza das deficiências e o descrédito do potencial da pessoa com deficiência podem gerar antagonismos na absorção dessa mão-de-obra (OLIVEIRA; GOULART; FERNANDES, 2009; NERI; CARVALHO; COSTILHA, 2002; TANAKA; MANZINI, 2005).

A RAIS 2013 verificou um acumulado de 357,8 mil pessoas com deficiências com vínculos empregatícios em todo o Brasil, o que corresponde a 0,73% do total dos vínculos empregatícios. O Estado do Paraná tem em seu rol de empregados um total de 23.753 pessoas com deficiência. Esse resultado demonstrou certa estabilidade comparada com os dados registrados no ano anterior (BRASIL, 2013). Apesar da inclusão ter tido um crescimento nas últimas décadas e dos grandes esforços para sua efetivação, os dados mostram que existe ainda a carência na efetivação da empregabilidade das pessoas com deficiência, a qual é baixíssima ao comparar com o grande número de pessoas que apresenta alguma deficiência.

As pessoas com deficiência enfrentam dificuldades para ingressarem e permanecerem no mercado do trabalho, dentre elas destacam-se: critérios inadequados de avaliações, uso inadequados de recursos para desenvolvimento de programas de emprego, além de estruturas físicas e logísticas inadequadas para o ambiente de trabalho, tornando-se excludente e inacessível (OLIVEIRA, 2009).

³ A Relação Anual de Informações Sociais – RAIS foi Instituída pelo Decreto no 76.900, de 23/12/75 e tem por objetivo o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País, e ainda, o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais. Os dados coletados pela RAIS constituem expressivos insumos para atendimento das necessidades: da legislação da nacionalização do trabalho; de controle dos registros do FGTS; dos Sistemas de Arrecadação e de Concessão e Benefícios Previdenciários; de estudos técnicos de natureza estatística e atuarial; - de identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP. Acessado em <http://portal.mte.gov.br/rais/o-que-e-rais.htm>.

O mercado de trabalho é um dos espaços sociais no qual os cidadãos provam sua interação, formação escolar, acadêmica, sua independência e todas as suas capacidades como ser produtivo e integrado à sociedade. É nesse meio, que as pessoas com deficiência revelam com maior nitidez as barreiras a serem superadas na busca pela dignidade e cidadania (SILVA, 2012). Batista (2004) salienta que a presença de uma pessoa com deficiência pode beneficiar a empresa, quebrando a rotina diária do ambiente de trabalho, possibilitando a aceitação da própria limitação e contagiando positivamente os colegas, ou seja, humaniza o ambiente de trabalho. “Em muitos casos a pessoa deixa de ser deficiente no momento em que a sociedade proporciona condições adequadas” (PASTORE, 2001).

Frente a isso, Werneck em entrevista realizada durante o Seminário Responsabilidade Social Empresarial e Direitos humanos: desafios e oportunidades, em 2011, ressalta que ao se tratar de direitos humanos, ainda há dificuldade entre empresas, instituições e até especialistas em entender que isso vale igualmente para as pessoas com deficiência, isto é, que elas têm o mesmo valor humanitário para a sociedade.

Nestas perspectivas, faz-se necessárias mudanças na forma de gerir as empresas, procurando oferecer programas relacionados com o mundo da diversidade e direitos humanos, análise na forma em que são tratados os seus colaboradores; bem como eliminar todas as barreiras que impedem o desempenho de seus colaboradores (MONTEIRO et al, 2011). Essas mudanças podem promover a melhoria da produtividade e do desempenho de suas funções enquanto colaborador e enquanto cidadão de direito comum.

Partindo destas exposições é fundamental para a inclusão e contratação da pessoa com deficiência que o gestor analise e reflita se o ambiente de trabalho necessita de determinada mão-de-obra e se ela cabe àquele indivíduo. “Nesse caso, tanto a empresa quanto o funcionário serão beneficiados por essa contratação” (REDIG, 2013, p.1961). No que diz respeito ao desempenho em suas funções, Monteiro et al, (2011) enfatizam que as empresas “consideram que uma pessoa com deficiência é como qualquer outro cidadão, capaz de atuar nas mesmas atividades realizadas pelas pessoas que gozam de plena integridade física, sensorial e intelectual”. Isso de fato acontece quando a empresa busca trabalhar com Responsabilidade Social Empresarial.

Neste sentido, Omote (2008) acredita que a inserção das pessoas com deficiências no mercado deve visar o atendimento das demandas do indivíduo e de seu meio, através de um equilíbrio entre a capacitação do sujeito e sua adaptação. Nesta perspectiva, estudos têm demonstrado que a baixa escolarização e a baixa qualificação profissional, dificuldades em desempenhar determinadas funções, além da falta de mão-de-obra, são os grandes empecilhos

encontrados pelos empregadores para a contratação das pessoas com deficiências. (TANAKA; MANZINI, 2005; ARAUJO; SCHMITD, 2006)

Para Pereira e Passerino (2012) o processo educacional é fundamental para esta parcela da população. Porém, sustentam que “é urgente educar e qualificar as pessoas com deficiência, mas não é suficiente, pois também são necessárias ações estruturantes da sociedade para o sucesso do processo de inclusão” (PEREIRA; PASSERINO, 2012, p.245).

A luta por uma aprendizagem igualitária, para pessoas com ou sem deficiência, demanda que esses indivíduos sejam vistos individualmente, conhecendo suas dificuldades, bem como a implementação e consolidação de políticas que as eliminem (UNESCO, 2013).

Diante deste problema, o governo, especialmente o Federal e instituições educacionais vêm buscando através de documentos, leis, convenções, políticas e mobilizações a inclusão das pessoas com deficiências no ensino regular, de forma igualitária e com qualidade, bem como melhorias na acessibilidade e quebra de barreiras estruturais e atitudinais.

Apesar de o Brasil possuir uma das mais completas e adiantadas legislações de amparo à pessoa com deficiência, “ainda há uma lacuna grande na sua aplicação prática, ainda arraigada de preconceitos e barreiras à sua integração no mercado de trabalho” (MIRANDA, 2004, P.1). Essa assertiva mostra que as legislações por si só não são o caminho para transformar a sociedade, mas sim artefatos que obrigam instituições e demais órgãos a adaptar a realidade.

Corroborando com Miranda (2004), Tanaka e Manzini (2005, p.293) ressaltam que

a dificuldade de participação da pessoa deficiente no trabalho não decorre da falta de leis e de fiscalização, mas da carência de ações e recursos que viabilizem a concretização daquilo que é preconizado dentro dos dispositivos legais. Destarte, contratar a pessoa com deficiência apenas para cumprir uma lei, sem remover os obstáculos existentes no caminho que ela terá que percorrer para buscar um trabalho, acabará colaborando para criar o estigma que ela não possui competência para disputar o mercado competitivo. Portanto, a simples prescrição de leis, para assegurar os direitos da pessoa com deficiência de ter um trabalho, não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, a sociedade e o governo.

Sendo assim, a inserção das pessoas com deficiência no mundo competitivo do trabalho é uma tarefa árdua. Não dependendo somente do poder e políticas públicas, mas sim da participação da sociedade como um todo, pois é nessa e através dessa sociedade aberta à diversidade que as transformações estruturais, sociais serão desenvolvidas (OLIVEIRA, 2009).

1.2. Pessoas com deficiência e o avanço no processo educacional

“A busca pela equidade⁴ e pela qualidade da educação em um país tão desigual como o Brasil é uma tarefa que implica políticas públicas de Estado que incluam uma ampla articulação entre os agentes federativos” (BRASIL, 2014). Santos (1999) aponta que o estado tem como função manter a coesão social perante os sistemas de desigualdade e exclusão. No entanto, mesmo com os avanços que se teve no país, ainda são enormes as barreiras encontradas para que esta coesão se efetive.

Sendo assim, faz-se necessário realizar um breve resgate histórico da educação especial no Brasil. Constatase que os primeiros atendimentos especializados visando à educação das pessoas com deficiência teve início no Império (1854), com a criação de Institutos especializados, que substituíam o ensino comum e trabalhavam com o conceito de normalidade/anormalidade e atendimento clínico-terapêutico, mediante diagnósticos.

Até a década de 1950, o acesso a educação para a maioria da população era apenas para obtenção de conhecimentos elementares. Goyos (1995) que a partir da segunda guerra mundial, as oficinas abrigadas passam a abranger a deficiência intelectual e as demais, até então tinham somente o intuito de recuperar indivíduos desmembrados pela primeira guerra mundial ou pela própria indústria. Assim, no Brasil, no ano de 1954, foi criada uma das mais difundida instituição voltada ao atendimento de pessoas com deficiência intelectual, a APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais.

Em 1961, com os dispostos da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDBEN, o atendimento educacional às pessoas com deficiência passa a ser fundamentado e aponta o direito à educação, preferencialmente dentro do sistema geral de ensino, visando à integração na comunidade. Porém esta lei é alterada em 1971, definindo novamente o tratamento especializado, uma vez que o sistema geral de ensino não estava capacitado para atender as necessidades especiais desses alunos e acaba os encaminhando para as classes e escolas especiais. (BRASIL, 2007)

Somente a partir da década de 1970, a educação passa a formar para o mercado do trabalho e ascensão social (MENDONÇA, 2013). Porém Goyos (1995) afirma que mesmo com a visão da escola de profissionalização, ou seja, formar mão-de-obra útil socialmente, ela não é alcançada. Alguns aspectos da profissionalização são cumpridos, entretanto outros não. Apesar de, em seu Estatuto primar pela profissionalização, a escola não profissionaliza e nem prepara para o trabalho, está longe de cumprir com os objetivos profissionalizantes.

⁴ “A equidade implica na disponibilização de condições iguais de entrada para todos e, também, de condições iguais de saída – com qualidade – para todos” (BRASIL, 2003).

Bezerra e Araujo (2014), em análise das propostas vinculadas ao Ministério da Educação e Cultura – MEC nas últimas décadas, mostram que as políticas para a Educação Especial ganham visibilidade a partir do decreto n. 72.425 de 3 de julho de 1973, o qual cria o Centro Nacional de Educação Especial (CENESP) e entre seus objetivos está a preparação do aluno para o ingresso no ensino regular, período este declarado como integracionista⁵. No inciso I da Constituição de 1988, que aparecem os primeiros indícios de uma educação inclusiva, determinando a igualdade de condições para o acesso e a permanência na escola.

Com a Declaração de Salamanca no ano de 1994, a educação inclusiva assume papel fundamental na construção de princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais. Neste mesmo ano, brotam no Brasil os primeiros indicativos de superação da dicotomia entre o ensino regular e ensino educação especial, uma vez que a educação especial deixa de ser um objeto autônomo/isolado e passa a integrar a Secretaria Nacional de Educação Básica (SENEB), e transmite “em termos administrativo-gerenciais, a ideia de se situar a educação especial como modalidade, transversal às etapas básicas da escolarização formal” (BEZERRA; ARAUJO, 2014, p. 104). Entretanto, no ano 1992 a educação especial volta a ter uma secretaria própria, denominada de Secretaria de Educação Especial (SEESP).

As críticas ao modelo de integração e força dos documentos como Declaração de Educação para Todos (1990) e da Declaração de Salamanca (1994), evocaram a discussão da proposta de educação inclusiva nos debates educacionais nacionais, como parte de uma política mais ampla de inclusão social (BRUNO, 2010; MACEDO, CARVALHO, PLETSCH, 2011; REDIG 2014). Com a implementação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB, lei n. 9394/96, a inclusão de alunos com necessidades educacionais⁶, passa a ser realizada, preferencialmente, no ensino regular (art. 58), e, lhes é assegurada uma educação com vistas ao mercado de trabalho, buscando a promoção da igualdade de oportunidades no mundo competitivo (art. 59). Esta lei diferentemente das anteriores, as quais consideravam a educação especial como um subsistema da educação regular, em seu capítulo V, a define “como a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades

⁵ Segundo Sasaki (1997, p. 32), no modelo integrativo “a sociedade em geral ficava de braços cruzados e aceitava receber os portadores de deficiência desde que eles fossem capazes de moldar-se aos tipos de serviços que ela lhes oferecia; isso acontecia inclusive na escola”.

⁶ De acordo com o Conselho Nacional de Educação nº02/2001, alunos com necessidades educacionais especiais, são aqueles que apresentam: “Dificuldades acentuadas de aprendizagem ou limitações no processo de desenvolvimento que dificultem o acompanhamento das atividades curriculares; Dificuldades de comunicação e sinalização diferenciadas dos demais alunos, requerendo formas adaptadas e diferenciadas de ensino, com utilização de linguagens variadas (ex: Língua de sinais digital, Língua brasileira de sinais, Braille, etc.); Altas habilidades/superdotação, grande facilidade de aprendizagem que os leve a dominar rapidamente conceitos, procedimentos e atitudes (BRASIL, 2001).

especiais” (BRASIL,1996). Entretanto, nem mesmo com todos estes artefatos legais e avanços no processo de ensino a educação não é garantida para todos os indivíduos. Pletsch (2014) afirma que somente uma proposta política não atende a todos, deveria ocorrer uma discussão sobre o melhor espaço, os recursos e estratégias com foco ao acesso a aprendizagem de fato.

A Educação Especial, ou seja, destinada às pessoas com necessidades especiais, assume o caráter de obrigatoriedade para o Estado, e deve ser oferecida na rede regular de ensino. Se antes, para esse grupo, a escolarização se processava em instituições especializadas ou em classes especiais, de modo que somente uma pequena parcela alcançava o ensino regular a partir da LDB a situação se inverte e as crianças devem ser incluídas às escolas regulares, freqüentando as mesmas turmas que as demais crianças. Apenas em algumas exceções as crianças seriam orientadas a freqüentar escolas especiais (DAMASIO; BRUZI, 2008, p.4).

A LDB 9394/96 prioriza o ingresso dos indivíduos com necessidades educacionais especiais na rede regular de ensino, porém, em algumas exceções, quando não há possibilidade de integração, abre-se a possibilidade do atendimento em classes ou escolas de atendimento especializado (DAMAZIO, BRUZI, 2008; REBELO, 2013).

Garcia (2013) salienta que a educação especial, a partir dos anos 2000 passa por diferentes conceitualizações e definições. Iniciando com a Resolução CNE/CEB nº 2, de 11 de setembro de 2001⁷, a qual institui as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica, prevendo desde os anos iniciais o atendimento especializado sempre que necessário e assegurando as condições necessárias para uma educação de qualidade, definindo-a como modalidade de educação, sendo

uma proposta pedagógica que assegure recursos e serviços educacionais especiais, organizados institucionalmente para apoiar, complementar, suplementar e, em alguns casos, substituir os serviços educacionais comuns, de modo a garantir a educação escolar e promover o desenvolvimento das potencialidades dos educandos que apresentam necessidades educacionais especiais, em todas as etapas e modalidades da educação básica (BRASIL, 2001).

A Resolução supracitada reafirma o constante na LDB/96 sobre educação especial, o qual deve ser “oferecida *preferencialmente* na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais” (GARCIA, 2013).

No processo educativo, a ação deve ser de mão dupla: da parte das escolas da rede regular, o funcionamento escolar deve ter uma dimensão integradora, inclusiva e permeável à

⁷ Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução CNE/CEB 2/2001. Diário Oficial da União, Brasília, 14 de setembro de 2001. Seção 1E, p. 39-40.

diversidade dos alunos e; da parte das escolas especializadas, a política de inclusão significa que elas orientem e ofereçam apoio aos programas de integração (BRASIL, 2003).

Neste sentido, visando a melhoria na qualidade da Educação a nível nacional e o desenvolvimento de políticas públicas de inclusão, o governo através do Decreto nº 6.094, de 24 de abril de 2007, implementou o Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação, tendo como uma de suas diretrizes “garantir o acesso e permanência das pessoas com necessidades educacionais especiais nas classes comuns do ensino regular, fortalecendo a inclusão educacional nas escolas públicas”.

É com o desenvolvimento da Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, que a nova política se materializa legalmente, o que não significa a real efetivação do processo inclusivo. Porém trata de um resgate histórico das normativas, documentos e dados sensoriais referentes às pessoas com deficiência, prezando pela garantia dos direitos educacionais, sendo eles:

- Transversalidade da educação especial desde a educação infantil até a educação superior;
- Atendimento educacional especializado;
- Continuidade da escolarização nos níveis mais elevados do ensino;
- Formação de professores para o atendimento educacional especializado e demais profissionais da educação para a inclusão escolar;
- Participação da família e da comunidade;
- Acessibilidade urbanística, arquitetônica, nos mobiliários e equipamentos, nos transportes, na comunicação e informação; e
- Articulação intersetorial na implementação das políticas públicas (BRASIL, 2007).

Neste mesmo ano, com a publicação do Decreto n.186/2008 é aprovado o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu protocolo facultativo, em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Documento este que conceitua as pessoas com deficiências, reconhecendo a deficiência como algo resultante da interação entre pessoas de deficiência e as barreiras que impedem a sua plena e efetiva participação na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, além de primar pela garantia da equidade de todos os direitos humanos e respeito pela dignidade (BRUNO, 2010; BRASIL, 2008).

Nestas políticas as deficiências passam a ser traduzidas tanto como alterações orgânicas estruturais ou funcionais, como também decorrentes das relações humanas, econômicas, sociais etc. “Na constituição do sujeito como deficiente, deficitário, ou não, sublinha-se a força dos encontros, da cultura e das políticas como elementos possibilitadores ou limitadores do humano” (VASQUES, MOSCHEN e GURSKI, 2013, P.6)

De acordo com Bruno (2010), o diferencial da Política de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva (2008) está na garantia dos direitos à igualdade de oportunidades educacionais a todos; prezando pela não permanência de pessoas com deficiência em escolas paralelas e segregadas, que selecionam os seus alunos através da categorização das deficiências. Bruno frisa ainda que, essa defesa pela inclusão na rede regular de ensino “tem gerado acalorados debates, conflitos e tensões entre os movimentos sociais e instituições especializadas as quais entendem que, num país democrático, deve haver direito de escolha e múltiplas modalidades de ofertas” (BRUNO, 2010, P.4).

Garcia (2013, p. 116) destaca as principais mudanças ocorridas na última década relacionadas a educação especial:

a sua inserção formal na educação básica e na educação superior; a definição do público-alvo como aquele constituído por alunos com deficiências, altas habilidades e transtornos globais do desenvolvimento; a SRM como o lócus por excelência do trabalho da modalidade; as características de complementaridade e transversalidade à educação nacional; a definição do professor especializado como professor do AEE⁸, retirando do profissional e da formação o caráter de aprofundamento de estudos em um campo de conhecimento e deslocando para a tarefa – AEE – a marca de uma multifuncionalidade.

Junto a esta política de educação inclusiva surge a ressignificação do conceito de educação especial, agora considerada como parte da prática educacional inclusiva.

A educação especial é uma modalidade de ensino que perpassa todos os níveis, etapas e modalidades, realiza o atendimento educacional especializado, disponibiliza os recursos e serviços e orienta quanto a sua utilização no processo de ensino e aprendizagem nas turmas comuns do ensino regular. (Brasil, 2008a, p.10)

O AEE visa possibilitar o acesso ao currículo, espaços físicos e na comunicação, pensando o aluno individualmente, de acordo com suas especificidades com vistas à formação da autonomia e independência (BRASIL, 2008); facilitando o processo de ensino-aprendizagem, eliminando dificuldades e promovendo a acessibilidade junto a escola (REBELO, 2013). Este atendimento deve ser realizado em turno inverso, em caráter complementar ao ensino comum.

Frisa-se ainda que o lócus prioritário para a realização do deste AAE é nas escolas públicas regulares, por meio da implantação de Salas de Recursos Multifuncionais - SRM⁹.

⁸ AEE – Atendimento Educacional Especializado.

⁹ Na busca por esta permanência, cria-se através da Portaria Normativa n°. 13, de 24 de abril de 2007, o Programa de Implantação de Salas de Recursos Multifuncionais a qual denomina a referida sala como “um espaço organizado com equipamentos de informática, ajudas técnicas, materiais pedagógicos e mobiliários adaptados, para atendimento às necessidades educacionais especiais dos alunos” (BRASIL, 2007, p.1).

Todavia, passou a admitir como local de atendimento tanto as antigas escolas especiais, redefinidas, no entanto, como centros especializados em deficiência devidamente conveniados aos sistemas de ensino na perspectiva inclusiva. (BRASIL, 2008b; GARCIA, 2013; REBELO, 2013).

A SRM visa complementar os conteúdos aprendidos na classe comum do ensino regular de acordo com as especificidades e habilidades dos alunos, seja através da flexibilização do processo pedagógico, adaptando currículos, criando novas metodologias, trabalhando os conteúdos de acordo com as potencialidades e ritmos de aprendizagem de cada indivíduo, efetivando assim a educação inclusiva e uma vida de qualidade a esses indivíduos expostos ao preconceito e/ou exclusão.

Rebello (2013) enfatiza que o atendimento na SRM deve ser um facilitador de acesso ao conhecimento, sendo oferecido pelas escolas como apoio, complementação ou suplementação as necessidades educacionais especiais do alunado.

Destarte, Garcia (2013) salienta que a perspectiva de educação inclusiva traz duas premissas: a primeira o atendimento especializado não é segregado. Porém ocorre nas SRMs, com professores e materiais específicos. E a segunda hipótese afirma o AEE nas salas de recursos com características de complementação e suplementação e não substitutiva ao ensino regular.

Apesar dessas premissas, Bezerra e Araujo (2014) enfatizam que a perspectiva incluyente também é excluyente. Sem grandes transformações sociais e nos espaços escolares, acaba sendo semelhante a educação especial, visto como dimensão autônoma ao processo educativo sem muita conexão entre os docentes da sala comum e os das SRMs. Mendes (2010) afirma que o atendimento nas SRMs não é suficiente para a escolarização dos alunos com deficiência inseridos nas classes comuns.

Ou seja, não basta somente efetivar políticas especializadas, como o AEE, sem submeter às estruturas educacionais e pedagógicas a mudanças no funcionamento escolar, planejamento, estrutura curricular, conteúdos, metodologias, didática e demais estratégias visando atender a diversidade e peculiaridades dos alunos. Caso isso não ocorra, a inclusão corre o risco de se tornar exclusão intra-escolar, onde o aluno está na escola, porém excluído do processo educacional (MACEDO, 2011). Autores apontam que um dos caminhos para a eficácia deste atendimento é o trabalho colaborativo entre os docentes das classes comuns e especialistas (REDIG, 2014b).

A educação brasileira tem arcabouço legal suficiente para a inclusão de todas as pessoas no processo de escolarização igualitário, buscando promover a convivência na

diversidade e o cumprimento com os direitos de cidadania. Porém, “ainda existe uma lacuna enorme entre o proposto e o efetivado” (SILVA, 2007, p.2).

Os pressupostos legais e políticos materializam uma pseudoinclusão, focando no processo de entrada (matrícula) e permanência no ensino comum, deixando aberta a operacionalização das garantias à escolarização; esquecendo que a escola faz parte de uma sociedade e que sozinha não consegue combater a exclusão escolar, que só será efetivada quando os alunos tiverem bons níveis de aprendizagem e interações sociais (VELTRAME, 2009; BEZERRA, ARAUJO, 2014).

Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza desigualdades (SANTOS, 2003).

Na escola inclusiva emoldurada, aplicada pelo governo, onde cada um aprende do seu jeito acaba desconsiderando as reais necessidades dos alunos, mantendo a desigualdade, porém com o pretexto de construção de escola democrática, que “não homogeneiza os estudantes, reconhecendo suas peculiaridades e seus diversos ritmos de aprendizagem” (BEZERRA, ARAUJO, 2014, p.110).

Devido à sua complexidade, a inclusão, está diretamente vinculada à ética, pois envolve ações que tratam dos valores morais e princípios da conduta humana na sua diversidade os quais devem buscar a construção de um pensamento inclusivo, reconhecendo e valorizando as especificidades de cada indivíduo. Ou seja, princípio de inclusão é entendido como “princípio de circulação e mobilidade social” (MACHADO, MENEZES E TURCHIello, 2012, P.5).

É por meio da Educação Inclusiva, a qual propõe que todas as crianças e jovens em idade escolar, independentemente da natureza e do grau de comprometimento ou demais diferenças, sejam escolarizadas em classes de ensino comum e com qualidade (OMOTE, 2006; BRASIL, 2008; BRANDÃO; FERREIRA, 2013), que busca-se minimizar a desigualdade e exclusão das pessoas com deficiências. Além de ser um movimento político que busca construir escolas democráticas, que aceitem e respeitem a diversidade humana de seus alunos (VELTRONE, 2009)

Todavia, dados apresentados pela UNESCO (2013), nos países em desenvolvimento (como o Brasil), 90% das crianças com deficiência não frequentam a escola.

A educação contemporânea, em razão do contexto delineado, alinha seus objetivos ao desenvolvimento de competências e habilidades que os alunos devem adquirir para atender a um mercado de trabalho exigente e competitivo. Nesse sentido, o sistema educacional estabelece as aquisições necessárias aos alunos sem considerar a heterogeneidade da população que passa a ter acesso a uma escola, em tese, formulada *para todos*. Essa população, que muitas vezes apresenta valores culturais distantes daqueles que predominam no contexto escolar, diferentes condições socioeconômicas e/ou deficiências de ordem física, mental (lê-se intelectual) ou sensorial, quando não consegue atingir os objetivos definidos pela escola, é marginalizada ou definitivamente excluída do processo educacional comum (MENDONÇA, 2013, p. 11, grifo nosso).

Neste sentido, há necessidade de se repensar o modelo educacional, hiperespecialista (Morin, 2001) e buscar a articulação entre os saberes e uma visão do global, do todo, para assim entender as diferenças; além de trabalhar a resistência a novas ideias e concepções referentes a educação inclusiva, para que esta seja algo transformador e não imposição legal. Soares (2012) salienta que são necessárias reformulações nas políticas e práticas pedagógicas com relação às especificidades de todos os alunos, especialmente daqueles com deficiência.

A mera inserção do aluno deficiente em classe comum não pode ser confundida com a inclusão. Na verdade, toda a escola precisa ter um caráter inclusivo nas suas características e no funcionamento para que sejam matriculados alunos deficientes e sejam acolhidos. Uma escola que só busca arranjo especial determinado pela presença de algum aluno deficiente e na qual a adequação é feita para as necessidades particulares dele não pode ser considerada propriamente inclusiva. Estaria, em princípio, excluindo a participação daqueles cujas necessidades não podem ser satisfeitas pelas condições atuais de funcionamento. (OMOTE, 2004, p.6).

Ou seja, a inclusão escolar torna-se significativa no momento em que proporciona aos educandos o seu ingresso e a permanência, o qual é realizado através do aproveitamento acadêmico, adaptações de infraestruturas, bibliotecas, laboratórios e isso só é possível, a partir da atenção dada as particularidades de aprendizagem e desenvolvimento de cada indivíduo, além de cooperar para o desenvolvimento e formação de competências de todos os indivíduos que dela participam. (MELLO, 2011; OMOTE, 2004; MACHADO; MENEZES; TURCHIELLO, 2012).

A escola como instituição responsável pelo processo de aprendizagem dos alunos com deficiência em salas de aula regulares (OLIVEIRA, 2012), deve oportunizar o desenvolvimento de suas potencialidades, visando uma participação ativa no exercício de seus direitos e deveres enquanto cidadão (KUENZER; GRABOWSKI, 2006).

Sendo assim, para que o processo seja eficaz e atinja satisfatoriamente todos os níveis de aprendizagem, é importante que a escola identifique as necessidades e habilidades dos

alunos; conheça o meio e as opções de recursos pedagógicos e materiais disponíveis e; se organize oferecendo, de maneira flexível, possibilidades de acesso e permanência do alunado em situações regulares de ensino (REGANHAN; BRACCIALLI, 2008; VELTRONE, 2009). Considerando a diversidade como algo enriquecedor da comunidade, que ultrapassa a uniformidade e reconheça as diferenças (BRANDÃO; FERREIRA, 2013).

Esse é o grande desafio atual das escolas para efetivarem a educação inclusiva, lidar com a heterogeneidade social e cultural de cada indivíduo, enfatizando o ensino nas competências, habilidades e potencialidades do educando e não simplesmente no cumprimento curricular tradicional. “Mais do que transmitir conhecimento, o educador busca construir o conhecimento com seus alunos, respeitando as diferenças individuais e também culturais; para tanto, este deve possuir recursos e estratégias variadas, para trabalhar com a diversidade” (REGANHAN; BRACCIALLI, 2008, p.388).

Nas escolas os professores terão que lidar com as mais diferentes diferenças, desde uma simples adaptação, até um comprometimento severo intelectual, o que torna a tarefa de ensinar um desafio para qualquer profissional da educação. O professor precisa aprender a lidar de forma criativa, nos métodos de ensino com tanta diversidade que irá presenciar. A equipe precisa estar qualificada para desempenhar tal função, e oferecer o ensino comum e de qualidade; em alguns casos para a melhor aprendizagem ela realizar-se-á à parte da classe comum, nas SRMs (OMOTE, 2006). Vasques, Moschen e Gurski (2013, p. 93) frisam que a “principal função da escola e das políticas: é criar possibilidades de ser”.

Neste âmbito, a opção política que tem sido adotada de construção de um sistema educacional e social (trabalho, lazer, oportunidades, etc.) inclusivo vem assegurar a todos os cidadãos, especialmente às pessoas com deficiências, a possibilidade de aprender a administrar a convivência digna e respeitosa numa sociedade complexa e diversificada.

Apesar do incremento nas matrículas nas escolas comuns, confirmado através do AEE (GARCIA, 2013), são muitos os entraves encontrados pelos estudantes deficientes e seus familiares para garantir educação digna e de qualidade. Pois ainda existe a disparidade entre o discurso de educação para todos e o caráter filantrópico e assistencial que os acompanha a longo tempo (DUARTE, ET AL, 2013).

Além de ser um direito, a Educação inclusiva é uma resposta inteligente às demandas do mundo contemporâneo. Incentiva uma pedagogia não homogeneizadora e desenvolve competências interpessoais. A sala de aula deveria espelhar a diversidade humana, não escondê-la. Claro que isso gera novas tensões e conflitos, mas também estimula as habilidades morais para a convivência

democrática. O resultado final, desfocado pela miopia de alguns, é uma Educação melhor para todos. (MENDES, 2012).

Como ressaltado, “nem as escolas regulares ditas inclusivas, nem as próprias instituições especializadas oferecem recursos que instrumentalizem esses indivíduos a alcançar a inclusão social”. Apesar de terem direito de exercer sua cidadania, os suportes para isso são mínimos e o estigma de incapazes que as pessoas com deficiência carregam ainda é forte (REDIG, 2014b, P.27).

Desta forma, a educação inclusiva, deve se ater neste momento no cumprimento em sua totalidade e não somente no idealismo da atual inclusão, a qual vem desconsiderando as diferenças e necessidades educacionais dos alunos, focando somente na inserção democrática e depositando na escola a responsabilidade pela mudança de uma sociedade excludente e desigual (BEZERRA, ARAUJO, 2014).

1.3.Transição: educação – trabalho

A essência do homem é o trabalho, ou seja, ele depende do seu labor para garantir sua existência, a qual não é garantida pela natureza, mas através de sua transformação e adequação (SAVIANI, 2007). O trabalho promove o aumento da autoestima, da autonomia, o sentimento de pertencimento social, além da independência aos indivíduos. É no trabalho que as pessoas com deficiência demonstram suas capacidades e competências, tendo a possibilidade de construir uma vida independente e autônoma. (FERRATO; WAGNER; FALKENBACH, 2008).

O trabalho segundo Marx

é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais (MARX, 1985, p. 149).

No que pese à educação e o trabalho, Saviane (2007), afirma que elas têm seus princípios atrelados. Com o escravismo, a educação tinha duas finalidades, educação dos

intelectuais destinada para os proprietários e livres; e outra destinada aos escravos e serviçais, assimilada ao processo de trabalho. Tendo assim, uma escola com dupla identidade, uma para o trabalho intelectual e a outra para o processo de trabalho.

Com o surgimento do capitalismo a relação trabalho-educação sofre uma transformação, produzia-se somente para a subsistência, porém com o aumento da força braçal, aumentou também o excesso de produção, ocasionando assim o processo de troca e na sequência a venda da mão-de-obra (SAVIANE, 2007).

A partir do processo industrial, surge então a necessidade de preparar as pessoas para produzir, predominando a modalidade profissionalizante. (CIAVATTA E RAMOS, 2011).

O Brasil inicia na década de 1980 um grande debate entre trabalho (modo de produção capitalista) e educação. O panorama nacional era propício para isso, pois estavam aumentando as desigualdades socioeconômicas. Poucos eram os beneficiados dos avanços, políticos, culturais e educacionais. Assim, surge a preocupação de uma educação para a construção e emancipação do sujeito, a qual vem ganhando espaço desde a década de 1990, com apresentação do documento “Transformação produtiva e equidade”¹⁰, sendo este considerado uma espécie de consenso educacional, baseado na cidadania e competitividade (BRASIL, 2003).

Os ideais de cidadania prevêm a livre circulação de todos por certos espaços, garantindo a democracia, a abertura dos mercados, a criação e a incorporação de novos grupos consumidores, a amenização dos riscos de pobreza e segurança pública, entre outros objetivos de ordem e controle social (MACHADO; MENEZES; TURCHIELLO, 2012, P.5).

Ao analisar a processo evolutivo da democracia educacional, por meio da educação profissional, ou seja, aquela que destina à capacitação de cidadãos para o mundo do trabalho, observa-se que a LDB 9394/96 reorganizou este âmbito educacional, focando no atendimento às demandas de novos serviços, produções de bens e conhecimentos, devendo estar articulada com a educação básica, fundamental para a formação da cidadania (BRASIL, 2003).

Com a Resolução n. 2/2001 da CNE, a educação profissional é prevista em conformidade com os princípios da educação inclusiva, devendo atender os alunos que apresentarem necessidades educacionais especiais, promovendo a acessibilidade, a capacitação de recursos humanos, a flexibilização e adaptação do currículo e por fim o

¹⁰ ...a formulação de uma proposta estratégica destinada a contribuir para criar, no próximo decênio, condições educacionais de capacitação e de incorporação da população em geral ao progresso científico e tecnológico... (BRASIL, 2003, p.10)

encaminhamento para o trabalho. Contando para tal, com a colaboração do setor responsável pela educação especial do respectivo sistema de ensino (BRASIL, 2001).

Entretanto, mesmo que o Estado tente garantir estes direitos, ainda não há um preparo para a independência desses sujeitos. As responsabilidades estatais reiteradas na LDB 9394/96, quanto ao ensino regular, não são realizadas como citadas e o serviço passa a ser oferecido em escolas especializadas, deixando de lado aspectos essenciais para educação e o preparo para o mundo do trabalho (CAMARGO, 2012). Ou seja, apesar da legislação primar pela inclusão a educação profissional oferecida às pessoas com deficiência, ainda ocorre de forma diferenciada dos demais indivíduos, sendo caracterizado pelo acesso a espaços segregados e exclusão (SILVA, 2007).

Se a formação profissional for efetivada levando-se em conta o contexto social e histórico da humanidade, rompendo-se com práticas assistencialistas e filantrópicas que limitam o trabalho à reprodução artesanal e manual, poder-se-á oferecer à pessoa com deficiência a possibilidade de mediar suas relações no e com o mundo, constituindo-se o trabalho em uma via de inclusão social e criando-se possibilidades concretas para a sua própria humanização, a sua cidadania, a sua omnilateralidade¹¹ (SILVA, 2005).

Nesse contexto, a educação para o trabalho deve pautar-se na proposta pedagógica baseada no desenvolvimento das competências, constituindo-se como um local para o desenvolvimento “dos quatro pilares que fundamentam a educação, quais sejam: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a ser, aprender a conviver” (BRASIL, 2003).

Este aprendizado vai ao encontro do pensamento de Silva (2005), o qual propõe que haja a compreensão de que todas as pessoas têm limites, alguns maiores que os outros, porém, deve-se ocorrer a aceitação deles na sociedade competitiva, aprendendo desta forma, a conviver/conhecer as diferenças e competências individuais, inclusive no mundo do trabalho, por ser este um dos caminhos para a auto-realização dos indivíduos.

Neste sentido, a qualificação da pessoa com deficiência com foco ao mundo do trabalho, por meio da educação profissional deve primar pelo ingresso e a permanência desse grupo nas escolas, seja através de ações voltadas a adaptações dos cursos oferecidos regularmente às necessidades educacionais de cada indivíduo, seja por meio materiais em Braille, Libras, adaptações curriculares, acessibilidade, enfim, oferecer condições a todos os públicos, indiferente de suas características inerentes. Este trabalho pode ser desenvolvido por meio de parcerias entre instituição de educação profissional, empresários, os trabalhadores e o

¹¹ O conceito de omnilateralidade é de grande importância para a reflexão em torno do problema da educação em Marx. Ele se refere a uma formação humana oposta à formação unilateral provocada pelo trabalho alienado, pela divisão social do trabalho, pela retificação, pelas relações burguesas estranhadas, enfim (Dicionário da Educação Profissional em Saúde – Fio Cruz).

próprio governo. Garantindo assim, a oferta de (re)qualificação da população ativa socialmente, com ou sem deficiência (MIRANDA, 2004).

Desta maneira, é preciso superar a imediatez e o espontaneísmo das diligências concernentes à educação e trabalho de pessoas com deficiência, ultrapassando o uso simples e limitado dos sentidos e da memorização e abrindo caminho para sua atividade livre e consciente, privativo de sua humanidade (SILVA, 2005).

A literatura científica ressalta que entre os fatores que dificultam a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho são os individuais, econômicos e sociais, além da falha no processo de formação e qualificação profissional (TANAKA; MANZINI, 2005). Diante disso, Camargo (2012) aponta que esta não inserção está permeada pela qualidade da educação, seja escolar ou acolhedora.

“A história da Educação Especial brasileira ilustra claramente o descompasso entre o avanço das legislações desde a sua institucionalização e do seu não cumprimento” (PLETSCH, 2014, p.19). Especialmente, na educação profissional, que continua distante das prioridades das instituições de ensino, sobretudo nas públicas. Existe ainda muita resistência dessas instituições em se abrirem e em abrirem seus programas de formação profissional com este objetivo.

O déficit de atendimento é desafiador. Por isso, inúmeras ações necessitam ser desenvolvidas ao mesmo tempo, como se pode ver: qualificação e especialização docente e das equipes interprofissionais, sensibilização da comunidade, produção de materiais pedagógicos especiais, estudos referentes as adaptações curriculares e metodologia avaliativa diferenciada. (BRASIL, 2003).

Neste sentido, destacam-se no quadro 01 algumas políticas públicas, ações afirmativas, destinadas à capacitação das pessoas, especialmente com deficiência com foco a inserção no mercado de trabalho das últimas décadas. Adorno (2014) pondera em seu estudo que as ações afirmativas são instrumentos que tem o intuito de equilibrar a desigualdade e promover a inserção da social, por meio de compensação e valorização dos estigmatizados, incentivando o convívio com a diferente e a aceitação social, buscando assim, a dignidade humana e o tratamento isonômico das pessoas.

No Brasil, apesar das inúmeras políticas inclusivas educacionais para formação profissional das pessoas com deficiência, constata-se que elas ainda não são garantias de um “processo sistemático de formação profissional numa perspectiva de educação que articule cultura, conhecimento, tecnologia e trabalho como condição de garantia da cidadania e vida autônoma produtiva” (CARLOU, 2014, p. 64).

Quadro 1: Quadro demonstrativo de ações afirmativas voltadas a pessoas com deficiência.

Ano	Documento	Dispõem sobre
1995	Plano Nacional de qualificação do trabalhador – PLANFLOR	Implantado pelo Ministério do trabalho, tem por objetivo geral “mobilizar e articular a infra-estrutura de qualificação profissional existente no país, para treinar pelo menos 20% da População Economicamente Ativa (PEA)”. E, 1996, Inclui na sua diversidade, os grupos vulneráveis, mulheres (especialmente chefes de famílias), pessoas com deficiência, afro-brasileiros, portadores de necessidades especiais, idosos, entre outros.
1999	Decreto nº 3298 de 20/12/99	Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que, em seu artigo 28 – parágrafo primeiro, afirma que a educação profissional da pessoa com deficiência deverá ser oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e no ambiente de trabalho.
2005	PróJovem	Criado pela Secretaria Geral da União em parceria com os Ministérios da Educação, do Trabalho e Emprego e do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, tem por finalidade executar ações integradas que propiciem aos jovens brasileiros reintegração ao processo educacional, qualificação profissional em nível de formação inicial e desenvolvimento humano, com vistas ao mercado de trabalho.
2006	Programa Tecnologia, Educação, Cidadania e Profissionalização para Pessoas com Necessidades Específicas – TEC NEP	Tem como objetivo a inserção de pessoas com deficiência nos cursos de formação inicial e continuada, de nível técnico e tecnológico nas Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica, em parceria com os sistemas estaduais e municipais, bem como o segmento comunitário.
2011	Lei nº 12.513 de 26/10/2011	Cria o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC com a finalidade de ampliar a oferta de educação profissional e tecnológica, por meio de programas, projetos e ações de assistência técnica e financeira. Ressaltando nos arts. 2º e 4º o estímulo à participação e expansão de vagas às pessoas com deficiência.
2015	Lei nº. 13.146 de 06/07/2015	Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Em se tratando de deficiência intelectual, continua ainda, na maioria dos casos sendo realizada por meio de programas de oficinas pedagógicas protegidas de instituições de ensino especial, que, apesar de terem como objetivo incluir as pessoas com deficiência no labor, focam no treinamento de mão-de-obra e de adaptação do produtor direto ao posto de trabalho, podendo ser considerada como uma via de estigmatização o que vem sendo criticada por muitos estudiosos, por não qualificarem com foco para a demanda do mundo do trabalho (GOYOS, 1995; TANAKA E MANZINI, 2005; SILVA, 2005; ARAUJO; ESCOBAL; GOYOS (2006a); CARLOU, 2014). Serviços estes prestados de forma gratuita (com subsídios governamentais) à parcela da comunidade, o qual deveria ser realizado pelo setor público (OLIVEIRA, 2011).

Araujo, Escobal e Goyos (2006a) relatam que entre os fatores que dificultam a formação para o mercado de trabalho, especialmente para a pessoa com deficiência intelectual estão: diagnóstico tardio; vulnerabilidade à discriminação, prejudicando e as vezes inviabilizando o processo educacional fundamental, resultando em fracasso escolar; falta de discussão nas escolas inclusivas da fase de transição do indivíduo com necessidades especiais para o mercado do trabalho e; preparação dos responsáveis pela formação desses indivíduos com foco ao mercado de trabalho.

Salienta-se ainda que o mercado do trabalho, por meio da demanda e oferta de mão-de-obra, opera em função de variáveis como sistema produtivo, índice de desenvolvimento humano, fluidez, inflação, variáveis monetárias, e não somente através da profissionalização.

Apesar de a educação ser um dos principais pilares para colocação profissional, seja na escola regular ou de educação profissional, é difícil de elaborar um currículo diferenciado, que contemple esses quesitos (MACHADO; MENEZES; TURCHIELLO, 2012; CARLOU, 2014), tornando o aprendizado acadêmico de sujeitos com deficiência, geralmente, aquém do que a escola comum ou até mesmo a especial, deveria propiciar. Deve-se considerar como uma opção para favorecer a inclusão escolar e social desse público, práticas pedagógicas individualizadas (REDIG, 2014).

Lancillotti (2003) propôs uma reflexão sobre educação e trabalho das pessoas com deficiência:

seriam todos empregados se fossem mais escolarizados? Bem sabemos que o critério de escolaridade, na maioria dos casos, nada mais é que uma escusa para dispensar, ou não explorar, a força de trabalho daqueles que são desnecessários. É uma justificativa que escamoteia o fato de que o capital necessita de menos trabalhadores para manter a esfera produtiva; ainda assim é, efetivamente, utilizada pelo mercado. Dentro dessa lógica, ficam de fora os de menor escolaridade. Os menos absorvidos

são, justamente, pessoas com deficiência mental (lê-se intelectual), que apresentam maiores dificuldades para alcançar escolarização compatível com as regras do mercado contemporâneo (LANCILLOTTI, 2003 p. 101, grifo nosso).

A principal barreira para a inclusão social das pessoas com deficiência não é falta de legislação, mas sim a ausência de integração delas no cotidiano social “transmutando o que hoje constitui obrigação, em satisfação de integrar um cidadão impedido de exercer sua cidadania plena, ao convívio social sadio e produtivo, sem que com isso se lhe esteja concedendo uma graça, por simpatia ou piedade, mas promovendo justiça” (Mendonça, 2007, p.6). Adorno e Salvatto (2014) corroboram com a assertiva anterior, no que concerne aos investimentos, para a inserção social, os quais não dependem de valores bilionários, mas sim de aprimoramentos social, moral, institucional e legal, que foquem o desenvolvimento de uma consciência cidadã atuante.

A educação e o encaminhamento para o mercado do trabalho ocorrem a partir de demandas de capital e nos seus limites e são condicionados pela sociedade, dependendo do seu momento histórico. Com a abertura da economia para o capital e a necessidade da produção, aumenta a procura pela mão-de-obra, surgindo assim, uma crescente oferta de vagas de emprego, beneficiando também o ingresso das pessoas com deficiência no setor produtivo laboral (CARLOU, 2014).

No entanto, nesta mesma sociedade capitalista, as pessoas são absorvidas ao mercado com o intuito de promover vantagens aos empregadores, tornando-se um movimento essencialmente excludente (LANCILLOTTI, 2003). E, com o advento das tecnologias, novo formato de produção, exige-se maiores níveis de escolaridade das pessoas (apesar dos discursos de educação para todos) e, devido à complexidade nesse processo a pessoa com deficiência muitas vezes acaba sendo rejeitado pelos seus defeitos (OLIVEIRA, 2011).

Desta forma, para a real inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho propõe uma conciliação entre o rentável para as empresas e competências e habilidades laborativas do empregado deficiente, esquecendo as limitações. Goyos (1995) já salientava que os indivíduos com deficiências devem ser treinados e habilitados ao labor de acordo com suas potencialidades para viverem ativamente em comunidade. Redig (2014), através da proposta de customização do trabalho, frisa que partindo do “princípio de que todos os indivíduos possuem qualidades e potencialidades. Sendo assim, ao invés de focar nas limitações e dificuldades que a pessoa com deficiência tem, é fundamental apresentar aos empregadores suas habilidades (REDIG, 2014, p.158)”.

Ribas (2007) aponta ainda que, a empresa ao contratar uma pessoa com deficiência não deve focar somente no cumprimento da legislação, mas sim ter um olhar social cidadão, assumir compromisso de mudanças e promoção da qualidade de vida, criando um planejamento metodológico para a inclusão e fixação na empresa. Segundo Carvalho-Freitas (2009, p. 135) apud Carlou (2014), a lógica da inclusão

[...] tem como premissa substituir a busca por um homem *ideal* e padronizado pela adequação das condições e práticas de trabalho, de forma a acolher as diferenças. Ainda que a inclusão dessas pessoas mantenha as contradições próprias às relações de trabalho capitalistas, transformando as diferenças em mercadoria e em diferencial competitivo para as organizações, ela abre possibilidades para um ordenamento social menos discriminatório. (grifo das autoras)

Santos (2007, p.) salienta que “exclusão e dívida social aparecem como se fossem algo fixo, imutável, indeclinável, quando, como qualquer outra ordem, pode ser substituída por uma ordem mais humana”. Assim, a convivência na diversidade é grandiosa para todos os envolvidos, sejam deficientes ou não, professores, empresários, enfim, todos os cidadãos, pois trata-se de uma conquista cidadã que busca a valoração do homem enquanto ser socialmente ativo.

O princípio fundamental da inclusão independente de suas dificuldades ou talentos, deficiências, origem socioeconômica ou cultural, preza que todos gozem dos mesmos direitos e deveres enquanto cidadãos. Para isso devemos ter uma formação conforme Adorno (2012) frisa “aquela que dissesse respeito — de uma maneira pura como seu próprio espírito — ao indivíduo livre e radicado em sua própria consciência, ainda que não tivesse deixado de atuar na sociedade e sublimasse seus impulsos”.

Bezerra e Araujo (2014) enfatizam que este é o momento de lutar pelas os anseios e reivindicações das pessoas com deficiência, buscando uma escola verdadeiramente democrática, que aceite suas diferenças e as celebre e não simplesmente as acolha. Lutar também pela quebra das barreiras do preconceito, o cumprimento das legislações, pelos direitos humanos e pela efetiva inserção no mundo do trabalho e no contexto social.

A globalização não é irreversível, as condições possibilitam mudanças em nossa realidade, porém dependem do aproveitamento das possibilidades políticas (SANTOS, 2007). Ou seja, cabe a sociedade buscar a emancipação cidadã, o reconhecimento a igualdade social, além de tornar-se capaz de interpretar a realidade que o circunda e perceber-se como sujeito participativo no seu contexto social, político e cultural.

Duarte et al (2013) salienta que parte da responsabilidade da inserção das pessoas com deficiência cabe à sociedade, que deve estar preparada para atender a toda diversidade humana, respeitando seus direitos e deveres, independente das diferenças de cada um. Bicalho (2013) destaca ainda que o sucesso do profissional deficiente está atrelado a acessibilidade das empresas, a sensibilização dos colegas e a qualificação profissional de qualidade. “A limitação de uma pessoa não pode diminuir seus direitos”. (DUARTE, 2013, P.291)

O entrave dos trabalhos de inclusão social das pessoas com deficiência, não reside na ausência de dispositivos legais que promovam essa garantia. Legislação protetiva tem-se em abundância, e do mais alto refinamento, digno dos países de primeiro mundo. O que falta, é integrar os tais mandamentos ao dia-a-dia da sociedade brasileira, transmudando o que hoje constitui obrigação, em satisfação de integrar um cidadão impedido de exercer sua cidadania plena, ao convívio social sadio e produtivo, sem que com isso se lhe esteja concedendo uma graça, por simpatia ou piedade, mas promovendo justiça (Mendonça, 2007, p.5)

Mediante tais colocações, cabe analisar a educação para o mundo do trabalho mediante os seguintes aspectos: qual a visão do Estado através de suas políticas? As instituições e as empresas buscam trabalhar a inclusão das pessoas com deficiência de maneira eficiente? São ouvidos os anseios das pessoas com deficiência? O processo de ensino tem como foco o mercado de trabalho? Como elas sentem na condução da formação social e educacional?

2.OBJETIVOS

2.1. Geral

Analisar como se dá a relação entre educação e inserção no mundo de trabalho de pessoas com deficiência no município de Dois Vizinhos/PR

2.2. Específicos

- Reunir informações sobre o percurso escolar de pessoas com deficiência;
- Analisar a perspectiva / expectativa da escola em relação ao mundo de trabalho;
- Verificar o perfil almejado pelas empresas ao contratar uma pessoa com deficiência (conhecimento e habilidades) e;
- Verificar e analisar como é realizado o processo de seleção das pessoas com deficiência para ingressar no trabalho.

3.MÉTODO

3.1.Participantes

Visando investigar a inserção das pessoas com deficiência no mundo de trabalho, foi realizada entrevista semi-estrutura (Anexo 6.5) junto aos gestores de recursos humanos de 05 empresas vinculadas a Associação Comercial e Empresarial de Dois Vizinhos, que possuem 100 (cem) ou mais funcionários. Frisa-se ainda, que 02 empresas não se disponibilizaram a participar da pesquisa.

Tabela 1: Empresas participantes do estudo por setor de atividade

Setor	Número de empresas
Serviços	01
Indústria	03
Comércio	01
Total de empresas	05

Após as entrevistas aplicadas junto às empresas supracitadas, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas (Anexo 6.3) em 02 instituições de ensino que são consideradas referências no processo de escolarização das pessoas com deficiência no município de Dois Vizinhos/PR.

O Colégio Estadual é mantido com recursos do Governo do Estado do Paraná e possui uma estrutura física ampla, com: 15 salas de aula, 01 sala de aula multifuncional, 01 cozinha, 01 laboratório de ciências, 02 laboratórios de informática, 01 biblioteca, 01 secretaria, 01 sala para Equipe Pedagógica, 01 sala de direção, 01 sala de professores, 01 cantina, 01 sala de mecanografia, 02 banheiros para professores, 10 banheiros sendo 05 masculinos e 05 femininos, 01 depósito para merenda, 01 quadra de esportes coberta, 01 quadra aberta, 01 saguão coberto e 01 sala ambiente ao ar livre.

O supracitado Colégio conta com um total de 1292 alunos devidamente matriculados nos períodos da manhã, tarde e noite. Destes 29 (vinte e nove) apresentam algum tipo de deficiência e frequentam a Sala de Recursos Multifuncionais e 03 (três) são deficientes auditivos e têm acompanhamento de uma intérprete. Neste sentido, visando ainda a complementação curricular, o Colégio oferta desde o ano de 2011, Curso de Espanhol, Sala de Recursos, Sala de Apoio e Ensino Médio Inovador.

Tabela 2: Instituições participantes do estudo

Instituição	Número total de alunos	Número de alunos com deficiência
Filantrópica	126	126
Estadual	1292	32

Em seguida, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas (anexo 6.4) junto a 05 pessoas com deficiências inseridas no mundo do trabalho no referido município. Destas 04 eram do sexo masculino e 01 do sexo feminino. Com idade e renda média de 24, 8 e R\$ 1.200,00, respectivamente.

Tabela 3: Caracterização das pessoas com deficiência inseridas no mundo do trabalho

Trabalhador	Setor	Deficiência	Idade	Cor	Religião
T 01	Comércio	Intelectual	34	Branca	Católica
T 02	Comércio	Intelectual	25	Branca	Católica
T 03	Indústria	Intelectual	18	Branca	Católica
T 04	Serviços	Física	29	Branca	Católica
T 05	Serviços	Intelectual	18	Branca	Adventista

Salienta-se que a pequena amostra não é considerada insignificante, pois não é fator determinante na pesquisa qualitativa, a qual escolhe sua amostra “com a intenção de iluminar as questões sob estudo e de aumentar a amplitude dos dados, ou seja, de desvendar realidades múltiplas” (SANTOS, 1999a).

O município de Dois Vizinhos, situado na região Sudoeste do Paraná, de acordo com o Censo 2010, possui uma área de 418 km², estando localizado a uma altitude de 509m, com uma população de 36.179 habitantes. Possui uma economia baseada nas áreas de agropecuária, indústrias e serviços, destacando entre eles a área de avicultura, a qual denomina este município como Capital Nacional do Frango.

De acordo com o Atlas do Desenvolvimento Humano do Brasil, elaborado em 2013, com dados do Senso Demográfico de 2010, o Índice de Desenvolvimento Humano – IDHM, coloca Dois Vizinhos no 11º no estado do Paraná e 265º a nível nacional, com IDHM de 0,767, considerado desenvolvimento Humano alto (IDHM entre 0,700 e 0,799). O IDHM,

avalia os indicadores de longevidade (0,850), renda (0,747) e educação (0,711), variando entre 0 e 1, quando mais próximo de 1 mais alto o nível do desenvolvimento.

Ainda, segundo o Censo Educacional 2012, o município conta com 11 creches, 18 escolas Pré-escolar; 25 escolas de Ensino Fundamental e 08 escolas de Ensino Médio; além de 02 escolas particulares e 01 Colégio Particular, que atendem todos os níveis. Entre esses colégios destaca-se, o Colégio Estadual de Dois Vizinhos, o qual é referência no município de inclusão escolar, contando com intérprete, Sala de Recursos Multifuncionais, auxiliares operacionais individuais e professores auxiliares.

No que tange ao Ensino Superior, conta com uma Universidade Federal (UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná), duas faculdades particulares presenciais (UNISEP – União de Ensino do Sudoeste do Paraná e VIZIVALE – Faculdade Vizinhança Vale do Iguaçu) e uma faculdade à distância (UNINTER – Centro Universitário Internacional).

O referido município encontra-se em grande expansão, em função da crescente economia e a ampliação do Ensino Superior, o qual visa se tornar em breve uma cidade Universitária e um Centro de Excelência em Ciências Agrárias.

3.2. Procedimentos e instrumentos

Para a realização da presente pesquisa, buscou-se compreender os fenômenos estudados através da pesquisa qualitativa, a qual visa entender o dado como elemento que adquire significação, podendo proceder dos instrumentos utilizados ou das situações imprevistas que virem a ocorrer no curso da pesquisa, incorporando novas informações sobre o fenômeno estudado a amplos sistemas de interações que adquirem sentido por meio das construções do pesquisador (REY, 2002). Ou seja, analisar-se-á o fenômeno através de uma visão holística, levando em consideração todos os aspectos que o envolve e não o estudando isoladamente.

Frisa-se ainda que, a pesquisa qualitativa, segundo André (1995) visa interpretar os dados e examinar o mundo como é experienciado, compreendendo o comportamento humano a partir de cada indivíduo, valorizando a indução e assumindo que fatos e valores estão intimamente relacionados, tornando-se inaceitável uma postura neutra do pesquisador.

Rey (2002, p.111) entende que as pesquisas qualitativas

não atendem a um foco central, definido em forma de hipóteses, mas seguem as necessidades e demandas que se criam no processo de conhecimento e levam a construções teóricas cada vez mais abrangentes para construir interações e

configurações do assunto estudado, muito além de qualquer evidência empírica suscetível de ser registrada em forma de dados.

Isto é, a pesquisa qualitativa pressupõe a construção de conhecimento por meio do diálogo entre o pesquisador, fenômeno estudado e os dados obtidas no curso da pesquisa, ou seja:

La epistemología cualitativa defiende el carácter constructivo - iinterpretativo del conocimiento, lo que de hecho implica comprenderlo como una producción, y no como la aprehensión lineal de una realidad que se nos devela ... cuando afirmamos el carácter constructivo - interpretativo del conocimiento, lo que deseamos afirmar es que el conocimiento es una construcción, es una producción humana, no algo que está listo para conocer una realidad ordenada de acuerdo con categorías universales. (REY, 2006, p. 23 e 24).

Ressalta-se ainda que a análise qualitativa não rejeita a quantificação, porém é caracterizada pela inferência fundada na presença do índice *não* frequencial de aparições nas comunicações (tema, palavra, personagem) (BARDIN, 1977, grifo nosso).

Neste sentido, buscando construir o conhecimento e dar significação aos fenômenos estudados/pesquisados a presente pesquisa foi composta por etapas que buscam informações pontuais (questões fechadas, análise documental e bibliográfica) e subjetivas, (questões abertas e visitas institucionais), registradas através de diário de bordo, gravações, imagens e vídeos.

Salienta-se ainda que a ênfase deu-se através das entrevistas semi-estruturadas, que segundo Minayo (1999)

suas qualidades consistem em enumerar de forma mais abrangente possível as questões onde o pesquisador quer abordar no campo, a partir de suas hipóteses ou pressupostos, advindos, obviamente, da definição do objeto de investigação.

Ou seja, possibilita ao pesquisador esclarecer possíveis dúvidas e aprofundamento da investigação, permitindo novas estratégias no desenrolar da coleta de informações. Além de ser composta por questões abertas, que seguem como guia/roteiro flexível para a comunicação, a qual é focada no dia-a-dia do entrevistado (SANTOS, 1999a).

Sendo assim, a primeira etapa foi realizada através da análise documental das instituições de ensino, através da verificação dos PPP (Projeto Político Pedagógico); além de visitas de acompanhamento em instituições de ensino que visam à inclusão educacional e profissional, vislumbrando a inclusão social no âmbito mercantil do referido município.

Iniciando o procedimento de coleta de dados, primeiramente a pesquisadora entrou em contato com a Associação Comercial e Empresarial de Dois Vizinhos, explicando sobre os objetivos da pesquisa, em seguida envio uma Carta de Apresentação (Anexo 6.1), a qual foi encaminhada às empresas associadas que possuem mais de 100 funcionários para que pudessem estar cientes da pesquisa. Dando sequência à proposta, a pesquisadora contatou, via telefone, com os coordenadores de recursos humanos e/ou com os gestores das empresas, para verificar o interesse na participação da pesquisa, bem como agendar data e horário para a entrevista e coleta de dados. Salienta-se que o agendamento foi fundamental para que o objetivo fosse atingido, assim, a entrevista foi otimizada e não houve atrapalho nas atividades laborais do entrevistado.

A conversa foi realizada em uma sala reservada. Inicialmente a pesquisadora, explanou sobre a pesquisa e seus objetivos, e na sequência apresentou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 6.2) mostrando quais os deveres enquanto pesquisador e pesquisado, salientando o caráter confidencial da entrevista e de não identificação, dirimiu as dúvidas do entrevistado e, em seguida coletou a assinatura.

Dando início propriamente a entrevista buscou-se criar um ambiente informal e confiante para obter com maior clareza e objetividade as informações prestadas, orientando sempre, para que o participante ficasse a vontade em seus posicionamentos, sendo o mais verdadeiro possível e próximo da realidade de sua empresa.

Primeiramente, as entrevistas foram realizadas junto aos gestores, especialmente nas coordenadorias de recursos humanos, buscando informações referentes à idade média e renda mensal da pessoa com deficiência inserida no mercado de trabalho; o número de vagas disponíveis para a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; a forma de seleção das pessoas com deficiência; o grau de deficiência e qualificação dos contratados; o nível de escolaridade das pessoas com deficiências inseridas no mercado de trabalho; qual a visão da empresa ao contratar uma pessoa com deficiência; quais as contribuições na contratação de uma pessoa com deficiência; quais as atribuições da pessoa com deficiência na empresa (trabalho mecânico ou uso do raciocínio lógico).

Na sequência foi realizada entrevista junto a Instituição filantrópica que trabalha com oficinas profissionalizantes e na busca para inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. O intuito da entrevista foi de conhecer a realidade institucional, destacando o âmbito de qualificação profissional; a visão sobre a inserção no mundo do trabalho; acompanhamento dos egressos; ingresso ao ensino regular; parcerias empresariais e exigências na seleção para o emprego.

Em seguida, foi realizada entrevista individual, semi-estruturada, junto às pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, com a finalidade de conhecer suas experiências de vida; o processo de inclusão tanto no mercado de trabalho como no ensino regular e na comunidade em geral, focando no percurso escolar (quanto tempo de escolarização em classe especial, regular, frequentou APAE ou outras instituições); a superação das barreiras arquitetônica e atitudinais; as principais dificuldades encontradas durante o processo de seleção para o emprego; qual sua atuação profissional; como se sente inserido no mercado de trabalho e; como se dá sua integração com os demais colegas tanto no trabalho cotidiano como fora dele.

Todas as contribuições foram registradas em meio eletrônico, através de gravador de voz, sendo o uso desta condição permitida pelo participante, exceto em uma das entrevistas a qual o participante não se comunica através da fala, sendo utilizado neste caso tecnologias da informação (computador e redes sociais). Após a compilação das informações foi gerado relatório final das entrevistas na íntegra.

3.3. Análise de dados

A partir da coleta dos dados das empresas, instituições de ensino e das entrevistas realizadas com as pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho foi realizada a tabulação de alguns dados quantitativos. E, visando ultrapassar o nível do senso comum e do subjetivismo na interpretação e alcançar uma vigilância crítica frente à comunicação de documentos, textos literários, biografias, entrevistas ou observação (MINAYO, 2000) as questões abertas transcritas foram analisadas de acordo com a teoria de análise de conteúdo proposta por Bardin (1977). Ela salienta que a técnica de análise de conteúdo tem finalidade de investigar interpretar de forma objetiva, sistemática e quantitativa a descrição do conteúdo manifesto da comunicação. Isto é,

“um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens” (BARDIN, 1977, p. 42).

Segundo a autora, este conjunto de técnica traz consigo uma gama de apetrechos, tornando-se um instrumento adaptável a um vasto conjunto de comunicações. Tendo como objetivo ultrapassar a incerteza (a leitura é válida e generalizada) e enriquecer a leitura

(descobertas de conteúdos que confirmam ou anulam o que se quer demonstrar), com o intuito de descobrir aquilo que está por trás das palavras, ou seja, o verdadeiro significado delas. Fornecendo informações suplementares ao leitor crítico de uma mensagem distanciando-se da leitura única, para conhecer mais sobre o texto.

De acordo com a autora a organização deve primar por três etapas cronológicas, sendo elas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

A pré-análise, busca organizar de forma sistemática e operacional as idéias iniciais, servindo como um plano para as próximas fases. E, visando tal organização está dividida em quatro etapas: leitura flutuante, escolha dos documentos; formulação de hipóteses e dos objetivos; referenciação dos índices e elaboração de indicadores.

Na segunda etapa, são executadas as operações anteriormente estabelecidas, definidas as codificações e categorias de análise, ou seja, o momento onde se identifica as características pertinentes do conteúdo a ser explorado.

Finalizando, o tratamento dos resultados, inferência e interpretação é o momento de análise propriamente dito, sistematizam-se os resultados com os objetivos e constrói-se conhecimento validado pela comunidade científica da área. Esta etapa pode ser realizada de forma quantitativa, utilizando-se de programas de estatística ou qualitativa, através da inferência e interpretação dos dados coletados, estudados profundamente, permitindo a elaboração de tabelas, figuras, diagramas ressaltando as informações analisadas, com o intuito de validar os resultados.

Apesar de ambas as etapas serem importantes para a análise de conteúdo, Bardin (1977) em sua obra, destaca a codificação e categorização. Na fase da codificação os materiais são tratados, os dados brutos são transformados, “transformação esta que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação de conteúdo, ou da sua expressão, susceptível de esclarecer o analista acerca das características do texto que podem servir de índices” (BARDIN, 1977, p.103).

Este processo de codificação em caso de análise quantitativa ou categorial organiza-se a partir de três escolhas: o recorte (escolha das unidades); a enumeração (escolha da regras de contagem) e; a classificação e a agregação (escolha das categorias).

Após a realização do recorte e enumeração, inicia-se o processo de categorização, sendo este um processo de “classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os

critérios previamente definidos” (BARDIN, 1977, p.117). Investiga-se assim, o que existe de comum entre os elementos e os agrupa comumente.

A autora frisa que uma categoria para ser considerada boa deve ter as seguintes qualidades: exclusão mútua (não repetição de elementos nas categorias); homogeneidade (único princípio de classificação); pertinência (pertencente à teoria estabelecida e adaptada ao material a ser analisado); objetividade e fidelidade (codificar os dados da mesma maneira e organizá-los claramente) e; produtividade (resultados férteis em inferências, hipóteses e dados).

Bardin (1977, p.55) salienta que o processo de categorização “é válido se puder ser aplicado com precisão ao conjunto da informação e se for produtivo no plano das inferências”.

Quadro 2: Categorização temática

<i>Tema</i>	<i>Enunciados</i>	<i>Categorias</i>
Pessoas com deficiência e o mundo do trabalho no município de Dois Vizinhos/PR	Inserção da pessoa com deficiência no mundo de trabalho	- Contratação da pessoa com deficiência; - Atribuições e contribuições das pessoas com deficiência na empresa;
	Processo educacional	- Educação e capacitação profissional da pessoa com deficiência; - Acompanhamento dos egressos;
	Vida social e familiar	Preconceito e discriminações; Cotidiano.

Portanto, com o intuito de analisar as informações coletadas, buscou-se seguir as proposições expostas pela supracitada autora, estabelecendo critérios de classificação, ou seja, organizando-os em categorias, de acordo com os dados comuns existentes entre elas, conforme quadro 2.

Desta forma, após a categorização realizou-se as discussões dados, buscando construir o conhecimento científico de acordo com o objeto estudo, ressaltando as inferências e significações encontradas em cada uma das categorias.

4. APRESENTAÇÃO DE DADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo apresentam-se as discussões e resultados colhidos ao longo da pesquisa sobre a inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, com foco no processo de ensino e trabalho. Salienta-se que, a pesquisa é de caráter qualitativo, primando pela utilização de entrevistas semiestruturadas e sua análise de dados segue os preceitos de Bardin (1977) sobre a análise de conteúdo.

A discussão e os resultados dos dados seguem os enunciados e categorias expostas no quadro 02, apresentados na sessão anterior.

4.1. Inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho

Esta sessão tem por objetivo apresentar como se dá a relação entre a empresa e a pessoa com deficiência durante o processo de contratação; cumprimento fiscal e responsabilidade social das empresas; além das atribuições e contribuições laborais das pessoas com deficiências inseridas no mundo do trabalho.

4.1.1. Contratação da pessoa com deficiência

A partir da análise desta categoria pode-se identificar as concepções gerenciais sobre a contratação das pessoas com deficiência nas empresas participantes do estudo.

A Lei de Cotas, nº 8.213 de julho de 1991, determina que empresas com mais de 100 funcionários destinem de 2 a 5% das vagas às pessoas com deficiência. Percebeu-se, conforme tabela 04, que apesar do interesse das empresas em cumprir a legislação, apenas uma das participantes cumpre a legislação.

Tabela 4: Caracterização das empresas segundo a exigência da Lei de Cotas

Empresa	Número de funcionários	Percentual de Contratação	N. exigido pela Lei de Cotas	N. de pessoas com deficiência
EP 01	3040	5%	152	105
EP 02	532	5%	26,6	05
EP 03	492	3%	14,76	13
EP 04	357	3%	10,71	1
EP 05	110	2%	2,20	2

*Informações coletas junto aos RH (Recursos Humanos) das empresas

Os gestores, em suas entrevistas, salientaram que não contratam as pessoas com deficiência, somente para cumprir a legislação, mas sim por acreditarem nas potencialidades e possibilidades de desempenhar sua função; por suas qualificações; pela responsabilidade social e; pelo crescimento e desenvolvimento pessoal da pessoa com deficiência. Sendo assim, vão ao encontro da proposta de customização estudada por Redig (2014), a qual preza que todos têm qualidades e potencialidades, onde os empresários ao invés de focarem nas dificuldades e deficiências, devem focar nas suas aptidões. Relatos das entrevistas que ilustram a assertiva acima são destacados abaixo:

“A política da empresa não vê a pessoa com deficiência simplesmente para atender a legislação, mas sim para atender a política interna da empresa, pensando na pessoa como um todo, um servidor comum, buscando sua segurança, saúde e posto de trabalho e não cumprir por cumprir. Tem a preocupação na visão geral do funcionário, pensando no melhor posto de trabalho para seu melhor desempenho. Acredito que, se o município tivesse uma demanda maior a empresa absorveria um maior número de pessoas com deficiência, mas infelizmente hoje não há esta procura. ... ah, a empresa tem uma regra ao sair uma pessoa com deficiência, a vaga não abre para pessoas ditas normais, mas sim para outra pessoa com deficiência, para que assim, possa pelo menos manter o número de funcionários, que já não é fácil” (EP 01).

“A empresa tem uma visão muito positiva, em todos os sentidos. Primeiro a questão social, a gente se importa muito com a questão social e da comunidade, a empresa tem essa visão dentro dos preceitos de missão e valores da empresa, então a questão social, é importante. A gente pensa estar contribuindo para a sociedade quando coloca uma pessoa com deficiência, dessa forma também. Por outro lado, nós não pegamos esta pessoa e colocamos aí para trabalhar simplesmente por uma questão social, mas sim porque precisamos da mão-de-obra dela. Então ela vem para desempenhar a função e o trabalho que realmente a empresa necessita que ela faça. A visão da empresa está primeiro em contribuir com a questão social, contribuindo com o desempenho dessa pessoa, não só social, mas também pessoal ... enquanto pessoa mesmo. E por outro lado, também contribuindo com a própria empresa, através da vaga que está sendo preenchida por uma pessoa que vem para desempenhar uma função como outra qualquer” (EP 02).

“Então a visão da empresa é essa: fazer com que eles se sintam mais a vontade, tranquilos, pra que eles não sofram nenhum tipo de preconceito né, nada nesse sentido. Entendendo ainda a responsabilidade social da empresa” (EP 03).

“A empresa não visa contratar simplesmente para cumprir a lei de cotas, sem que a pessoa seja e esteja feliz na sua função. Porque não tem como você pensar diferente em uma empresa deste ramo. Como se entra alguém que não gosta do que faz, aumenta o número de evasão, a rotatividade” (EP 04).

“É importante que se mantenha a legislação, porque se não contrata por livre e espontânea vontade, tem que contratar por obrigação” (EP 05).

Os administradores das EP 02 e EP 04, afirmam que a pessoa com deficiência contribui para a empresa, desempenhando sua função como qualquer outra pessoa, uma vez que foi alocada no setor de acordo com suas habilidades. Confirmando assim, o apontamento de Cesar (2012) apud Redig (2014) ao ressaltar que a contratação de uma pessoa com deficiência não afeta a lucratividade da empresa, desde que o funcionário seja contratado de acordo com suas habilidades e em inserido em local adequado.

Quando perguntados sobre a contratação e disponibilização de vagas para pessoas com deficiência, responderam que:

“A grande dificuldade é: nós temos a vaga, nós temos o posto de trabalho, nós temos a divulgação, mas infelizmente nós não temos a oferta da mão-de-obra. Infelizmente a mão-de-obra, ela não vem, as pessoas não procuram a empresa para entrar no trabalho. Isso dificulta nós, primeiro para o preenchimento da vaga que nós temos e precisamos do funcionário, e depois num segundo plano, toda uma questão de legislação que nós teríamos que estar cumprindo, mas infelizmente nós não conseguimos por não termos a oferta de mão-de-obra” (EP 02).

“Então, a maioria das pessoas que eu entrevistei lá na agência do trabalhador, eram pessoas com deficiência física, então na produção não se encaixariam e daí eles se encaixariam no administrativo, mas como não temos vagas, aí acabamos ficando com pouca demanda” (EP 03).

“Especialmente a qualificação, a menos que a vaga seja destinada a uma pessoa que não precisa ter qualificação, porém tem que gostar do ramo a trabalhar. Aí a gente vai olhar todos os currículos, e procurar por esta pessoa que satisfaça a vaga. Por exemplo, eu gosto de trabalhar nesta área, porém sei somente o básico de informática. Hoje, se a empresa fosse forçar vaga para contratar pessoas com deficiência, teria somente 02 que demonstraram interesse. Uma dessas ... não sei se ainda está em Dois Vizinhos, então onde vamos buscar esses profissionais?” (EP 04).

Os gestores entrevistados frisaram que existe uma grande dificuldade na ocupação das vagas, corroborando com Tanaka, Manzini (2005), Araujo, Schmidt (2006) e Redig (2014), as empresas disponibilizam vagas para as pessoas com deficiência, entretanto não conseguem absorver-las, seja pela falta de qualificação profissional, falta de mão-de-obra, pelo despreparo para a inserção social em atividades mais complexas, e por não atenderem as necessidades empresariais.

Entretanto, “estudos mostram que o despreparo dos gestores das empresas, dos colegas de trabalho e a falta de adequação do ambiente são alguns dos empecilhos para a contratação desse público” (REDIG, 2014, p.50). Na visão da educadora entrevistada os gestores tem se esforçado sim, estão mais abertos à questão humana. “Acredito que as pessoas cada vez mais

querem saber do trabalho que está sendo realizado, das pessoas com deficiência, mas ainda há um grande caminho para trilhar, de paciência, de adaptações”.

Porém, ao olhar o lado da pessoa com deficiência percebe-se em suas falas que também não foi fácil conseguir ingressar nas atividades laborais, ou por falta de oportunidade ou preconceito das empresas. Conforme mostram os relatos a seguir:

“Não, tivemos dificuldade, quando ... foi assim oh: o irmão dele estava procurando serviço. Aí ele tinha um colega no supermercado que falou pra ele ir lá que tinha uma vaga. Aí ele foi lá, na entrevista dele, ele falou que ele tinha um irmão com deficiência e ela se interessou no irmão dele. Aí eles marcaram que em tal dia levaria o irmão para uma conversa. Ela (a gestora da empresa) falou que não era garantido, mas ela estava com vontade de pegar um menino assim para trabalhar na empresa. Foi lá na entrevista tinha ele, tinha outro menino “mudo”. Aí eu pensei, nossa!!! Aquele menino vai ter mais chance né. E aquele menino já tinha trabalhado em vários lugares, já tinha experiência. Aí eu falei assim, tinha que ser a vez do “X”, da uma chance pelo menos, uma oportunidade. E ali foi menina, fez a entrevista, depois de uns 15 dias chamaram ele. Ainda não tínhamos procurado emprego antes ... Porque o irmão dele começou a trabalhar e ele como a dizer que também queria trabalhar. Uma vez há 16 anos atrás, quando deu o acidente no meu marido, um dono de mercado convidou o “X” para trabalhar lá, área de empacotador, mas assim, como eu vou falar pra você, eu fiquei com medo. No começo eu fiquei com medo, eu pensei o outro rapazinho pode fazer alguma coisa errada e colocar a culpa nele, e como eu estava passando por aqueles momentos difíceis, eu falei não vou esperar mais um tempo. Mas acho que cada um tem seu tempo, sua hora (mãe PD 01)”.

“Mas ele foi difícil, porque ele já tinha quase 24 anos. Ainda foi através de uma dupla de música. Já tinha ido por tudo e nada e nada. Aí por causa da deficiência recebia somente não e não. A dupla fez aquele projeto que atendia os idosos e os deficientes, faz uns três anos. Aí um dia nós estávamos almoçando no parque, eu tinha meu pai. Aí ele disse o que você mais precisa para os meninos, que eram o meu pai e ele né. Eu falei pro meu pai, ele sempre foi no clube de idosos, então se você for tocar umas modas pra ele. E pro seu menino, aí eu falei: ah se você conseguir um empreguinho, mesmo que seja só meio período, seria tudo, eu falei. Porque na escola ele não estava mais gostando, porque acho que sempre era só fazer estopa (profissional), porque desde os 17 anos ele não estava mais estudando. E daí ele já estava cansado daquele ritmo. Aí ele falou: você vai conseguir as duas coisas! Aí não levou nem 15 dias, ele veio, ele e mais três do conjunto dele. Tocaram ali atrás, Nossa Senhora! O pai, o chinelinho dele tremia no pé, porque ele puxava muito bem também. Aí para o “Z” ele falou: pode ficar tranqüilo, qualquer dia venho te buscar para uma entrevista. Eu pensei, mas será?! Um dia ele me ligou, amanhã cedo, as 08 horas, passo aí para te buscar e te levar em uma empresa para entrevista. Nossa Senhora, eu fiquei muito feliz, louca de faceira. Chegando lá ele (músico) falou para a gerente este é o menino. Aí ela olhou pra ele (não sei se ela já conhecia, porque a gente faz compras lá), aí ela falou então toca aqui que o emprego é teu. Ele chegou a chorar de tão feliz, tanto o músico quanto o “Z”, né, porque tanto lugar que ele foi e escutava não e não e não.” (mãe PD 02).

“Na verdade ele nunca tinha trabalhado. Pra nós aqui em casa não foi, porque ele foi encaminhado pela APAE. Eu na verdade fiquei só com a parte de encaminhar, levar os papéis e documentos, tipo essas coisas assim né. Nunca tínhamos procurado serviço antes,

porque ele era de menor né. O processo de seleção foi via escola, mas eu participei. Tipo quando ele foi visitar a seção e conversar com eles eu não estava junto. Daí depois que já estava em meia viagem o emprego dele, aí sim, a professora passou aqui me pegou eu fui junto, conversar com a chefinha dele, a supervisora e conhecer como é que era lá (mãe PD 03).

“Além da real falta de empregos, falta de oportunidades e principalmente o preconceito das pessoas que estão administrando as empresas tenham quando se trata de pessoas com necessidades especiais. Bom, minha contratação foi meia que inesperada. Cursava o último ano de faculdade em Capanema e estava cansado de tanto procurar empregos e ninguém me dava uma oportunidade de provar que eu era capaz. Então um dia uma professora me falou que o pessoal da CISS, depois de uma visita técnica que nossa turma fez a empresa, queria fazer uma entrevista de emprego comigo, sai de Capanema para vir em Dois vizinhos fazer a entrevista. Quis o destino que no dia e na hora da minha entrevista o dono da empresa estivesse lá também. Ele resolveu assistir minha apresentação e entrevista. Quando terminou, ele mesmo me falou que eu estava contratado. E o que era para ser só mais uma entrevista, acabou se tornando um sonho realizado, e tive meu primeiro emprego. Sem dúvidas que a lei de cotas contribuiu, pois talvez sem ela a empresa não iria nem fazer a entrevista comigo” (PD 04).

“Desde o meu primeiro emprego, foi bem difícil de achar serviço. Porque eu não posso trabalhar no sábado por causa da religião. É difícil achar serviço que não trabalhe no sábado. E agora eu to lá, de segunda a sexta, das 2:00 as 6:00. Nesse meu ultimo emprego, foi uma amiga minha que me indicou, ela me ligou e falou pra mim passar lá, porque ela ia sair, e, eles precisavam. Aí eu fui lá ela me explicou como funcionava e eu já fiquei trabalhando. Ela (a amiga) ficou uma manhã comigo, me mostrando. Ai depois fui falar com o chefe, ele pediu se a colega tinha me explicado tudo, eu falei sim, ele respondeu: então ta bom. Então foi fácil. [...]Acredito que o principal empecilho para encontrar um trabalho é a religião, porque não posso trabalhar no sábado” (PD 05).

Os relatos descritos acima demonstraram a dificuldade na inserção da pessoa com deficiência no labor, seja pela falta de oportunidade, seja pela qualificação profissional exigida ou ainda pela falta de uma visão diferenciada do empregador, que enxergue qualidades e potencialidades.

O presente estudo mostrou também, que as empresas começaram a procurar instituições especializadas à pouco tempo, tanto que das pessoas com deficiência participantes da pesquisa, duas foram indicados pelas instituições de ensino, as demais tiveram o apoio delas, mas conseguiram o emprego após procurar por vagas ou por intermédio de amigos e conhecidos.

Quanto à manutenção deste grupo de funcionários, os gestores salientaram que não possuem grande rotatividade. Segue falas a respeito:

“A empresa não tem rotatividade em sair do trabalho, dificilmente ele sai por contratação por outra empresa por melhor oportunidade, como acontece com os demais funcionários,

geralmente eles deixam a empresa porque vão embora da cidade, voltam a morar no interior com os pais; tanto que este ano tem homenagem aos funcionários com maior tempo de serviço, onde estão homenageando uma servidora auditiva (surda), será homenageado festivamente pelos seus 10 anos de casa. Acredito que a baixa rotatividade se deve ao processo de seleção bem estruturado e a gente faz o acompanhamento para verificar, trabalho com supervisor, trabalha com a equipe; e agente sempre orienta assim o supervisor para que ele não espere, quando é intelectual ou é físico que de repente ele vai ter a mesma produtividade dos demais, o supervisor já está ciente que de repente, ele pode ter no decorrer do tempo, mas que de repente ele vai ter uma adaptação um pouco mais lenta que as demais pessoas. Eles já estão cientes disso, então ele vai trabalhar dentro de sua limitação, se trabalha a equipe em que está inserido, estando a mesma cientes da limitação do colega, para que não haja competição e/ou discriminação” (EP 01).

“Já houve pessoas que entraram e saíram, como nós temos pessoas que já estão há algum tempo e trabalhando normalmente. As pessoas que saíram foram por motivos de ordem pessoal, uma mudança, outros nada assim relativo/relacionado ao trabalho, todos por motivos pessoais; ah ... mudou de cidade, achou um emprego com uma qualidade financeira melhor, pois com a fiscalização e com a legislação do jeito que está, as empresas vão começar a brigar por essas pessoas. Vai ser natural isso daqui a pouquinho” (EP 02).

“A gente não tem dificuldade de manutenção assim sabe, não temos muita rotatividade de pessoas com deficiência, talvez pelo fato da cultura da empresa ser mais inclusiva, porque geralmente a gente conversa com os líderes para eles terem uma atenção especial, não só no início, mas também durante todo o processo. Acho que isso faz com que eles fiquem. Não temos muitos casos, nós temos casos de um menino que saiu e agora pediu para voltar. E também a questão da demanda, como eles acabam não tendo muitas oportunidades fora, eles acabam ficando, não só pela cultura da empresa, como também da região, ou ainda pela própria necessidade e pela própria demanda” (EP 03).

“Tranquilo, sem problemas, o “fulano” trabalha com a gente há quase 09 anos e não temos problema algum”. (...) “Não sei se nós temos sorte, mas pra nós ele é indispensável” (EP 05).

O estudo mostrou que a maioria dos indivíduos com deficiência que ingressa no mundo do trabalho permanece, somente deixam o seu labor em casos estritamente pessoais, como mudança para o interior, mudança de município e raramente por não se adaptarem as atividades laborais. Dois gestores salientaram que a empresa tem em seu quadro pessoal, funcionários com 10, 15 anos de contratação. Ressaltaram também que o processo de acompanhamento e de seleção faz com que os contratos se mantenham no emprego, pois estão alocados de tem possibilidades de desempenharem suas funções.

O mesmo resultado obteve-se com as pessoas com deficiência. Conforme segue:

“Este é o primeiro emprego dele. Já está indo para 9 anos” (mãe da PD 01).

“Fez dois anos em janeiro que ele está trabalhando. Então ele tinha 23 anos. Foi o primeiro emprego” (mãe PD 02).

“Trabalha somente há 8 meses” (mãe da PD 03).

“Meu primeiro emprego. Trabalho há 3 anos” (PD 04).

“Já trabalhei antes como baba, três vezes. Cuidando de crianças. Daí eu trabalhei um mês em uma gráfica, aí não deu muito certo, porque tipo, ali é assim, um tempo tem bastante serviço e outro para. Daí peguei e saí! Agora to lá há 5 meses” (PD 05).

Quatro deles ainda estão no seu primeiro emprego, variando o tempo de serviço de 8 meses até 9 anos. Somente um teve rotatividade, porém através de trabalhos informais. Quando perguntado sobre como se sentem no trabalho, responderam que:

“Eu gosto muito, aí vou receber o pagamento, volto feliz. O dinheiro fica no banco. A mãe cuida do dinheiro. Compra sapato, camisa, tênis também, ajuda a família também, que esta aqui hoje” (PD 01).

“Gosto muito de trabalhar” (PD 02). “O dinheiro dele é para comprar as coisas dele, só as coisas dele, calçado, roupas, dentes, flúor e perfume que não podem faltar” (mãe PD 02).

“É bom trabalhar, compro minhas roupas, calçados” (PD 03). “E juntamos o dinheiro e compramos um carrinho. Seguramos um pouco e compramos” (mãe PD 03).

“Me sinto realizado, pois era um dos meus maiores sonhos, ter meu primeiro emprego e eu consegui. Me sinto muito bem, não tanto pelo salário, mas sim por acordar de manhã e saber tenho um emprego, algo me faz sentir útil e isso é maravilhoso” (PD 04).

“É bom, tenho meu dinheirinho para comprar minhas coisas” (PD 05).

O estudo demonstrou que todos se sentem bem e felizes em seus empregos, pois através dele, sentem-se úteis a sociedade e podem viver como qualquer outro cidadão, conseguindo comprar seus pertences e ainda ajudar nas despesas familiares. Corroborando com estas informações, os autores Pastore (2001) e Mendonça (2007) apontam que as pessoas com deficiências que realizam atividades laborais sentem-se úteis na sociedade e produtivas economicamente.

No que concerne a caracterização das pessoas com deficiência inseridas no mundo do trabalho, verifica-se, através da tabela 05, que os maiores índices encontram-se entre as pessoas com deficiência visual, totalizando cerca de 50% das ocupações e deficiência auditiva com 25% dos empregados. E o menor número encontram-se entre as pessoas com deficiência múltipla, nenhuma está inserida, seguida pela deficiência motora e reabilitados, com cerca de 2,5%. A ênfase deve ao fato, de que as pessoas com deficiência visual não são cegas, tem um percentual de sua visão diminuído. Destaca-se ainda que, quase 100% deles trabalham na mesma empresa, desempenhando atividades laborais mecânica.

Tabela 5: As empresas e a caracterização dos funcionários com deficiência

Empresa	Número de funcionários com deficiência	Tipos de deficiência						
		F	A	Me	V	Um	DMo	REA
EP 01	105	13	24	07	61	-	-	02
EP 02	05	-	02	01	-	-	02	-
EP 03	13	01	08	03	01	-	-	-
EP 04	01	01	-	-	-	-	-	-
EP 05	02	-	-	02	-	-	-	-
Total de funcionários por tipo de deficiência		15	34	11	62	00	02	02

*Informações coletas junto aos RH (Recursos Humanos) das empresas

Araujo e Schmitd (2006), destacam que isto ocorre devido ao processo de acesso ao ensino regular das pessoas com deficiência auditiva, visual e física, atingindo assim maiores índices de escolarização, normalmente exigidos pelas empresas, bem como a facilidade em acessibilidade junto as empresas, as quais não precisam de muito investimento financeiro.

Ao trabalhar a inclusão das pessoas com deficiência, as empresas passam a ter um processo de seleção diferenciado. Alguns gestores declaram abrir vagas específicas para este público em questão, enquanto outros, abrem a vaga em ampla concorrência, desde que seja capacitado para tal função. Em contraponto a Araujo e Schmitd (2006), onde as empresas não buscam as instituições especializadas para seus potenciais candidatos, 80% das empresas mostraram ter contato e/ou parceria com instituições especializadas e agência de empregos, sendo estas entidades um elo entre as empresas e as pessoas com deficiência, porém não existe o contato entre escolas de ensino regular, exceto nos casos de alunos graduandos. A seguir algumas dessas afirmações:

“Realizamos divulgação junto a agência do trabalhador. A cada 10 vagas, abrem 2 ou 3 para PDs, porém não há demanda por parte das PDs, isso pensando nas condições de trabalho, pois as atividades são operacionais, ficando muitas vezes em pé, dependendo da limitação impossibilita a realização da tarefa, mas mesmo assim, não há demanda” (EP 01).

“A gente mantém divulgação em jornais, site da empresa, as vagas abertas constantemente para deficientes físicos, mentais, auditivas, a visual é mais complicado devido ao trabalho a ser realizado”... “nós temos uma parceria com a APAE” (EP 02).

“Geralmente a gente entra em contato com APAE, Agência do trabalhador e APADV também. No processo de contratação, após a agência do trabalhador divulgar as vagas, eu fui até lá, em uma manhã e conversei com os interessados ... Alguns procuram a empresa, inclusive, muitos dos que eu fui entrevistar já tinham o cadastro aqui conosco. Nós temos o nosso sistema de recrutamento externo, aqui na guarita, onde tem as fichinhas, aí eles preenchem e o guarda entregue no RH” (EP 03).

“As vagas são abertas para a função, por exemplo, programador, analista de atendimento, sem a especificação de ter ou não deficiência. Assim, quem quiser e gostar da vaga disponível, se inscreve para o processo de seleção” (EP 04).

Como mencionado pelos empresários, a profissional de educação afirmou que algumas empresas entram em contato com a escola para informar sobre as vagas, mas também ficam sabendo através da agência de empregos, SESI, SENAI. Salientou ainda que “geralmente elas solicitam pessoas que saibam ler e escrever o que normalmente não se encaixa com o perfil do alunado” (ED 01). Dificultando assim o processo de inclusão, ou seja, “pessoas com grau mais severo da deficiência intelectual têm menos possibilidade de inserção laboral” (LIMA; JURDI; 2014, 520).

Segundo a agência dos trabalhadores de Dois Vizinhos, o sistema de cadastro de vagas possui a opção de pessoa com deficiência e quando esta vaga não é disponibilizada para este grupo, a empresa a qual oferece a vaga deve justificar a desclassificação. As vagas cadastradas são divulgadas em todo o Sudoeste do Paraná. Para ser enquadrado como deficiente e concorrer às vagas específicas, o indivíduo deve apresentar o laudo com o referido CID – Classificação Internacional de Doenças.

Durante o período de janeiro a novembro do ano de 2014, a agência de empregos de Dois Vizinhos, alocou somente 10 pessoas com deficiência, número ínfimo em comparação as pessoas sem deficiência alocadas, totalizando 913, conforme mostra a tabela 6. Ou seja, pouco mais de 1% das pessoas inseridas no mercado do trabalho formal no município de Dois Vizinhos no ano de 2014 possuem algum tipo de deficiência.

Tabela 6: Agência do trabalhador de Dois Vizinhos – atividades realizadas em 2014

Atividades	Meses										
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
Empresas contratadas	06	08	07	05	05	06	08	05	06	07	05
Vagas cadastradas	72	81	109	109	41	59	60	103	99	116	87
Trabalhadores inscritos	151	178	223	201	138	150	179	126	153	143	118
Nº de encaminhamentos	118	114	155	159	159	150	143	128	223	174	142
Nº de trabalhadores colocados no mercado do trabalho	65	69	88	106	86	77	85	96	91	77	73
PcD colocadas no mercado do trabalho	01	-	02	-	01	03	02	-	-	-	01
Cursos de qualificação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Média de pessoas atendidas	324	253	302	277	249	276	356	288	291	302	274

Ao se tratar do processo seletivo, duas empresas surpreenderam com o formato de seleção diferenciado e de maneira a tornar o processo realmente inclusivo, focando nas potencialidades das pessoas com deficiência, ou seja, buscando através de profissionais da área da saúde, como médicos do trabalho, fisioterapeutas, psicólogas, alocar os sujeitos nos locais em que há possibilidade de desempenharem suas funções satisfatoriamente. Além de manterem parcerias com instituições que atuam junto a este público. Segue falas a esse respeito:

“Para caracterizar as deficiências, é passado para o medico do trabalho, o qual encaminha para as áreas específicas, por ex. se auditivo vai para fonoaudióloga e otorrinolaringologista, se Intelectual vai para neurologista para que tenha o laudo sobre a deficiência e assim para todas as demais áreas. Por exemplo, o intelectual geralmente vem pela família e coloca como condição, ah ... por que nunca aprendeu, a família impõe ... Já o processo de seleção: Palestra de reconhecimento, a qual é realizada todas as quintas-feiras para todos os interessados nas vagas disponíveis, com o intuito de apresentar o funcionamento institucional, turnos e horários de trabalho, questão salarial, informa as vagas em aberto, mais voltada para a área educacional, já na entrevista realizada por psicólogo a PD já escolhe o local, a empresa prioriza que tenha alguém da família para acompanhar o deficiente, como responsável, para que tenha ciência do trabalho desenvolvido e para criar um vinculo com o familiar para que seja o contato entre o funcionário e a empresa; em seguida passa para a fisioterapeuta para a melhor indicação de trabalho de acordo com suas debilidades e em seguida a ambientação. Para a PD eles percorrem o processo da melhor forma de habilitação do futuro funcionário, visando selecionar o local mais adequado para a sua alocação. Para pessoas com auditiva, geralmente vem alguém da família para acompanhar, em demais casos tem uma servidora que conhece LIBRAS e faz a

tradução, porém não consegue realizar em tempo hábil durante palestras e demais seminários, pois não é interprete; mas sim, em local reservado somente para os surdos, onde eles recebem as mesmas informações, porém não com os demais funcionários; tudo o que vem de novo para a empresa e nos últimos planos de treinamento as pessoas chaves das áreas tiveram treinamento em Libras para que possam se comunicar minimamente com os surdos. Salientou que as pessoas com deficiência auditiva, mais jovens entendem a linguagem labial que facilita a compreensão” [...] “A empresa possui contato com APAE, CRAS e CREA, as quais são as principais fontes. Temos 03 servidores oriundos da APAE” (EP 01).

“A forma de seleção é diferenciada, por exemplo, nós temos uma parceria com a APAE, a nossa colega da APAE, vem para a empresa, ela visualiza a vaga e verifica a possibilidade de determinado aluno poder participar daquele trabalho. Aí sim, ela visualizando aqui é possível trabalhar, ela traz para um teste, e a gente verifica, opa! É possível, tem condições, a gente faz a contratação. Caso não seja, ela mesma já identifica, aqui não vou conseguir colocar. Acredito que as pessoas com deficiência, especialmente intelectual, que vem trabalhar na empresa, chegam ali de acordo com as habilidades desenvolvidas e não por uma capacitação específica da instituição de ensino a qual frequentou ou frequenta” (EP 02).

“Há uma primeira triagem no currículo, os quais buscam as experiências que a pessoa tem, mas se ela deixar de apresentar experiências no currículo não quer dizer que ela não vai ser chamada. Porque às vezes o gestor chega pra mim e diz: eu tenho esta vaga disponível e tem que ser alguém com experiência, devido ao projeto que vai trabalhar. Aí eu sei que a minha triagem no currículo tem que haver experiência. Ou ele chega e diz: tenho esta vaga e não precisa ter experiência, se ela estiver fazendo faculdade já está bom pra mim. Aí minha triagem será diferente. E na sequência a pessoa é chamada para uma entrevista, uma conversa. E nessa conversa eu vou procurar os requisitos que me interessa na vaga” (EP 04).

Entretanto, ao contatar com as instituições informando sobre a vaga e suas atribuições, existindo a possibilidade de indicar alunos, *“o processo de indicação se dá através da análise de qual a função, vai conhecer o local, levar o aluno potencial até o local e verificar se ele tem condições de desenvolver este trabalho de forma que ele, apesar de algumas limitações, consiga se sentir produtivo dentro da empresa” (ED 01).*

Ainda, apesar dos processos de seleção ser diferenciados para as pessoas com deficiência, a educadora acredita não ser o mais adequado para tal. Segue relato:

“Acredito que a empresa pensa mais pelo lucro, quanto maior a produção, maior o lucro, eles preferem contratar funcionários com perfil jovem, buscando maior produtividade. Acredito que para que o processo ocorra da melhor forma possível seja através da sensibilização, mostrando que o lucro não é somente material, mas no relacionamento, na produção e comportamento de toda a equipe, comprometimento, cooperação, calma, paciência. O processo de seleção deve passar para a sensibilização, e não conscientização, pois com a conscientização é o que vem de dentro pra fora, eu me conscientizo, e sensibilização é de fora pra dentro. Este processo acontece quando a Escola mostra o

potencial de seu alunado através da arte, teatro, dança, esportes, música. O caminho para a sensibilização é mostrar o talento de cada indivíduo, pois limitações todos temos”(ED 01).

O relato da Educadora reafirma o estudo de Araujo (2006a) de que as instituições educacionais apontam aspectos negativos no processo de contratação das pessoas com deficiência. Entre eles: falta de solidariedade, tolerância, desconhecimento do potencial e da real necessidade especial, além da contratação somente visando o cumprimento legal e não a inclusão.

Diferentemente de alguns discursos assistencialistas, estudos como de Escobal; Araujo; Goyos (2005), Redig (2014), entre outros, vêm demonstrando que as pessoas com deficiência têm condições perfeitas de desempenhar funções laborais desde que alocadas de acordo com suas aptidões e treinadas para isso. Conforme assertiva abaixo:

“Não tivemos dificuldades em treiná-los para desenvolverem suas atividades. Claro que meio que na decoreba. Mas eles aprenderam muito rápido. Não precisamos adaptar praticamente nada pra eles”. (EP 05)

A inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho será eficiente e eficaz, quando for analisado o preparo social e profissional destes sujeitos, bem como as condições sociais e de acessibilidade dos ambientes empresariais que irão recebê-los (TANAKA; MANZINI, 2005). Não basta inserir no mercado do trabalho simplesmente por benevolência, dó, piedade ou pelo cumprimento legal. Mas sim, quando estiverem realmente receptivas às pessoas com deficiência e sensível a situação e potencialidade desses indivíduos.

A Lei de Cotas apesar de ser uma ação afirmativa, que tem como principal objetivo a inclusão laboral, nem sempre tem seus princípios cumpridos de forma adequada e seu efeito torna-se paliativo. Os órgãos fiscais não cobram das empresas privadas o cumprimento legal de maneira eficaz, ficando as pessoas com deficiência a mercê da boa vontade do empresário em contratá-las.

4.1.2. Atribuições e contribuições das pessoas com deficiência na empresa

Estudos têm demonstrado que a inserção de pessoas com deficiência nas empresas torna o ambiente de trabalho mais humano e acolhedor, agregando no desempenho pessoal e laboral dos colegas (BATISTA, 2004; PASTORE, 2001). Nesta investigação, confirmaram-se algumas características mencionadas acima, como ambiente harmonioso, cooperativo,

colaborativo, além de mudar a visão dos colegas sobre a real possibilidade laboral da pessoa com deficiência, e desenvolvimento profissional dos indivíduos sem deficiência, que ao olhar o próximo visualizam a sua potencialidade de produção. Conforme segue:

“Além de atender a Legislação, apesar de ainda não atendermos a cota, ainda temos o caminho pela frente; da diversidade, hoje em material empresarial falamos sobre ela, visando socializar; além de colocar no mercado do trabalho, como colocado pelo próprio deficiente “aqui é uma das poucas empresas que abre a porta, sabemos que a PD não tem limitador para o trabalho, há ambientes que dificulta, porém há muitos locais que eles podem ser inseridos” [...] “Também busca aprender a lidar com a diferença no dia-a-dia” (EP 01).

“Muda o ambiente. A gente percebe a questão da união dos colegas, principalmente dos que estão ao redor, as pessoas que estão junto com as pessoas com deficiência, eles geralmente mudam o comportamento. Essa é uma questão que me parece ser comum, você coloca uma pessoa com deficiência em determinado setor, as pessoas que estão aí, você já percebe uma diferença de hábito, de trabalho, de cooperação, de colaboração, muito positivo ... Quando a gente abre uma vaga a gente abre específica para a pessoa com deficiência, tanto que vem pessoas especializadas antes, para avaliar se realmente há a possibilidade de preenchimento daquela vaga, de acordo com o que a empresa precisa. E, até o momento a gente tem visto que o trabalho, a gente não perde absolutamente nada. É claro que nós não estamos colocando pessoas com deficiência fazer funções que a gente entende que pode ser um problema, que pode acabar atrapalhando. Por exemplo, seu eu colocar ele numa linha de produção, eu provavelmente tenha um problema, principalmente se for intelectual né. A gente tem pessoas em linha de produção, por exemplo surdo, sem problema nenhum” (EP 02).

“Eu vejo as contribuições assim para lidar com os preconceitos, dos nossos próprios funcionários, para eles entenderem essa socialização, pensando mesmo na responsabilidade social. Então a gente não pensa em contratar para atingir metas, que dependendo do caso a gente nem espera que isso aconteça, mas pela questão do relacionamento interpessoal, deles conviverem com os outros, de quebrar preconceitos dos nossos próprios colaboradores, então essa é a intenção, que acaba sendo possível a partir da contratação ... Quanto a mudança de comportamento dos demais colabores, depende muito do funcionário, tem funcionário que eu já conversei que já comentou: putz eu tinha determinado preconceito com a deficiência e eu vi que estava sendo maldoso com meus julgamentos. Ou até mesmo a questão, teve uma funcionária que eu conversei na semana passada e ele comentou que tem uma pessoa com dificuldade visual né, aí ela disse: eu reclamo, reclamo, mas o outro está lá, não enxerga e faz. Então as vezes mudam as concepções, mas não de todos, têm pessoas que nem percebem, depende muito da sensibilidade da pessoa, da construção histórico-social dela, da visão que ela tem de mundo, então depende de cada pessoa mesmo. Acredito que muda o ambiente, não de todos, talvez nem de 50%, mas muda. O que muda para algumas pessoas é válido” (EP 03).

“A contratação de uma pessoa com deficiência abriu sim a cabeça dos gestores, hoje eu vejo que a cabeça dos nossos gestores e diretores amadureceu para isso. Hoje eles entendem que se a pessoa tiver uma formação legal, se ela puder contribuir na nossa atividade do dia-a-dia, independente da limitação física que ela tiver ou não, ela pode ser contratada, a cabeça deles abriu pra isso. Porque agora eles têm um exemplo dentro de casa. Hoje, eu percebo que

assim, a única coisa que nos impede, é de termos pessoas que gostem dessa área. Porque o diferencial do “X” é que ele amava, tudo o que ele queria era trabalhar com isso. O cara foi atrás, estava fazendo faculdade, ele não veio aqui bater na nossa porta e falar: olha eu quero emprego, mas eu não sei nada, eu quero entrar no sistema de cotas de vocês. Ele ingressou pelo mérito mesmo, conhecimento na área, porque ele gosta mesmo” (EP 04).

“Principalmente o lado social, porque assim, quando o “fulano” começou aqui, nossa, a gente teve muitos elogios, muitos mesmo. Eu acho assim, que também a parte humana. Você não faz idéia o quanto eles gostam de trabalhar aqui, eles estão sempre felizes. Se “fulano” não vem trabalho ele fica doente. A mãe dele as vezes liga, oh, hoje ele não pode ir, mas amanhã ele pode ir. Aí ele repõe todas as horas, como qualquer outro. Se ele sai, por exemplo, para alguma atividade junto com a APAE, algum campeonato, ele quer repor, ele quer repor. E a gente deixa ele fazer. Porque eu acho que nada mais importante que ele se sentir essencial para a empresa. Salientou que os trabalhadores com deficiência trazem benefícios para a empresa sim. (...) Porém infelizmente existe o preconceito entre os funcionários, não por eles (as pessoas com deficiência) terem privilégios, pois os tratamos da mesma maneira que os demais. Assim, ninguém trata ele mal, mas a gente percebe. Principalmente a primeira impressão, quanto entra funcionário novo” (EP 05).

O estudo apontou ainda, para o atendimento a diversidade, socialização e convívio com as diferenças, diminuindo o preconceito e aumentando a credibilidade da capacidade e potencial das pessoas com deficiência.

No que concerne as atribuições das pessoas com deficiência inseridas no mundo do trabalho mostraram ser essencialmente mecânicas, utilizando pouco raciocínio lógico, pois são empresas que, pelo ramo das atividades, trabalham com produção em série e em grande escala. Exceto em uma das empresas, que o funcionário, desempenha função de uso extremo de raciocínio lógico, como programador. Segue relatos:

“Grande maioria é de trabalho operacional (mecânico); porém depende da tarefa, tem algumas atividades que precisa de raciocínio lógico, onde eles devem saber códigos e cores de acordo com as etiquetas de acordo com os produtos, onde ele não pode errar, porque em caso de erro, gera confusão junto a clientela, sendo assim, deve ter um nível de compreensão bom, pois pessoas com menos escolaridade possuem dificuldades de aprendizagem” (EP 01).

“A maioria desenvolve trabalho mecânico, nenhum trabalha no setor administrativo, todos estão em produção. Tem uma pessoa com deficiência auditiva que desempenha trabalho de produção em linha perfeitamente, de forma igualitária, como qualquer outra pessoa sem deficiência” (EP 02).

“Depende, nós temos pessoas trabalhando na costura, com costuras, temos pessoas na lavanderia né, cuidando de algumas máquinas específicas, por exemplo esse rapaz, que tem uma perna mais curta, ele tem uma certa experiência com máquinas, então ele acaba operando uma máquina específica, utilizando-se mais de raciocínio lógico. No acabamento, onde estão as pessoas com DM, fazendo passante das calças que é uma função bem simples (mecânica). Já as com dificuldades auditivas estão em vários setores, no acabamento,

pregando botão, pregando etiquetas, na própria costura (mais complexo um pouco). Grande parte do trabalho na empresa é mecânico, apesar da empresa fazer rodízios entre as funções acaba sendo mecânico, operacional, chão de fábrica. O setor administrativo não tem ninguém com deficiência, pois trabalhamos com recrutamento interno” (EP 03).

“Trabalho mecânico, empacotando gêneros alimentícios/mercadorias, desenvolvido normalmente como qualquer outro funcionário. E entende perfeitamente, por exemplo, se ele está fazendo alguma coisa errada é só olhar pra ele que ele já sabe, e responde já to indo rsrsrs. É bem interessante sabe, ele na verdade, ele tem bastante visão, mais que os normais. Os normais dão uma disfarçada e pronto. Mas ele não, ele sabe que ele está fazendo alguma coisa errada” (EP 05).

“Uso do raciocínio lógico, pois tem a função de programador dentro da empresa. O material de trabalho dele é um computador com teclado e mobiliário adaptados, seu teclado é na posição dos pés, desenvolvendo assim, suas habilidades” (EP 04).

Na empresa em que as atividades eram estritamente de raciocínio lógico (EP 04), a mesma contatou uma instituição especializada em pessoas com deficiência para auxiliar na elaboração ergonômica dos mobiliários a serem utilizados pelo funcionário, a fim de adaptá-los as melhores condições para o desempenho de seu trabalho e bem-estar e, conseqüente, aumento da produtividade.

Salienta-se ainda, que nesta mesma empresa (EP 04), como proposto por Redig (2014), a pessoa com deficiência possui horário diferenciado e é liberado para tratamento com fisioterapeutas. Destaca que “além de ter horário flexível para realização de tratamento fisioterapêutico, por entender que isto contribuirá para o melhor desempenho dele em suas atividades dentro da empresa”. Fato também encontrado na EP 05, onde os funcionários trabalham apenas 3h/dia e 6h/dia, conforme disponibilidade do próprio funcionário.

Nesse segmento, observamos que apesar das pessoas com deficiência inseridas no mundo do trabalho passarem por uma seleção diferenciada, percorrem o processo de ascensão profissional como qualquer outro funcionário, de acordo com o tempo de serviço e/ou produção, dependendo do plano de carreira empresarial e de suas potencialidades individuais. Entretanto, mesmo mostrando competência em suas funções e contribuindo para a produtividade empresarial, sendo essenciais em seus postos de trabalho, nenhum dos sujeitos possui cargo de chefia, tal como afirmado nos estudos de Lancelotti (2003), Doval (2006), Veltrame (2010), Quidim; Lago (2012), que frisam que as pessoas com deficiência assumem, cargos de auxiliares e que exigem pouca qualificação profissional.

4.2.4.2. Processo educacional

Nesta sessão serão apresentados os índices relativos ao longo da trajetória escolar das pessoas com deficiência participantes da pesquisa, bem como, os mecanismos e proposições das instituições educacionais com foco a inclusão escolar e qualificação profissional.

4.2.2. Educação e capacitação profissional da pessoa com deficiência

Conforme o Artigo 3º da Resolução 02/01 (BRASIL, 2001), que Institui Diretrizes Nacionais para Educação Especial na Educação Básica, no parágrafo único, as instituições de ensino devem ter um setor responsável pela educação especial, dotada de recursos humanos, materiais e financeiros para sustentar a construção da educação inclusiva. Neste sentido o Colégio pesquisado conta com a Sala de Recursos Multifuncionais, composta por materiais didáticos diferenciados e adaptados aos deficientes, computadores e notebook. A professora responsável pela sala destaca que

“é um grande avanço. Apesar do espaço ser pequeno, a sala conta com materiais didáticos diferenciados e adaptados aos estudantes com deficiência, como teclado, softwares, vídeos, uma gama de jogos didáticos adquiridos com recursos próprios ou desenvolvidos pelos próprios alunos, além de possuírem computadores e notebook”.

Salienta-se que a Sala de Recursos Multifuncionais – SRM trabalha com alunos de diferentes turmas e em diferentes horários no período contrário ao ensino regular, com a dedicação exclusiva de duas professoras, uma pela manhã e outra a tarde. “Os alunos são estimulados individualmente e em grupos, de acordo com suas dificuldades, a assimilar conhecimentos” (ED 02). Sendo assim, a SRM torna-se complementar e suplementar ao trabalho desenvolvido na sala de aula comum (GARCIA, 2012).

“Sempre freqüentei a sala de recursos, desde a 5ª série, isso foi o que mais me ajudou. Tinha muita dificuldade, em matemática, português, em tudo. Antes de eu começar trabalhar eu vinha toda terça-feira, um dia da semana eu ficava a tarde toda. E daí, agora eu não posso mais porque eu to trabalhando. Então não lembro como eu entrei na sala de recursos, mas eu percebi que tinha dificuldades quando eu reprovei na 5ª série, fiz duas vezes. E daí me ajudou muito, até hoje me ajuda. Eu comecei a me soltar lá na sala, com uma amiga minha que também cantava. A sala de recursos para a minha vida é fundamental” (PD 05).

Observou-se ainda, que o bom desempenho dos alunos deve-se a dedicação das professoras, as quais estimulam os alunos na aprendizagem dos conteúdos, a fazerem

apresentações culturais tanto no Colégio como nas Escolas Municipais, visando à valorização de cada indivíduo, bem como a demonstração das atividades desenvolvidas neste ambiente de aprendizagem, além de buscar o cumprimento legal, por meio da solicitação de adaptações curriculares, com atividades diferenciadas. Segundo afirmativa abaixo:

“eu levo minha pastinha com a legislação que ampara as pessoas com deficiência junto nas reuniões de conselho de classe e solicito aos professores que façam adaptações curriculares para que a inclusão seja realizada de fato, e afirmo que caso o professor não realize, ele é responsável pelos seus atos e poderá responder judicialmente” (ED 02).

Além da SRM preparada para receber os alunos com deficiência, o Colégio conta ainda com acompanhamento especializado aos alunos com deficiência auditiva, através de intérprete. Aos alunos com deficiência física, possui uma auxiliar operacional individual que os acompanha em momentos extraclasse, como ir ao banheiro, transporte, alimentação e demais locomoções. No Colégio observou-se ainda, a inclusão de um aluno com deficiência física, motora e fala, (o qual acompanhei durante a investigação). Além da auxiliar operacional supracitada, este aluno conta com uma professora auxiliar (Pedagoga), que passa às 20 horas semanais ao seu lado em sala de aula e tem como objetivo único sua aprendizagem de forma integral.

Ao contrário do apresentado acima pelo PD 05, o entrevistado PD 04, não teve as mesmas condições e acessibilidade apresentada na Escola participante da pesquisa, a qual busca a inclusão na sua íntegra, conforme segue relato:

“Bom, pra começar nenhuma escola estadual queria me aceitar, pois falavam que não tinha condições de me colocar em uma sala separada, com acessibilidade, com um professor só pra mim, e me colocar em uma sala juntos com os outros alunos, eles falavam que eu não iria acompanhar o ritmo dos demais e acabaria atrapalhando. Por esse motivo foi obrigado a fazer três vezes a terceira série na APAE. Até que um dia meus pais foram para o fórum exigir o meu direito de estudar em uma escola estadual. Foi aí que me colocaram estudar na quarta série junto com meu irmão e os demais colegas. A cadeira nós adaptamos em casa e para copiar o material eu tinha uma máquina de datilografar. Depois ganhei um computador e assim me formei no primeiro e segundo grau” (PD 04).

Salienta-se que estes entrevistados tiveram suas formações em instituições diferentes, o PD 04, estudou em outro município, enquanto a PD 05, estudou na escola participante da pesquisa. O que mostrou bastante diferença nos métodos utilizados para a inclusão no ensino regular. Um mostrou-se satisfeito com o processo, sendo considerado normal, enquanto outro teve grandes dificuldades, tendo que buscar a justiça para ter seus direitos respeitados. Frisa-se ainda, que os demais entrevistados, PD 01, 02 e 03 apesar de terem tentado estudar em

escolas regulares, tiveram frustrações nelas e buscaram ajuda e atendimento na Instituição especializada, onde tiveram sua base educacional, conforme segue comentários:

“Antes de ir para a APAE, ele foi em pré-escola particular, em escola municipal. Mas as professoras me chamam e diziam que não tinha desenvolvimento, que ele ficava nervoso, que as outras crianças não entendiam. “Uma vez a professora esqueceu eu, e deixou no parque brincando sozinho”. (PD 01). Aí uma vizinha amiga nossa ligou para a diretora e falou que ele estava lá na escola sozinho, isso ele lembra e foi há muitos anos. Ele entrou com 5 anos na APAE, a APAE começou com três meninos, entre eles o “X”. Dois ainda moram aqui e tem uma vida bem ativa, isso que eles perderam tempo, pois entraram já com uma certa idade, pois as crianças entram bebês. Ele teve um desenvolvimento muito bom. Eu falo para essas mães, que o começo foi tudo mais difícil. Lá na APAE esta tudo pronto, preparado” (mãe, PD 01).

“Ingressou na APAE com 1 ano e oito meses. A gente morava no interior, aí viemos morar na cidade para por ele na APAE. Aí meu marido começou a trabalhar. Ele entrou com 1 ano e oito meses porque ele não tinha o anus, ele nasceu sem o anus. E daí a gente fez três cirurgia [...] Tentei colocar ele na escola regular por 2 anos, mas daí as professoras não tinham paciência. O primeiro ano até que ele aprendeu a fazer o abc (alfabeto). Elas passavam e ele copiava, só que pra ele fazer sozinho depois ele não lembrava. Mas depois o último ano elas tiravam ele da sala e deixavam com o guardião numa salinha. E tinha uma amiga minha que trabalhava lá que falou: mãe tira ele de lá porque ele não ficava em sala de aula, elas tiram ele e ele fica num quartinho com o guardião. E daí eu conhecia aquele cara, ele era mal encarado e a gente já pensa “merda”. Aí eu vim na APAE e falei com a diretora que ia tirar ele do colégio, porque se era para ficar num quartinho, ele podia ficar em casa dormindo e a tarde ia na APAE. Na escola eles justificavam que tiraram ele da sala de aula porque ele tirava a atenção dos alunos. Ta certo que ele era agitado, ia em um banco e ia no outro. Naquele tempo eles estavam começando falar que tinha que colocar no colégio (inclusão). daí eu peguei e tirei ele na metade do segundo ano, aí o pessoal do colégio falou que eu não podia fazer isso, que eu ter que ir no núcleo, aí eu falei então me manda ir lá, que eu vou falar bem certinho o que está acontecendo, porque eles achavam que eu não sabia o que estava acontecendo, mas eu sabia de tudo. Quando eu ameacei eles, daí eles não falaram mais nada. O primeiro ano foi bom, ele adorava, chegava em casa ele fazia as letras, mas isso no primeiro ano. Mudou a professora, mudou tudo” (mãe PD 02).

“Foi na creche quando a gente morava em outro município. Aí quando nós viemos morar pra cá eu coloquei ele no colégio, mas todo dia, todo dia, vinha uma reclamação. Vinha um bilhete, me chamavam no colégio, e sempre quando não era uma coisa era outra. Que ele brigava, não deixa os colegas prestar atenção, atrapalhava a aula. Aí eu já estava cansada de ficar naquela coisa, aí fui lá no colégio e falei com a diretora. Ela falou: a única coisa que eu posso fazer é encaminhar para uma psicóloga, numa fonoaudióloga ou coisa assim. Aí ele começou a ficar cada vez mais bravo, mais nervoso, aí eu comecei levar ele na psicóloga e fonoaudióloga do município, mas não estava adiantando. [...]Aí fui no colégio e falei que não iria mais levar. Aí o colégio me encaminhou para fazer um estudo especial com a psicóloga lá do núcleo, também não deu em nada, tenho todos os papéis ali. Tava normal, ele podia estudar normal com as outras crianças, tudo normal. Mas continuou sempre do mesmo jeito, estava cada vez pior. Aí você fica numa situação que não sabe mais nem o que fazer. Aí liguei na APAE, conversei com a diretora e falei que precisa da ajuda dela e aí

contei toda a situação. Aí marquei uma consulta com a psicóloga e levei tudo o que ela pediu, todos os papéis, atestados, exames, tudo o que eu tinha. A psicóloga olhou e falou: não precisa nem eu fazer nada, olhando esses papéis eu já sei o que ele tem. Eu tinha até o laudo do médico lá de Pato Branco e eu não sabia, não sabia o que era (rsrsrs). Aí a psicóloga falou que não precisa fazer nada, está tudo aqui o que ele tem, mas que ela iria fazer os testes, para ter um documento dela” (mãe PD 03).

Oliveira (2012) frisa, que “a partir da premissa de que as escolas são responsáveis pela instrução dessas crianças, os profissionais em educação (em especial os professores) são responsáveis diretos pela promoção de sua aprendizagem nas salas de aula regulares”. Nesses relatos percebe-se que apesar do processo inclusivo das pessoas com deficiência estar em foco há alguns anos e primar pela inserção no ensino regular, não ocorreu de fato para 80% dos entrevistados. Nas três tentativas as escolas estavam despreparadas para recebê-los e realizar o efetivo processo de aprendizagem, sendo considerados como perturbadores, ou ainda sendo esquecidos pelos seus professores.

De acordo com Anjos, Andrade e Pereira (2009) os professores vêem qualidades em alunos com deficiência auditiva e visual, pois têm expectativas em sua aprendizagem, esperando deles superação, vontade, participação e integração com a turma, pensamento crítica e busca pela independência; porém ao atuarem com alunos com deficiência mental ou Síndrome de Down “aparecem outras expectativas, mais relacionadas a pouco rendimento e lentidão na realização das tarefas”.

Esta visão acontece em muitos casos, pois a dificuldade de aprendizagem destes indivíduos com deficiência intelectual e Síndrome de Down normalmente é maior que as pessoas com outras deficiências, cabendo ao professor adaptar conteúdos e currículos visando dar condições para que os mesmos aprendam como qualquer outro indivíduo. Em conversas com alguns professores do Colégio, alguns ressaltaram que no início tiveram grandes divergências entre eles ao se depararem com um aluno com deficiências mais acentuadas, entre elas destacaram algumas falas como: “o que eu vou fazer com ele?” “ele não deveria estar aqui no ensino regular!” “não tem capacidade para estar no ensino regular!”. Contudo, os resultados mostram que com dedicação e foco, tanto da equipe de gestores, professores e administrativos é possível ter uma educação de qualidade.

Quanto à Escola de educação especial, mostrou ter uma direção bem atuante e ligada à causa, buscando sempre o melhor para o crescimento da Escola, “pensando nela em algo que deve ser lindo, alegre e bonita, para sempre atrair seu público” (ED 01). Diferentemente do apontamento de Goyos (1995), que a dificuldade em conseguir profissionalizar está na falta de sintonia entre os setores da escola. A Instituição tem uma gestão participativa, a qual ouve

todos os servidores, seus anseios, com o intuito de melhorar a aplicação dos recursos e demais decisões. Sendo este um diferencial para o desenvolvimento dos alunos, pensando nas suas necessidades e priorizando-as.

Além do trabalho pedagógico, de formação educacional, nela são oferecidos os seguintes atendimentos: fonoaudiólogo; psicológico; assistência social; terapêutico ocupacional, odontológico em parceria com o SUS (Sistema único de saúde); fisioterapêutico e; serviço social. Corroborando com estudo de Araujo (2006), que afirma que as instituições educacionais, tinham em seu quadro funcional, diferentes profissionais envolvidas na formação e encaminhamento profissional.

Esta equipe multifuncional, além do trabalho desempenhado com os alunos na escola, realiza visitas nas residências, auxiliando na acessibilidade em suas casas, dando dicas de como melhorar o local e a própria locomoção, bem como auxiliando no processo de conquista do benefício social, busca de materiais alternativos para adaptar os locais. Mantendo assim, um elo entre a escola e a família. Elo este fundamental para o desenvolvimento do indivíduo, seja ele entre escola regular e/ou escola especial e família, conforme destacam as educadoras:

“Eles recebem todo o atendimento dos profissionais técnicos da escola, com o intuito de realizarem com seus filhos as mesmas atividades em suas casas, visando um melhor desenvolvimento nas atividades. Porque não adianta ele ter todo o aperfeiçoamento na escola e em casa os familiares não continuarem com os treinamentos. Por ex. uma criança que trabalha levar uma colher à boca, se em casa a mão o serve, sem ao menos deixá-lo tentar fazer sozinho, mesmo que se suje, derrube no chão. Ou seja, há necessidade da parceria entre a Escola e a Família, algumas vezes a Instituição encontra resistência, enquanto outras os pais são super prestativos. Existe um trabalho de sensibilização com a família. A família é a parceira essencial no desenvolvimento do aluno, seja para a vida diária, social, mercado de trabalho ou ensino” (ED 01).

“Conversamos com os pais e familiares visando compreender os alunos desde a gravidez até os dias de hoje, tentando identificar as causas das dificuldades ou deficiências; expondo o amparo legal às pessoas com deficiências, seus direitos como cidadãos, visando uma melhoria na educação e na qualidade de vida destes indivíduos e seus familiares. A escola conta também desde 2012, com o programa “pais presentes na escola” que realiza um diálogo e parceria entre família e escola. As crianças que têm incentivos em casa possuem um desenvolvimento de aprendizagem maior e mais acelerado, enquanto as crianças que não são estimuladas apresentam maior dificuldade de aprendizagem” (ED 02).

Eles precisam muito da escola, mas os pais precisam ajudar, pois você não pode deixar todo o compromisso, as responsabilidades para as professoras. Primeiro são os pais que têm que educar (mãe PD 01).

Corroborando assim com Luiz et al (2008) e Brandão (2013) que entendem que a boa interação dos pais com a escola é primordial e determinante para a plena inclusão de seus

filhos, pois eles têm experiências para colaborar com os agentes educadores e habilidades para ensinar o próprio filho. Ou seja, a participação dos pais na escola e no processo de ensino-aprendizagem torna-se um facilitador no desenvolvimento escolar do aluno.

No que tange a capacitação oferecida pelas instituições, o Colégio Estadual de ensino regular, oferece ensino fundamental, médio e conta ainda, com o curso técnico em administração e técnico em recursos humanos, porém nenhum dos alunos que frequentavam a SRM estava cursando-o. Já a escola especial, instituição filantrópica, oferece Educação básica, através de: Educação Infantil: dos 0 aos 3 anos e 11 meses a qual trabalha com a estimulação precoce/essencial, através de linguagem, autonomia, desenvolvimento facial, de higiene; a pré-escola: funciona com numero reduzido de aluno, com 08 alunos regulares ou 10 em cronograma (contraturno). Ensino Fundamental (1° e 2° anos): a partir dos 06 anos. E quando o aluno é avaliado e tem condições de ingressar no ensino regular é encaminhado, mas desde que tenha condições de acompanhar a desenvolvimento da aprendizagem. Mas a ampla maioria não consegue se alfabetizar e assim, com 16 anos são encaminhados para a educação profissional, através do EJA – Educação de Jovens e Adultas, como aprendiz de costura.

“o aluno da escola especial precisa de adaptações curriculares e uma temporalidade maior para aprender, sendo assim, o 1° ano é concluído em 04 anos (04 etapas) e o 02° ano em 06 anos (06 etapas), levando 10 anos para completar o ciclo, e mesmo assim, as vezes estes alunos não conseguem se alfabetizar. Exceto se ele completar 16 anos, o qual o encaminha para a Educação Profissional, de nível básico, EJA. Neste nível o aluno é aprendiz, desenvolvendo habilidades de costura, por ser uma gama de confecção no município. Neste nível o aluno recebe a alfabetização funcional, ou seja, ele é educado para saber falar onde mora, olhar as horas, segurança no trânsito, seu nome completo e de seus familiares, saber seu endereço, conhecer dinheiro e demais atividades da vida diária, como organizacional e de higiene. Alfabetização esta que mesmo que ele não consiga entrar no mercado de trabalho, mas que ele possa gerir a sua própria vida, na sua casa. A Instituição trabalha com o currículo funcional natural, que trabalha aquilo que é importante para a vida do aluno, atual ou futura, por ex. ao invés de trabalhar o sistema solar, seja mais importante trabalhar que ele não pode ir ao sol porque vai se queimar ” (ED 01).

A ED 01 Frisou ainda, que o desenvolvimento só acontece em equipe, a qual se reúne semanalmente para a tomada de decisões para ter um conhecimento e aplicabilidade do todo, o que é produtivo para o crescimento. “A direção precisa estar ciente de tudo o que está acontecendo na escola, precisa estar atenta a tudo e todos, valorizando todos os funcionários, seja ele administrativo, de cozinha ou educacional, o que faz a diferença” (ED 01). A Instituição apesar de também ter dificuldades, está próxima do aluno, trato-os com carinho e

envolvimento o que melhora o desenvolvimento do educando, além de ter um trabalho de gestão e tomada de decisões participativa, que busca ouvir os anseios de seus colaboradores, contraponto o apresentado por Goyos (1995)..

Na escola especial do presente estudo, à capacitação profissional, a se dá no ramo de confecções e desenvolvimento pessoal do indivíduo para que possa desempenhar funções cotidianas. Conforme segue relato:

“A Escola ao focar no mercado de trabalho, busca cuidadosamente inserir pessoas que se adéquem a tal vaga, analisando as competências e habilidades do aluno e tentando alocá-lo em uma empresa a qual ele possa trabalhar de maneira eficaz e sem prejuízo a sua saúde física e mental. A Escola não objetiva inserir o aluno visando e exigindo o cumprimento da Lei de Cotas, por acreditar que desta maneira o aluno não terá o atendimento necessário para o desempenho da sua função; além de pensar em não denegrir o nome da Escola, bem como, expor o aluno a situação constrangedora. A Escola apresenta suas capacidades e aí sim o aluno é inserido. Ex. que uma empresa queria contratar 05 alunos de uma só vez, porém eles optaram em ir incluindo em etapas para que realmente o processo acontecesse com qualidade” (ED 01).

A escola especial busca inserir no trabalho, alunos que consigam desempenhar suas habilidades e competências, sem expor a escola e o próprio aluno, mostrando seu potencial produtivo e não simplesmente incluí-lo pelo simples cumprimento legal. “O processo de indicação se dá através da análise de qual a função, ir conhecer o local, levar o aluno até o local e verificar se o aluno tem condições de desenvolver o trabalho de forma que ele, apesar de algumas limitações consiga se sentir produtivo dentro da empresa” (ED 01).

Veltrame (2010) enfatiza que essas instituições devem preparar seus alunos profissionalmente de acordo com as demandas de mercado para que ele possa ter o desempenho esperado pelas empresas e ter um ingresso laboral bem-sucedido.

Quanto à relação interpessoal, diferentemente da escola regular onde os alunos têm contato diário com um grande número de pessoas com ou sem deficiência, interagindo constantemente, na escola especial tem este contato mais restrito, o que pode trazer timidez, prejudicando o relacionamento social e conseqüentemente laboral. Segue relatos:

“os alunos que frequentam a Sala de recursos ingressam com vergonha, medo de serem discriminados, porém depois que eles vêem como o trabalho é realizado e o que ele proporciona, passam a gostar e querem mostrar e são estimulados a mostrarem o que desenvolvem. Muitas vezes crianças, adolescentes que não precisam deste apoio querem participar, por acharem um formato de aprendizagem diferenciado. A grande maioria tem sua vida rotineira com amigos, uns mais outros menos, mas tem contato com os demais

colegas, apesar de alguns terem sofrido com o preconceito tanto dos colegas quanto de uma minoria de professores” (ED 02).

“os alunos não têm um contato social alargado, é diminuto, restrito ao familiar. Tentam fazer o possível para que os alunos saiam se divirtam e conheçam a realidade social, terem experiências diferentes. Na APAE você aprende a valorizar coisas simples, como ir a uma loja, tomar um sorvete, aprendendo a valorizar tudo. Por ex. quando uma criança passa o ano todo tentando levar a colher até a boca para se alimentar, quando ela consegue é uma festa para toda a comunidade escolar, parece simples, mas é uma alegria, uma festa é uma conquista maravilhosa. Trabalhar aqui é apaixonante! Não consigo me ver fora daqui” (ED 01).

Como mencionado acima nem sempre o aprender a ler e escrever é o princípio fundamental para a inserção laboral das pessoas com deficiência, pois muitas vezes é possível desempenhar atividades de acordo com outras habilidades, ou através da customização de trabalho, como destacado por Redig (2014). Porém para que isso ocorra, os indivíduos devem ter uma vida autônoma e independente, como realizadas nas escolas participantes e frisado pelas educadoras:

“A Instituição trabalha desde pequeno a autonomia, independência e a gestão seja ela para a própria vida, seja para a inserção no mercado do trabalho, utilizando-se do currículo funcional natural, o qual trabalha com o que é importante para a vida do aluno. Trabalhar o que vai fazer diferença na vida do aluno. Salientou que todos os pais têm o sonho que os filhos aprendam a ler e escrever, por mais que você saiba que o aluno não tem potencial para isso, você não pode falar isso diretamente. Você tem que trabalhar com os pais a importância disso para a vida deles, muitas vezes é mais importante que o aluno possa se locomover, ir ao mercado sozinho, aprenda a arrumar a cama, mesa, casa” (ED 01).

“Trabalhamos com eles, através dos conteúdos e materiais diferenciados, higiene, como tomar banho, escovar os dentes, lavar os cabelos, limpar a casa e tentamos mostrar como ser independentes. Estimulamos a participação em atividades sociais, realizamos trabalhos artísticos e culturais que vão formar para a vida” (ED 02)

Com relação à educação dos entrevistados, os 05 afirmaram que ela foi fundamental para a inserção no mercado de trabalho. Veja nos relatos:

“Na escola gosto muito, tenho muitos amigos [...] gosto bastante, bastante amigos, na sala de estopinhas. Gosto de pintar, faço desenho, ganhei uma cestinha, com lápis.” (PD 01). “Foi fundamental, como ele não conseguiu aprender (alfabetizar), eles foram mudando, agora ele esta na produção de estopinhas, nas máquinas, na costura” (mãe PD 01).

“Foi, porque lá ele aprendia também. No começo ele ia à horta, na estufa, ele trabalhou 02 anos, então ele sabia que tinha que ter o ritmo de trabalhar. Aprendeu a rotina do trabalho. Mas um tempo eu fiquei meio triste, porque eu pedi para me dar uma mão para encontrar um

emprego e ela me respondeu que tinha 08 na frente dele. Na escola ele aprendeu muito, tipo higiene, tomar banho, escovar os dentes, aquilo lá foi muito bom, foi 10” (mãe PD 02).

“Ajudou bastante, desde para começar a trabalhar. Ele foi indicado pela escola. Enquanto ficou na escola só estudou, não chegou a desempenhar atividades profissionalizantes” (mãe PD 03).

“Sim, com toda certeza. Pois se eu ficasse parado, sem aprender, sem ir em busca do conhecimento, se meus pais não tivessem lutado para eu ingressar no ensino fundamental, se eu não tivesse cursado a faculdade, não teria a oportunidade de conquistar esse emprego que tenho hoje” (PD 04).

“Sim, se eu não estivesse estudado não teria conseguido este emprego” (PD 05).

Percebe-se nas afirmativas acima, que mesmo tendo sofrido alguns preconceitos no processo de escolarização, todos afirmaram que ele foi importante na conquista de seu posto de trabalho. Ressaltaram que através da escola conquistaram a independência, ou conseguiram cursar ensino superior ou ainda estão estudando para seguir carreira profissional.

Vale ressaltar que alguns agentes educacionais (minorias) ainda encontram resistência no processo de inclusão; que não se mostram preparados para trabalhar com este público, tornando o processo meramente obrigatório e não inclusivo. Entretanto, durante a investigação em sala de aula encontramos docentes preparados e capacitados para desempenhar seu papel no processo de inclusão, trabalhando de forma diferenciada, voltando-se para os alunos com deficiência, ajoelhando-se em frente às carteiras e explicando o conteúdo, utilizando materiais didáticos diferenciados, facilitando assim a aprendizagem e assimilação de conhecimento. Como frisado pela PD 04:

“Quando eu estava na 8ª série, 1º ano, por aí, os professores sempre me davam uma prova diferente dos outros, ela era igualzinha na dificuldade, mas com perguntas mais elaboradas, mais fácil de entender”.

Neste sentido, apesar de todos os esforços dos professores e da gestão escolar em tornar o processo realmente inclusivo, isso se dará por completo quando a legislação for discutida, aplicada e adaptada de acordo com a realidade local. Pois as políticas isoladas ainda não são capazes de realizar uma formação que garanta a profissionalização e autonomia, especialmente das pessoas com deficiência.

E autonomia gera oportunidades de tomadas de decisão, é viver com independência e ter autodeterminação. Ter oportunidade de seguir seu caminho, falhar e aprender com as

próprias falhas, como acontece com as pessoas sem deficiência (IRLU, 1990 apud SASSAKI, 1997).

4.2.3. Acompanhamento de egressos

No que tange ao acompanhamento das pessoas com deficiência que ingressaram no mercado de trabalho, percebeu-se que ocorre, especialmente, pela instituição de educação especial. Indo ao encontro ao estudo de Araujo e Schmitd (2006), onde aponta que a maioria das instituições o realiza, seja por meio de sensibilização dos funcionários, acompanhamento no próprio local ou ainda da família. Conforme falas abaixo:

“Sempre que o aluno é encaminhado ao mercado através da Instituição há o acompanhamento. Primeiramente este acompanhamento se faz mediante a presença da coordenação pedagógica ou de serviço social junto à empresa, expondo os possíveis limites e capacidades do indivíduo, bem como dando dicas de qual seria a melhor adaptação na empresa para um bom desempenho, por ex. identificação com símbolos/cores ao invés de somente a escrita; além de explicar o que é deficiência intelectual, como funciona o cérebro da pessoa, para que não haja discriminação e preconceito. Na sequência, ocorre a inserção propriamente dita, quando necessário ocorre o acompanhamento durante uma semana ou o tempo necessário para a melhor adaptação do indivíduo no mercado do trabalho. Após a inserção é realizado o acompanhamento, semanalmente nos primeiros meses, através de conversas com os supervisores e demais colegas de trabalho para saber como está o desempenho e adaptação. E esporadicamente conforme a progressão. Concomitante a isso também é realizado trabalho junto à família, para saber qual a visão da família perante a inserção no mercado de trabalho, como ele está se sentindo no mercado de trabalho; se está gostando das atividades desempenhadas... Salientou ainda, que o aluno é encaminhado ao mercado do trabalho somente com o apoio e autorização da família, sendo esta fundamental no processo” (ED 01).

“As professoras continuam fazendo o acompanhamento; conversam com a chefia quando tem atividades externas, que precisa faltar ao trabalho” (mãe PD 01).

Já no ensino regular o acompanhamento é mais perceptível nos indivíduos com deficiência auditiva, onde a intérprete torna-se praticamente um membro da família e ligação entre escola, família e empresa, pois através dela eles conseguem realmente saber o que acontece com os surdos, pois em alguns casos e não raros, a família não compreende seu próprio filho.

Este acompanhamento e assessoramento foram de grande valia para os entrevistados, pois os profissionais da instituição repassam às empresas as necessidades de cada indivíduo, bem como suas habilidades e competências; mostram a melhor forma para desempenhar suas

funções de maneira satisfatória; trabalham a discriminação e preconceito; auxiliam na ergonomia e adaptações de materiais e equipamentos de trabalho.

No decorrer da entrevista a ED 01, lembrou de alguns casos de acompanhamento de alunos com deficiência no mundo do trabalho, conforme segue:

“o “José” começou a trabalhar em um supermercado da cidade, como empacotador. Ressaltou que o processo foi trabalhado em conjunto com a empresa, a qual conversou com os demais colegas para fixar algumas adaptações para que ele pudesse realizar seu trabalho com qualidade. No início “José” teve dificuldades de locomoção, pois tinha que pegar transporte coletivo para ir até o local de trabalho, nos primeiros meses sua mãe o acompanhava até o ponto de ônibus e conversa com o cobrador para lembrá-lo de descer. Com o passar do tempo, “José” aprendeu a ir não somente ao trabalho, como também passear na cidade e fazer suas atividades diárias e hoje é considerado um dos mais competentes no desempenho de sua função. Já o “João” não precisou do acompanhamento das educadoras, mas teve o empenho da família e da empresa. Também acompanhamos o processo do “Joaquim”, primeiramente fomos até a empresa para verificar se tínhamos algum aluno com as características esperadas pelos empresários. Na vaga oferecida não tínhamos alunos, porém o empresário disponibilizou em outro setor, onde conseguimos encaminhar um de nossos alunos. Acompanhamos todo o processo de inserção, como citado anteriormente, fizemos a seleção interna, adequada a vaga, entramos em contato com a família para ver se tinham interesse, e na sequência encaminhamos para a empresa. Fomos junto com ele e levamos a documentação e também a mãe. Mostramos a melhor forma de inseri-lo e as pequenas adaptações para seu melhor desempenho. A empresa mostrou bem aberta para o processo e para o melhor aprendizado e desenvolvimento das funções disponibilizou um funcionário do mesmo setor para auxiliá-lo e dar as dicas de como realizar sua função” (ED 01).

“Quando eles ofereceram essas vagas de emprego lá na APAE, pelo que a professora me falou era para ser na outra filial, mas daí a professora foi lá com ele ver a vaga e era muito perigoso pra ele com máquinas assim, aí não quis por ele ali. Ai como eles conversaram com ele e gostaram dele, aí eles cederam uma vaga lá em cima, de acordo com as necessidades dele” (mãe PD 03).

Durante o acompanhamento dos egressos, as empresas mostraram-se abertas a instituição, deixando-as a vontade para auxiliar desde o processo de seleção até o trabalho propriamente dito, além de disponibilizarem funcionários para auxiliar no aprendizado das funções laborais. Corroborando Veltrame (2010), no que diz respeito à disponibilização, quando necessário, de um funcionário para que ele aprenda a desempenhar suas funções de maneira satisfatória, atendendo os objetivos das empresas.

Entretanto, alguns alunos após completarem 18 anos, vão trabalhar no mercado informal, como ajudante de pedreiro, mecânico, eletricista e as pessoas as vezes nem percebem que eles possuem alguma deficiência, pois ao contratá-lo não exigiram escolaridade alguma. Nestes casos, a instituição não consegue realizar o acompanhamento.

4.3. Vida social e familiar

Neste seguimento é apresentado um pouco da vida cotidiana das pessoas com deficiência, seja no ambiente educacional, processo de inserção no mercado de trabalho e na vida social.

4.3.1. Preconceito e discriminações

Durante as entrevistas com as pessoas com deficiência, aleatoriamente foram aparecendo comentários de alguns preconceitos sofridos, no processo de inclusão social, seja no trabalho, escola ou comunidade.

“Teve bastante preconceito no começo, não no serviço. A gente andava muito de lotação, não tinha carro. Quantas mães acham que ate pegavam a doença. E antigamente eles diziam uma palavra muito feia: era retardado. Tinham mãe que chegava assim: o seu filho é retardado? Eu falava: não, meu filho não é retardado, ele é igual ao seu filho ou sua filha. Ela não queria aceitar. Mesmo que não era, eu falava para ofender ela. Mas para mim, o meu filho não era diferente. Muitas mães chegavam e falam isso, e dói de mais. Ah, ele tinha um probleminha dele ficar com a língua pra fora, aí eu que corrigir ele, você sabia?! Preconceito no trabalho: teve uma vez um menino que entrou no trabalho, que até nem ficou muito tempo lá. Ele assustava o “X”, dizia que ia jogar ele de cima ponte, né “X”?!. (“de cima da ponte” – PD 01). Aí ele estava ficando com medo. Aí o irmão dele estava aqui em casa, aí ele dizia: não eu vou ter uma conversa com ele. Aí eu falei não filho, não é por aí. A mãe vai conversar, aí eu fui lá e falei com a gerência e ela falou que iria prestar atenção, pra ver o que o menino fazia. Mas o menino não ficou muito tempo no serviço, acho que ficou só uns 02 meses. Além disso, nunca ninguém falou nada e ele nunca chegou reclamando. Quando o menino fez aquilo, ele não queria ir pro serviço, tinha medo” (mãe PD 01).

“Naqueles dois anos que foi para a escola, ninguém chegava perto dele. Chamavam de bobinho, diziam: eu não vou ficar com esse bobo. Aí que eu me irritei mais, as professoras não ensinavam eles. E ainda, a minha amiga me contava que no intervalo, lá tinha uma escadaria, as crianças chegavam e empurravam ele para baixo, ainda que ele caia em pé. Eles diziam: vai pra lá seu bobo. Uma vez eu peguei o meu pai, a professora, a diretora e eu e o meu marido e viemos na escola de educação especial. Aí a diretora explicou que era assim, que eles tinham que ensinar os alunos assim e não assim, mas durou uma semana só. A gente fez tudo o que podia, aí tirei ele da escola porque não adiantava nada. No trabalho acho que não, nunca teve nada que ele comentou. Só se ele não conta pra gente né. Só uma vez que ele voltou chorando, porque ele tem a mania de cumprimentar as pessoas abraçando e teve um dia que chegou uma mulher com a camisa igual (da mesma cor) do uniforme deles, e ele chegou bateu nela e abraçou, ele achou que era uma colega dele. Aí a cliente pegou e empurrou ele e sorte que a gerente estava ali na frente e viu e foi conversar com a mulher e com ele. Mas ele começou a chorar. Quando meu marido chegou para buscar ele, ela (gerente) contou o que havia acontecido. E chegou em casa chorando que a tia tinha empurrado ele. Mas agora ele sabe que cumprimentar é só com a mão, não pode mais

abraçar. *Que eu lembro só esta vez. Outro dia, diz que ele queria levar os vasilhames de bebidas, só que quando vai ele os outros logram ele, aí vai outra menina junto, mas como ele queria se tacaram a brigar lá (rsrsrs), ele empurrou a menina” (mãe PD 02).*

“quando foi pra por ele lá na APAE, nossa!!! Eu nem dormi de noite. Fiquei umas três noites que eu nem dormia direito, pensando. Porque eu falava, me perguntavam e daí por que o “Y” não vai mais escola? Aí eu falava, elas já ficavam assim, não me falavam na hora, mas depois eu ficava sabendo pelos comentários da turma, um falava pro outro, chegava nos ouvidos da gente. Falavam assim: oh, o filho de fulano é louquinho. Falavam ih, até pra ele mesmo, teve um tempo que não dava de deixar ele brincar até na rua aqui, sair de dentro de casa. Ele saía e voltava chorando. Agora não! Desde deficiente, de vez em quando eu brigo com a minha irmã, ela tem 15 anos e tem a mania do colégio, de falar: oh deficiente! Isso me irrita de um jeito. Porque fala com maldade, querendo chamar de louco. Só que tem muitos lugares que a gente vai, ou em um lugar público, sempre tem uma pessoa que olha e já ficam falando, olha o filho de fulano é deficiente, com outro tom. Ainda tem isso. Aí já me irritada, eu já fico bravo. Até eu mesmo, com tudo aquilo que falavam, até eu mesma pensava: será que estou fazendo a coisa certa? Será que mais tarde, que ele vai entender melhor as coisas, será que ele não vai me criticar? Será meu Deus do céu? O que que eu vou fazer? Eu mesma fiquei assim. Na empresa fico meio quieto, mas converso com amigos na empresa” (mãe PD 03).

“Na escola: No começo foi muito difícil. Só meu irmão falava comigo, os demais não chegavam perto, e claro tinha aquele que me chamava de aleijadinho, bobinho da APAE, e isso não doida só em mim, mas sim no meu irmão. Com o passar do tempo as coisas foram melhorando, meus colegas já me aceitavam, já não faziam mais piadinhas de mau gosto. Até o final do primeiro ano, meus colegas já estavam ajudando o meu irmão a me auxiliar. E depois disso, fiz grandes amigos, alguns frequentam minha casa até hoje. Com os professores não foi diferente, no começo eles estranhavam, ficavam constrangidos de vir falar comigo e acabavam falando para o meu irmão e ele transmitia as informações pra mim, mas logo se acostumavam e daí normalizava tudo. No trabalho: Claro que no começo eles achavam estranho eu trabalhar com os pés, até se habituarem a vir falar comigo e esperar eu digitar as respostas, porém por mais constrangidos que ficassem nunca me trataram com desigualdade ou preconceito. E depois que se acostumaram aí virou festa, sempre passam por mim e fazem alguma brincadeira. Tenho muitos amigos verdadeiros na empresa” (PD 04).

“Quando era mais nova eu sofri preconceito, porque eu ia ali, porque eu usava óculos, porque eu era gordinha, sabe por tudo, qualquer coisinha era eu. Agora ninguém me incomoda. Quando faziam isso parecia que tinha alguém pisando, esfregando os pés em mim, muito ruim. Referente a sala de recursos na 5º e 6º série, eu sofri, foram tantos tipo a “fulana” é burra, não sei o que ...porque vai na sala de recursos. Aí eu falei assim: eu não vou na sala de recursos porque eu sou burra, eu só tenho dificuldade. Sem a sala de recursos eu estava lascada agora. Os professores me tratavam de forma igual aos outros alunos. No trabalho tem um chatinhos, mas normal” (PD 05).

Com as falas dos entrevistados, observou-se os diferentes tipos de preconceito, que vão desde um bobinho, burro, falta de atenção, até mesmo por expressar seus sentimentos através de um abraço. Os maiores preconceitos são encontrados nas pessoas com deficiência que apresentam características estereotipadas, como Síndrome de Down ou deficiência física.

Normalmente as pessoas são julgadas pela aparência e não por suas qualidades e potencialidades.

Os relatos demonstram também que o maior preconceito sofrido foi no processo de educação inclusiva, quando iniciaram seus estudos no ensino regular. Preconceito desprendido tanto por colegas, como por professores que não tinham conhecimento de como trabalhar com as pessoas com deficiências, nem mesmo formação adequada para isso.

4.3.2. Cotidiano

Com relação à vida social, os entrevistados mostraram ter bastante contato com as pessoas à sua volta e com a comunidade.

Participamos do chá no clube de mães e onde mais “X”??? Onde você foi dançar ontem? “No mate baile no clube dos idosos” (PD 01). Ele é sócio, ele adora dançar. O “X” já namorou uma colega da escola. (“ela veio aqui em casa almoçar e começou comer com as mãos, é feio também e não pode, tem que comer com o garfo e faca. Agora tenho outra, uma nova. A “Y” é muda. Eu faço um beijinho pra ela, levo café pra ela e faço tudo pra ela também. Ela é querida, trabalha. (PD 01)). Ele faz caminhadas com o cachorro dele, faz compras no mercado; eu faço o bilhete e se esta na promoção e sei os valores dou o dinheiro certinho, quando não esta na promoção ele compra o que pedi e traz a conta e mando o dinheiro no dia seguinte. Ele sai bastante, eu vendo produtos, aí ele vai buscar o dinheiro ou levar o produto para as pessoas. Ele tem as clientes dele. “Eu gosto de fazer isso, levar, caminhar. Eu conheço as pessoas. Você também, eu gosto de você. Você é linda, perfumada. Eu faço café, limpo a casa, lavo a louça, leve café com pão pra mãe na cama (no dia das mães e aniversário), esquente minha comida, eu gosto também” (PD 01)). Eu deixo ele limpar, eu estou sempre preparando ele, para que se ele tiver que enfrentar o mundo sozinho. A vida dele é muito corrida, aí ele vai pra escola, chega aqui 16h45, aí ele dorme um pouquinho, aí ele levanta e vai passear com o cachorro dele. Aí ele volta, toma o banho dele, faz a barba sozinho, vai fazer um cafezinho, e daí vai ler um jornal do jeito dele. Ele olha o jornal e conta pra mim o que aconteceu. Ele lê o jornal dele todos os dias e entende as notícias no jornal e fala bem certinho e eu vou conferir. Na TV ele entende tudo o que fala.” (mãe PD 01).

“Vai na panificadora, na mercearia, comprar as coisinhas que eu peço. Teve um dia que mandei ele na padaria comprar cuca e mandaram uma velha, toda mofada. Peguei o telefone e liguei lá e falei só porque ele é deficiente da coisa velha, meu dinheiro vale a mesma quantia que o dos outros. Foi uma beleza, agora vem tudo certinha. A gente vai no baile dos idosos, aí teve um dia que ele dançou duas músicas com umas meninas. E ele não queria vir embora, saiu meio choramingando, aí quando saímos, elas estavam lá fora e ele foi lá e se despediu com um abraço e veio embora sorrindo (rsrsrs). E outro dia, nos fomos de novo lá num baile e ele foi dançar com uma menina, no começo ela dançava com ele, e naquele dia, eles dançaram meia música e abandonou ele na pista e aquele dia ele chorou, chorou porque ela não quis dançar com ele. Aí tivemos que vir embora, e ele emburrado a estrada inteira. Ele aprendeu a dançar na escola.” (mãe PD 02).

“Continua com os amigos da APAE, e sempre que eu posso levar ele lá eu levo para fazer uma visita e rever os amigos que são para ele como se fossem da família. Só que não participa das mais das atividades desenvolvidas pela APAE, como jogos e demais culturais. Quando esta voltando pra casa do trabalho passa jogar bola com os amigos. E depois que ele chega em casa ele não para. Ele vai nos meus irmãos tomar chimarrão, depois janta fora, para ai ir pra casa dormir. As vezes ele vai no meu irmão, aí espera passar o ônibus da APAE para dar um oi para os amigos, aí ele volta no meu irmão, minha sobrinha que vai na APAE também e janta. É rotina já, ele faz todo dia, faz parte do dia dele. Se ele não fizer isso aí, pode saber que o “Y” está doente. Ele queria continuar estudando a noite, mas é complicado a noite e é só lá embaixo e não é todo dia que a gente pode levar” (mãe PD 03).

“Vou contar um fato, que ocorreu para exemplificar a importância da tecnologia na minha vida social. Uma vez, fui com uma amiga em um show, nos divertimos muito. Mas acabou o show e chegou a hora de ir embora. E eu tinha esquecido de mandar uma mensagem pra ela antes falando que quando chegasse a hora de ir embora, era pra ela ligar para meu tio ir me buscar. E devido minha dificuldade de falar, ela não conseguia me entender que era para ligar para o meu tio. E daí, o que eu ia fazer naquelas alturas? A única solução, foi nós acharmos uma cadeira, eu sentei, minha amiga tirou meu tênis e colocou o celular no chão e daí eu achei o número para ela ligar. Tudo isso no meio de uma multidão. Na hora quase morri de vergonha. Mas hoje damos muitas risadas desse fato quando nos encontramos (PD 04)”.

“Vida normal. Eu canto na Igreja desde pequena. Adoro música. Adoro cantar, mas nunca tive oportunidade de fazer um curso de canto. Faço amizades normalmente. Se eu não conheço a pessoa não consigo chegar e conversar com ela. Mas em sala de aula é tranquilo, tirando umas intriguinhas com o pessoal do fundo rsrs. É que na sala é tudo em grupinho, tem os namoradinhos, as quietinhas, os bagunceiros, os vida louca e as metidinhas. Estudo a noite, no período da manhã ajudo em casa, a tarde trabalho e já veio direto para a escola” (PD 05).

Com relação à vida social, apesar das grandes dificuldades encontradas durante o processo de inclusão escolar, laboral, o conhecer e entender a deficiência, hoje eles têm uma vida ativa, participando socialmente das atividades. Frequentam com suas famílias clubes e associações, igrejas, vão às compras, passeiam sozinhos pela cidade e possuem amigos em suas comunidades e local de trabalho. Diferentemente do apontamento de Rosa e Denari (2013) e que as pessoas muitas pessoas com deficiência intelectual adulta não estão no mercado de trabalho e são dependentes de seus familiares,

A possibilidade de participar da sociedade é uma oportunidade de transformação pessoal, 02 dos entrevistados, após ingressarem no trabalho, mudaram seu comportamento emocional, deixaram até mesmo de tomar medicamentos para o sistema nervoso e vivem mais felizes, melhoram a comunicação e a relação interpessoal.

O estudo mostrou ainda que, são atuantes em suas residências, realizam suas atividades cotidianas. As mães relataram a importância de ensiná-los a fazerem os serviços de casa, como seu próprio café da manhã, esquentar suas refeições, além de limpar a casa e demais atividades. Afazeres este que dão autonomia e vida própria em seu lar.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, observou-se que as pessoas com deficiência apesar de ainda sofrerem preconceitos, estão em um processo crescente de inserção no meio laboral. Fato este devido ao sistema de seleção diferenciado que é destinado às pessoas com deficiência, buscando alocá-las de acordo com suas aptidões, habilidades e potencialidades, diminuindo a rotatividade e aumentando a satisfação tanto do empresário como do contratado.

Este processo de seleção diferenciado ocorreu devido ao contato empresarial realizado com instituições educacionais especializadas, que fazem o elo entre família, trabalho. Ou ainda, quando o contrato não é oriundo de instituições educacionais especializadas um familiar é convidado a participar do recrutamento para ter ciência das atividades a serem desenvolvidas. Recrutamento este realizado com equipe multidisciplinar, que análise as condições de trabalho para melhor alocá-los.

As pessoas com deficiências inseridas no mercado do trabalho estão cumprindo com sua função normalmente, com eficiência, eficácia e assiduidade, com produtividade e desenvolvimento humano e pessoal, desempenhando, em sua grande maioria, atividades mecânicas e de pouco desenvolvimento de raciocínio.

Embora as pessoas com deficiência inseridas no mundo do trabalho passem por um recrutamento diferenciado, elas percorrem o processo de ascensão profissional como qualquer outro funcionário, de acordo com o tempo de serviço e/ou produção (de acordo com suas potencialidades individuais), dependendo do plano de carreira empresarial. Entretanto, apesar de mostrarem competência em suas funções e contribuírem para a produtividade empresarial, sendo essenciais em seus postos de trabalho, nenhum dos sujeitos possui cargo de chefia.

Contudo, apesar do afincamento das empresas em cumprir com suas responsabilidades sociais e fiscais, elas em sua ampla maioria não cumprem com a legislação vigente, quer pela falta de qualificação profissional, quer pela ausência de oferta de mão-de-obra. Cabe ressaltar ainda que, em 80% das empresas as vagas destinadas às pessoas com deficiência eram estritamente na cadeia de produtividade e não no setor administrativo, o que limita a contratação de algumas deficiências.

Portanto, a Lei de Cotas apesar de ser uma ação afirmativa, que tem como principal objetivo a inclusão laboral, nem sempre tem seus princípios cumpridos de forma adequada e seu efeito torna-se paliativo. Os órgãos fiscais não cobram das empresas privadas o cumprimento legal de maneira eficaz, ficando as pessoas com deficiência a mercê dessa boa vontade do empresário em contratá-las.

No que tange ao processo educacional verificou-se que todos tentaram realizar o ensino em escola regular, porém somente dois conseguiram concluí-los nas mesmas. Destaca-se que, mesmo os que deram sequência aos seus estudos sofreram com preconceitos ou com falta de capacitação profissional dos formadores. Com efeito, o maior preconceito foi o enfrentado pelos indivíduos que migraram para a escola especial, pois eram considerados como incômodos, perturbadores, bobinhos ou até mesmo eram esquecidos pelos professores. Este preconceito era manifestado não somente por colegas que não conheciam a deficiência, mas também pelos profissionais da educação. Entretanto, percebeu-se que a escola de ensino regular participante da pesquisa, tem buscado romper com estas barreiras atitudinais, arquitetônicas e pedagógicas, tornando o ensino realmente inclusivo e referência no município. Sendo algo diferencial e fundamental na vida de aprendizado dos estudantes como ressaltado, pela PD 05, aluna da instituição.

Com efeito, mesmo com todas as dificuldades e preconceitos enfrentados, foram unânimes em afirmar que o processo de ensino foi fundamental para a obtenção e manutenção do trabalho. Através da educação escolar seja ela regular ou especial, aprenderam a ter horários, a desempenhar determinadas atividades, obtiveram formações profissionais, além de aprimorar o desenvolvimento interpessoal.

Por meio do trabalho, as pessoas com deficiência conquistaram sua autonomia, tornaram-se seres capazes e produtivos socialmente. O trabalho transformou a vida deles, desempenhando atividades remuneratórias tornaram-se pessoas mais felizes, comunicativas e independentes. Além de contribuir financeiramente com os custos familiares.

O elo entre trabalho e a educação foram fatores primordiais para terem uma vida social mais ativa, diminuírem os preconceitos e enfrentarem as dificuldades. Não pode-se esquecer que esta vida social ativa, é destacada com o estímulo da família e ligação entre escola e trabalho. Quanto maior a incitação familiar, maior o desenvolvimento do indivíduo, seja na comunicação, no pessoal ou no desenvolvimento intelectual. Os indivíduos com deficiência têm muito a aprender, porém muito a ensinar a seus colegas e demais servidores, através da sua determinação, coragem e superação.

Conclui-se que as empresas quando abrem vagas de contratação de pessoas com deficiência entram em contato com as instituições especializadas, exceto quando a vaga é destinada há alguma formação específica, seja técnica ou superior. Entretanto isso não acontece com as instituições de ensino regular, acredito que isso é ocorre pela falta de conhecimento de empresários sobre a educação inclusiva, ou seja, não tem conhecimento sobre a inclusão de pessoas com deficiência na rede regular de ensino.

Portanto, a inclusão alcançará seu ápice quando as diferenças forem aceitas e exercício de cidadania cumprido em sua plenitude e não através de obrigações legais isoladas, que não são articuladas com a realidade das pessoas com deficiência e da sociedade como um todo.

6.REFERÊNCIAS

- ADORNO, T. W. **Educação e emancipação**. 7. imp. São Paulo: Paz e terra, 2012.
- ADORNO, JUNIOR. H. L.; SALVATTO, M. V. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Universitas - Ano 7 - Nº 13 - Julho/Dezembro 2014*.
- AMORIN D S, GATTÁS M B. Modelo de prática interdisciplinar em saúde. **Medicina** 2007. **40(1): 82-4**.
- ANDRÉ, D. A. M. E. **Etnografia da prática escolar**. Campinas: Papyrus, 1995.
- ANJOS H. P.; ANDRADE E. P.; PEREIRA, M. R.. **A inclusão escolar do ponto de vista dos professores: o processo de constituição de um discurso**. *Revista Brasileira de Educação*. V. 14 n. 40. P. 116 – 129. 2009.
- ARANHA, M.L.A. **História da educação**. São Paulo: Moderna, 2001.
- ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v. 2. n.2, 2006, p. 241 – 254.
- ARAUJO, E. A. C.; ESCOBAL, G.; GOYS, C. Programa de suporte comunitário: alternativa para o trabalho Do adulto deficiente mental. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, Mai.-Ago. 2006a, v.12, n.2, p.221-240.
- Atlas do Desenvolvimento Humano do Brasil**. Disponível em http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/dois-vizinhos_pr. Acessado em 07 de julho de 2015.
- A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2. Ed. Brasília - MTE, SIT, 2007. Disponível em [http://www.acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho .pdf](http://www.acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho.pdf) Acessado em 04 de fevereiro de 2013.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BATISTA, Cristina Abranches Mota. *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004. 184p.
- BATTISTI, C. M. Inclusão: História e Legislação. **AGORA**, Revista Eletrônica. N. 1. Cerro Grande – RS: C E Dr Dorvalino Luciano de Souza, junho 2006.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. A discriminação às pessoas com deficiência nas reações de trabalho. *Direito do trabalho*. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. n.124, 2006. p.166-182.
- BEZERRA. G. F.; ARAUJO, D. A. de C. Novas (re)configurações no Ministério da Educação: entre o fio de Ariadne e a mortalha de Penélope. *Revista Brasileira de Educação* v. 19 n. 56 jan.-mar. 2014.

BICALHO, E. E. A preparação de pessoas com deficiência intelectual para o mundo do trabalho: um estudo de Caso sobre o programa educação para o trabalho PET - Trampolim do SENAC São Paulo. Araraquara/SP. UNIARA, 2013. 129p. Dissertação (mestrado) – Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente do Centro Universitário de Araraquara, 2013.

BRANDÃO, M. T.; FERREIRA, M. Inclusão de crianças com necessidades educativas especiais na educação infantil. Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, v. 19, n. 4, p. 487-502, Out.-Dez., 2013

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília - Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

_____. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Lei de Cotas, que dispõe sobre planos e benefícios de Previdência e dá outras providências.

_____. Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm. Acessado em 20 de dezembro de 2014.

_____. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Diário Oficial da União, 23 de dezembro de 1996.

_____. MTE. Departamento de Qualificação Profissional, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Guia do Planfor 2000, Brasília, abr. 2000.

_____. MEC. Secretaria de Educação Especial. Política Nacional de Educação Especial na Secretaria da Educação Especial. Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica. Brasília: CNE/CEB, 2001. Disponível em www.mec.seesp.br. Acesso em 14 de outubro de 2014.

_____. MEC. Secretaria de Educação Especial. Secretaria de Educação Especial. Educação profissional - Indicações para a ação: a interface educação profissional/educação especial. Brasília : MEC/SEESP, 2003. 84 p.

_____. **Decreto 5296 de 02 de dezembro de 2004**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acessado em: 31 de janeiro de 2013.

_____. Sala de recursos multifuncionais: Espaço para o Atendimento Educacional Especializado. Brasília: MEC/SEESP, 2006.

_____. Decreto nº 6.094, de 24 de abril de 2007, implementou o Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação.

_____. Decreto legislativo nº 186 de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007.

_____. Ministério da Educação. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. MEC/SEESP, 2008a. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducuespecial.pdf>>. Acesso em: 14 de outubro de 2014.

_____. Decreto n. 6.571, de 17 de setembro de 2008b. Dispõe sobre o atendimento educacional especializado, regulamenta o parágrafo único do artigo 60 da lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e acrescenta dispositivo ao decreto n. 6.253, de 13 de novembro de 2007. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 18 set. 2008b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6571.htm>. Acesso em: 12 de dezembro de 2014.

_____. *Lei nº 12470 de 31 de agosto de 2011*. Dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social. 2011a.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução n. 4, de 1º de outubro de 2009. Institui Diretrizes Operacionais para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Básica, modalidade Educação Especial. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 out. 2009. Disponível em: <<http://www.cesarcallegari.com.br/v1/edesp.pdf>>. Acesso em: 11 de dezembro de 2014.

_____. Decreto n. 7.611, de 17 de novembro de 2011. Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 18 nov. 2011b. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20112014/2011/Decreto/D7611.htm #art8](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20112014/2011/Decreto/D7611.htm#art8)>. Acesso em: 12 de dezembro de 2014.

BRUNO, M. M. G. A política pública de educação especial na perspectiva da Educação inclusiva: algumas reflexões sobre as práticas Discursivas e não discursivas. ANPED – 2010.

CAMARGO, F. P. **O benefício de prestação continuada e a inserção do indivíduo com deficiência intelectual no mundo do trabalho**. Corumbá/MT: PPGE – UFMS, 2011. 224p. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul. Corumbá, 2011.

CAMARGO, F. P. **O benefício de prestação continuada e a inserção do indivíduo com deficiência intelectual no mundo do trabalho**. ANPED, 2012.

CARLOU, A. **Inclusão na educação profissional: visão dos gestores do IFRJ**. Rio de Janeiro/RJ. PPGE – UERJ, 2014. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, 2014.

ClAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. Ensino Médio e Educação Profissional o Brasil:dualidade e fragmentação. *Revista Retratos da Escola*, Brasília, v. 5, n. 8, p. 27-41; jan./jun. 2011.

DAMÁSIO, M. da S.; BRUZI, A. T. Educação inclusiva e o papel da educação física no contexto escolar. *Revista Ramal de Ideias*. N.01. 2008.UFAC.

DUARTE, E. R.; RAFAEL, C. B. da S.; FILGUEIRAS, J. F.; NEVES, C. M.; FERREIRA, M. E. C. Estudo de caso sobre a inclusão de alunos com deficiência no ensino superior. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, v. 19, n.2, p. 289-300, Abr.-Jun., 2013.

ESCOBAL, G.; ARAUJO, E. A. P.; GOYOS, C. Escolha e desempenho no trabalho de adultos com deficiência Mental. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, Set.-Dez. 2005, v.11, n.3, p.335-372.

FACION, J. R. **Inclusão escolar e suas implicações**. 2º Ed. Curitiba: Editora IBPEX, 2008.

FERRONATTO, B. C.; WAGNER, L. C.; FALKENBACH, A. P. Inclusão laboral da pessoa portadora de deficiência. *Rev. Digital* (Buenos Aires). v. 12, n. 117. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com>>. Acesso em: 04 de fevereiro de 2015.

GARCIA, R. M. C.; LOPEZ, G. M. B. Políticas de educação inclusiva no Brasil: uma análise da Educação especial na educação infantil (2000-2010). ANPED – 2012.

GARCIA, R. M. C. Política de educação especial na perspectiva inclusiva e a formação docente no Brasil. *Revista Brasileira de Educação* v. 18 n. 52 jan.-mar. 2013.

GOYOS, A. C. N. **A profissionalização de deficientes mentais: estudo de verbalizações de professores acerca dessa questão**. São Carlos / SP. Editora UFSCar, 1995.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>>. Acessado em 02 de fevereiro de 2013.

KUENZER, A.Z.; GRABOWSKI, G. Educação profissional: pressupostos para a construção de um projeto para os que vivem do trabalho. *Perspectiva*, Florianópolis, v. 24, n. 1, jan./jun. 2006.

LANCILLOTTI, S.S. P. Deficiência e Trabalho: redimensionando o singular no contexto universal. *Dissertação de Mestrado*. Campo Grande, UFMS, 2000.

LANCILLOTTI, S.S. P. Deficiência e Trabalho: polêmicas do nosso tempo. *Campinas, SP: Autores associados*. 2003.

LIMA, L. B.; JURDI, A. P. S. Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. *Rev. bras. educ. espec.* v. 20 n.4 Marília. oct./dec. 2014.

LUIZ, F. M. R. et al. Inclusão da criança com Síndrome de Down na rede regular de ensino: desafios e possibilidades. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.14, n.3, p.497-508, 2008.

MACEDO, P. C.; CARVALHO, L. T.; PLETSCHE, M. D. Atendimento educacional especializado: uma breve análise das atuais políticas de inclusão. In: PLETSCHE, M. D. & DMASCENO, A. *Educação Especial e Inclusão Escolar: reflexões sobre o fazer pedagógico*. Rio de Janeiro: EDUR, v. 1, p. 30-40, 2011.

MACHADO, F. de C.; MENEZES, E. da C. p.; TURCHIELLO, P. Cidadania e democracia: estratégias da governamentalidade Neoliberal para a produção de práticas (de si) inclusivas. ANPED – 2012.

MARX, K. O Capital: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985.

MENDES, G. M. L.; SILVA, F. de C. T. (2014). Currículo e conhecimento escolar na contemporaneidade: desafios para a escolarização de sujeitos com deficiência. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22(80). Dossiê *Educação Especial: diferenças, currículo e processos de ensino e aprendizagem*.

MENDES, E. G. Breve histórico da educação especial no Brasil. *Revista Educación y Pedagogía*, v. 22, n. 57, mayo-agosto, 2010. p. 93-109.

MENDES, Rodrigo Hubner. O pleanesmo da Educação Inclusiva, 2012.

MENDONÇA, Rita de Cássia Tenório. Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Rede SACI, 2007.

MENEZES, A. R. S. de. *Inclusão escolar de alunos com autismo: quem ensina e quem aprende?* Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação da UERJ, 2012.

MELLO, M. B. Inclusão ou diálogos na escola: uma experiência de formação de professores. *Revista Teias*.V.12.n.24. p.57-66. 2011.

MINAYO, M. C. S. **O Desafio do Conhecimento. Pesquisa Qualitativa em Saúde**. São Paulo/Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasco, 1999.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, 2000.

MIRANDA, LT. G. O plano nacional de qualificação do trabalhador: uma experiência com pessoas portadoras de deficiência. ANPED – 2004.

MONTEIRO, L.B; OLIVEIRA, S. M. de Q.; RODRIGUES, S. M.; DIAS, C. A. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, v.17, n.3, p.459-480, Set.-Dez. 2011.

MORIN, E. **A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento.** 8ª Edição. Bertrand Brasil, 2003. (Texto original publicado em 1999).

NERI, M.; CARVALHO, A. P.; COSTILLA, H. G. Políticas de cotas e inclusão trabalhista de pessoas com deficiência. *Ensaio Econômico da EPGE/FGV*, Rio de Janeiro, v. 462, 2002.

OLIVEIRA, M. A. de; GOULART JÚNIOR, E.; FERNANDES, J. M. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Européia e Brasil. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 5, n. 2, p. 219-232, maio/ago. 2009.

OLIVEIRA, C. B. (2011) Infância e deficiência no Brasil: Uma história de ocultação e silenciamento. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*. 19 (16). 2011.

OLIVEIRA, R. B. *A escola, a diferença e os sujeitos que nela operam.* Monografia de Especialização em Educação Especial: Deficiência Mental e Transtornos e Dificuldades de Aprendizagem junto ao DHE - Departamento de Humanidades e Educação da Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul-UNIJUI. 2012.

OMOTE, S. Inclusão: da intenção à realidade. In: _____. *Inclusão: da intenção à realidade*, Marília, Fundepe, 2004. p.1-9.

OMOTE, S. Estigma no tempo da inclusão. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 10, p.287-308, 2004.

OMOTE, S. Inclusão e a questão das diferenças na educação. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 24, n. Especial, p. 251-272, jul.1dez. 2006.

OMOTE, S. Diversidade, Educação e sociedade inclusiva. In: OLIVEIRA, A. A. S. de; OMOTE, S. & GIROTO, C. R. M. (Orgs.). *Inclusão escolar: as contribuições da Educação Especial*. p. 15-32. São Paulo: Cultura Acadêmica Editora, Marília: Fundepe Editora, 2008.

ORTIZ, R. Anotações sobre o universal e a diversidade. **Revista Brasileira de Educação**, v.12, n.34, p.7-16, 2007.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: Editora LTR, 2001.

Portaria nº 3284, de 07 de novembro de 2003. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/port3284.pdf>. Acessado em 04 de fevereiro de 2013.

PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, v.18, n.2, p. 245-264, Abr.-Jun., 2012.

PLETSCH, M. D.; DMASCENO, A. *Educação Especial e Inclusão Escolar: reflexões sobre o fazer pedagógico.* Rio de Janeiro: EDUR, v. 1, p. 30-40, 2011

PLETSCH, M. D. (2014). *A escolarização de pessoas com deficiência intelectual no Brasil: da institucionalização às políticas de inclusão (1973-2013)*. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22(81). *Dossiê Educação Especial: diferenças, currículo e processos de ensino e aprendizagem*.

QUIDIM, F. G.; LAGO, S. R. dos S. Direito do trabalho da pessoa com deficiência. In: COSTA, M. da P. R. da.. *A pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012. p. 23-42.

RAMOS, P. R. B. **Os direitos fundamentais das pessoas portadoras de deficiência**. 2º Ed. São Luis: Promotora do Idoso e Deficiente, 2002.

REBELO, A. S. A transmutação do conceito de atendimento especializado na legislação educacional brasileira (1988-2011). ANPED – 2013.

REDIG, A. G. Perfil pessoal positivo: estratégia para favorecer a inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. **V Congresso Brasileiro de Educação Especial**. p.1315-1330. São Carlos, 2012.

REDIG, A. G. Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: rompendo paradigmas. **VII Encontro da Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial**. Londrina, 2013.

REDIG, A. G. Aplicação e análise de um programa customizado para a inclusão de jovens com deficiência intelectual em atividades laborais. Rio de Janeiro: PPGE – UERJ, 2014. 198p. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, RJ, 2014.

REGANHAN, W. G.; BRACCIALLI, L. M. P. Inserção de alunos com deficiência no ensino regular: perfil da cidade de Marília. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, Set.-Dez. 2008, v.14, n.3, p.385-404.

REY, Gonzalez, F. L. *Pesquisa Qualitativa em Psicologia: caminhos e desafios*. São Paulo, SP: Thomson Learning, 2002.

REY, Gonzalez, F. L. *Investigación Cualitativa y Subjetividad*. Oficina de Derechos Humanos Del arzobispado de Guatemala. Guatemala, 2006.

RIBAS, João. Pessoas com deficiência nas empresas. Rede SACI, 2007. Disponível em <http://www.saci.org.br/index.php?modulo=akemi&parâmetro=19167> Acessado em: 04 de fevereiro de 2015.

ROSA, F. D.; DENARI, F. E. Trabalho, educação e família: perspectivas para a pessoa com deficiência intelectual. *Revista Educação Especial*. v.26. n.45. p.73-90. jan./abr. 2013.

SANTOS, B. S. **A construção multicultural da igualdade e da diferença**. Oficina do CES n. 135. Coimbra, 1999.

SANTOS, S. R. Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa biomédica. *Jornal de Pediatria* - Vol. 75, Nº6, 1999a.

SANTOS, S. B. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, M. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 14.ed. Rio de Janeiro, Record, 2007.

SANTOS, A. C. dos; NETO, U. G.; REZENDE, E. O. de. Profissionalização da pessoa com deficiência: aspectos históricos. In: COSTA, M. da P. R. da.. *A pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012. p. 9-22.

SASSAKI, R. K. **Construindo uma sociedade inclusiva**. Rio de Janeiro: Ed W.V.A, 1997.

SASSAKI, R. K. Inclusão: o paradigma do século XXI. **Revista da Educação Especial**. Brasília. Secretaria de Educação Especial, 2005, v.1, n.1, outubro, p. 19-23.

SAVIANE, D. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. *Revista Brasileira de Educação*. v. 12 n. 34. jan./abr. 2007.

SILVA, A. G. **Formação profissional: uma alternativa inclusiva para pessoas com deficiência**. ANPED 2005. Disponível em: <http://28reuniao.anped.org.br/gt15.htm>.

SILVA, I. M. A. **Políticas de educação profissional para pessoas com deficiência**. ANPED 2007. Disponível em: http://31reuniao.anped.org.br/2_poster/GT15-4258--Int.pdf.

SILVA, D. N.; inclusão das pessoas com deficiência no Mercado de trabalho: o conceito de pessoa Com deficiência e sua aplicação jurídica. Jacarezinho: PPD – UENP, 2012. 211p. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho, 2012.

SILVA, L. C.; MARQUES, R. A. M. A inclusão social e educacional nos 25 anos da aprovação da Constituição Federal de 1988. *RBPAAE* - v. 29, n.2, p. 347-365, mai/ago. 2013.

SOARES, M. T. N. Estratégia de multiplicação de políticas públicas de inclusão: itinerários no contexto educacional brasileiro. ANPED – 2012.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, Mai.-Ago. 2005, v.11, n.2, p.273-294.

UNESCO. 11º Relatório de monitoramento global de EPT – Ensinar e aprender: alcançar a qualidade para todos. 2013/4.

VASQUES C. K.; MOSCHEN, S.; GURSKI, R. Entre o texto e a vida: uma leitura sobre as políticas de educação especial. *Educ. Pesqui.*, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 81-94, jan./mar. 2013.

VELTRAME, A. A. Experiências ambivalentes da inclusão escolar na ótica dos alunos com deficiência mental. ANPED – 2009.

VELTRAME, A. A.; ALMEIDA, M. A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. Rev. Educ. Espec., Santa Maria, v. 23, n. 36, p. 73-90, jan./abr. 2010

WERNECK, C. ENTREVISTA Concedida ao Instituto ETHOS, durante o Seminário Responsabilidade Social Empresarial e Direitos humanos: desafios e oportunidades, 2011. Acessada em http://www.4shared.com/video/h1GY_CKb/ENTREVISTA__Claudia_Werneck.htm, em 21 de novembro de 2014.

WERNECK, C. *Ninguém mais vai ser bonzinho: na sociedade inclusiva*. 2. ed. Rio de Janeiro:WVA, 2000.

ZILLOTTO, G. S. **Fundamentos Psicológicos e Biológicos das necessidades especiais**. 2º Ed. Curitiba: Editora IBPEX, 2007.

7. ANEXOS

7.1. Carta de Apresentação ACEDV – Associação Comercial e Empresarial de Dois Vizinhos

Prezado(a) Colaborador(a):

Eu, Veridiana Lúcia Stachowski Kuss, mestranda do Programa de Pós Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário, da Universidade Estadual do Centro-Oeste - Paraná, Câmpus Irati, com orientação do professor, Gilmar de Carvalho Cruz, docente do supracitado Programa, estou propondo realizar em sua empresa a pesquisa intitulada "Pessoas com deficiência e o mundo do trabalho no município de Dois Vizinhos/PR – do ensino ao mundo do trabalho", a qual tem por objetivo analisar como se dá a relação entre educação escolarizada e inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, buscando reunir informações sobre o percurso escolar de pessoas com deficiência; identificar qual o nível de escolaridade e renda média das pessoas com deficiências inseridas no mundo do trabalho; identificar os principais pólos de trabalhos (empresas privadas) para as pessoas com deficiências; verificar o perfil almejado pelas empresas ao contratar uma pessoa com deficiência (conhecimento e habilidades) e; analisar a perspectiva / expectativa da escola em relação ao mercado de trabalho.

O presente estudo tem como benefícios os de conhecer a realidade das pessoas com deficiências tanto no ensino quanto no mundo do trabalho, compreendendo as necessidades e dificuldades das empresas ao contratar uma pessoa com deficiência, bem como conhecendo as habilidades desenvolvidas nas escolas/instituições educacionais visando o mundo do trabalho. Neste sentido, faz-se relevante a elaboração desta pesquisa considerando a importância do tema proposto para a inclusão social da pessoa com deficiência de forma eficaz, beneficiando assim as empresas contratantes e as instituições educacionais que visam cumprir de maneira acertada além da inclusão social a legislação vigente.

Desta forma, solicitamos a sua participação voluntária, para realização da coleta de dados que se dará por meio da aplicação de um questionário semi-estruturado, o qual será realizado após a assinatura de termo de consentimento e livre esclarecimento onde nos comprometemos em garantir sigilo de sua identificação pessoal, bem como prestam a garantia de que os dados e resultados pessoais da pesquisa, independentemente do seu conteúdo, será de conhecimento somente deles (mestranda e orientador), ao serem publicados em meio científico, com caráter de estudo.

Salientamos que a qualquer momento você poderá desistir, e caso sinta necessidade poderá solicitar também, maiores informações a respeito da pesquisa e seus objetivos. Caso o Senhor(a) tenha dúvidas, pode entrar em contato com a pesquisadora pelo endereço eletrônico: veridiana@utfpr.edu.br, ou pelo telefone (46) 9923-5854.

Caso concorde em participar da entrevista, por favor, confirme seu posicionamento no e-mail supracitado para que possamos agendar a entrevista.

Desde já agradecemos sua colaboração.

Veridiana Lúcia Stachowski Kuss
Mestranda em Desenvolvimento Comunitário – UNICENTRO
Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias
Universidade Tecnológica Federal do Paraná Câmpus Dois Vizinhos
Fone: 46 9923-5854

7.2.Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) Colaborador(a):

O presente termo de consentimento visa esclarecer alguns aspectos da pesquisa de que você está sendo convidado a participar, sob a responsabilidade de Veridiana Lúcia Stachowski Kuss, RG: 7.401.435-6, mestranda do Programa de Pós Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário, da Universidade Estadual do Centro-Oeste, Campus Irati, com orientação do professor, Gilmar de Carvalho Cruz, docente do supracitado Programa.

A presente pesquisa intitulada "Pessoas com deficiência e o mundo do trabalho no município de Dois Vizinhos/PR – do ensino ao mundo do trabalho", tem por objetivo analisar como se dá a relação entre educação escolarizada e inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, buscando reunir informações sobre o percurso escolar de pessoas com deficiência; identificar qual o nível de escolaridade e renda média das pessoas com deficiências inseridas no mundo do trabalho; identificar os principais pólos de trabalhos (empresas privadas) para as pessoas com deficiências; verificar o perfil almejado pelas empresas ao contratar uma pessoa com deficiência (conhecimento e habilidades) e; analisar a perspectiva / expectativa da escola em relação ao mercado de trabalho.

Neste sentido, solicitamos a sua participação voluntária, para realização da coleta de dados que se dará por meio da aplicação de um questionário semi-estruturado, o qual será realizado após a assinatura deste termo de consentimento. Os dados então coletados serão analisados através da pesquisa qualitativa.

Os pesquisadores garantem sigilo de sua identificação pessoal, bem como prestam a garantia de que os dados e resultados pessoais da pesquisa, independentemente do seu conteúdo, será de conhecimento somente deles (mestranda e orientador), ao serem publicados em meio científico, com caráter de estudo. A qualquer momento você poderá desistir, e caso sinta necessidade poderá solicitar também, maiores informações a respeito da pesquisa e seus objetivos. Além disso, os pesquisadores se comprometem a reparar danos, constrangimentos ou desconfortos que a pesquisa possa causar ou criar meios para fazê-lo, e garante que a participação na entrevista não implicará qualquer despesa ao participante.

Caso você tenha dúvidas, pode entrar em contato com os pesquisadores pelo endereço eletrônico: veridiana@utfpr.edu.br, ou pelo telefone (46) 9923-5854.

Caso concorde em participar da entrevista, por favor, assine a autorização, ou deixe sua impressão digital.

Desde já agradecemos sua colaboração.

AUTORIZAÇÃO

Eu, _____ fui informada (o) dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão se assim o desejar. O professor orientador Gilmar de Carvalho Cruz e a pesquisadora responsável Veridiana Lúcia Stachowski Kuss, certificaram-me de que todos os dados desta pesquisa serão confidenciais, embora possam ser utilizados em publicações com o devido comprometimento ético. Declaro que concordo em participar desse estudo, recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Dois Vizinhos, ____ de _____ de _____.

Nome do participante da entrevista

Assinatura do participante da entrevista

Veridiana Lúcia Stachowski Kuss - Pesquisadora responsável

RG: 7.401.435-6

7.3.Roteiro de entrevista aplicado junto a Escola de Educação Especial

1. Quantos alunos frequentam a Instituição?

Tipo de deficiência	Número
Física	
Visual	
Auditiva	
Intelectual	
Múltipla	
Reabilitado	
Autismo	
Total	

2. Qual a idade média? (Se tiverem a idade de cada um deles melhor)

3. A Instituição é filantrópica, pública ou privada? Quem é a mantenedora?

4. Quais os atendimentos oferecidos? Cursos de qualificação para o mercado de trabalho? Educação escolarizada?

5. Que profissionais realizam atendimento nesta Instituição?

6. Qual a visão da Instituição sobre o desenvolvimento de habilidades específicas para a inclusão no mundo do trabalho? A Instituição busca a empregabilidade?

7. A Instituição realiza acompanhamento dos egressos inseridos no mundo do trabalho junto a empresa, família, colegas de trabalho? Se sim, como se dá este processo?

8. Quanto aos processos de seleção das empresas com relação às pessoas com deficiência, qual a opinião da Instituição? Você acredita que eles são adequados a este público?

9. A Instituição tem como objetivo trabalhar a educação com foco para a inclusão no ensino regular e posterior ingresso no mundo do trabalho?

10. As empresas entram em contato com a Instituição para a divulgação de vagas de emprego? Como vocês ficam sabendo da seleção de emprego às pessoas com deficiência? Após a informação sobre a vaga de emprego, como se dá o processo para seleção e/ou indicação para a vaga?

11. As empresas exigem escolaridade ou habilidades profissionais? Se sim, quais predominam?

Obrigada pela atenção!

7.4. Roteiro de entrevista aplicado junto à pessoa com deficiência inserida no mundo do trabalho

Cargo:

Deficiência:

Idade:

Sexo:

1. Quais as dificuldades encontradas para conseguir ingressar no mundo de trabalho?

2. Como você se sente na empresa onde trabalha?

3. A empresa oferece as condições necessárias para desempenhar suas funções? Quais as dificuldades encontradas?

4. A empresa oferece acessibilidade? Quais?

5. Como se sente trabalhando, desempenhando atividades remuneratórias? Este é seu primeiro emprego?

6. Qual é / foi o posicionamento da sua família com relação a deficiência? Eles apóiam a sua inserção no mundo do trabalho?

7. Quais as dificuldades encontradas no processo de escolarização? A escola era inclusiva, adaptada as suas necessidades? Tinha sala de recursos multifuncionais?

8. Qual é seu grau de escolarização? Pretende fazer ensino superior ou curso técnico? Em que área?

9. A sua escolarização foi fundamental para o ingresso no mundo do trabalho?

Obrigada!

7.5. Roteiro de entrevista utilizado junto aos gestores de empresas

1. Qual o numero total de funcionários e o numero de PD?

T: _____ PD: _____

2. Qual a idade média e renda mensal das PD?

3. Qual o número de PD por tipo de deficiência dos contratos?

Física: _____

Visual: _____

Auditiva: _____

Motora: _____

Intelectual: _____

Múltipla: _____

Reabilitado: _____

4. Qual o nível de escolaridade e qualificação profissional das pessoas com deficiências inseridas no mercado de trabalho?

Física: _____

Visual: _____

Auditiva: _____

Motora: _____

Intelectual: _____

Múltipla: _____

Reabilitado: _____

5. Qual o número de vagas disponíveis para a contratação de pessoas com deficiência? Qual a forma de seleção das pessoas com deficiência? As PD enviam currículos?

6. Qual a visão da empresa ao contratar uma pessoa com deficiência?

7. Quais as contribuições ao contratar uma pessoa com deficiência?

8. Quais as dificuldades para contratação e manutenção das pessoas com deficiência?

9. Quais as atribuições da pessoa com deficiência na empresa (trabalho mecânico ou uso do raciocínio lógico);

10. A empresa fornece treinamentos e qualificações às pessoas com deficiência?

11. A empresa está preparada para receber a Pessoa com deficiência? A empresa é acessível?
(com rampas, intérpretes, Braille)

Obrigada pela atenção!