

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL DE AVALIAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

FRANCISCA EDINALDA LIMA DOS SANTOS

AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE EMPREGO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO
MUNICÍPIO DE MARACANAÚ-CE

FORTALEZA

2011

FRANCISCA EDINALDA LIMA DOS SANTOS

AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE EMPREGO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO
MUNICÍPIO DE MARACANAÚ-CE

Dissertação apresentada à banca examinadora
como requisito parcial para obtenção do título
de Mestre em Avaliação de Políticas Públicas
pela Universidade Federal do Ceará.

Orientadora: Prof^a. Dra. Gema Galgani S. Leite
Esmeraldo

FORTALEZA

2011

"Lecturis salutem"

Ficha Catalográfica elaborada por
Telma Regina Abreu Camboim – Bibliotecária – CRB-3/593
tregina@ufc.br
Biblioteca de Ciências Humanas – UFC

S235a

Santos, Francisca Edinalda Lima dos.

Avaliação da política de emprego para pessoa com deficiência no município de Maracanaú-CE / por Francisca Edinalda Lima dos Santos. – 2011.

100f. : il. ; 31 cm.

Cópia de computador (printout(s)).

Dissertação(Mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Curso de Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza(CE), 11/03/2011.

Orientação: Prof^a. Dr^a. Gema Galgani Silveira Leite Esmeraldo.

Inclui bibliografia.

1-DEFICIENTES – EMPREGO – MARACANAÚ(CE). 2-DEFICIENTES – POLÍTICA GOVERNAMENTAL – AVALIAÇÃO – MARACANAÚ(CE). 3-MERCADO DE TRABALHO – POLÍTICA GOVERNAMENTAL – AVALIAÇÃO – MARACANAÚ(CE). 4-DISCRIMINAÇÃO – MARACANAÚ(CE). I-Esmeraldo, Gema Galgani Silveira Leite, orientador. II-Universidade Federal do Ceará. Curso de Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas. III-Título.

CDD(22^a ed.) 362.40453098131

81/11

FRANCISCA EDINALDA LIMA DOS SANTOS

AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE EMPREGO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO
MUNICÍPIO DE MARACANAÚ-CE

Dissertação submetida à Coordenação do Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas, como parte dos requisitos necessários à obtenção do Grau de Mestre em Avaliação de Políticas Públicas, outorgado pela Universidade Federal do Ceará. Um exemplar da presente pesquisa encontra-se à disposição dos interessados na Biblioteca do Departamento de Ciências Sociais da referida instituição.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM: 11 / 03 / 2011

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Dra. Gema Galgani S. Leite Esmeraldo – UFC (Orientadora)

Prof^a. Dra. Maria de Nazaré de Oliveira Fraga – UFC (Membro Interno)

Prof^a. Dra. Liana Brito de Castro Araújo – UECE (Membro Externo)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar a Deus, que sempre me deu força e determinação para lutar pelos meus objetivos.

Gostaria de deixar o meu agradecimento especial as três professoras que muito contribuíram para a realização desta dissertação: Professora Cátia Muniz (1ª orientadora), que por motivos pessoais não pôde mais continuar a morar em Fortaleza; Professora Gema (2ª orientadora) que, apesar de ter passado por grandes perdas pessoais, continuou incansável comigo; e Professora Nazaré Fraga, que me deu grandes direcionamentos para realizar esta produção científica onde a obtenção deste título se tornou uma realidade.

À Banca Examinadora composta pelas doutoras: Gema Galgani S. Leite Esmeraldo, Maria de Nazaré de Oliveira Fraga e Liana Brito de Castro Araújo.

Aos meus filhos Pedro e Brunna, que sempre compreenderam os momentos de isolamento que foram necessários para que eu pudesse concretizar mais esta etapa do meu aprimoramento intelectual.

Ao meu esposo Walmir Rui, que sempre entendeu e contribuiu com as minhas buscas pelo conhecimento.

Aos meus pais, que me ensinaram a respeitar e a valorizar os princípios da vida.

A todas as pessoas com deficiência que pesquisei e que foram sempre tão atenciosas comigo, bem como as que entrevistei, que me permitiram adentrar em suas residências.

À minha querida amiga professora Meire, que foi interprete da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS na ocasião em que fomos pesquisar as pessoas com deficiência nas empresas.

Às duas psicólogas dos Recursos Humanos das empresas pesquisadas (Fernanda e Aline), pela forma atenciosa com que me receberam e me ajudaram no processo de condução da pesquisa.

A Neto Guerra e Wagner, profissionais do Sistema Nacional de Emprego – SINE, no Instituto de Desenvolvimento do Trabalho - IDT, unidade de Maracanaú, por terem facilitado o meu contato com as empresas do município.

“Não basta ter belos sonhos para realizá-los. Mas ninguém realiza grandes obras se não for capaz de sonhar grande. Podemos mudar o nosso destino, se nos dedicarmos à luta pela realização de nossos ideais. É preciso sonhar, mas com a condição de crer em nosso sonho; de examinar com atenção a vida real; de confrontar nosso sonho; de realizar escrupulosamente nossa fantasia. Sonhos acredite neles”.

(Lênin)

RESUMO

O presente trabalho identificou e avaliou as ações que consolidam a política de emprego para pessoas com deficiência no Município de Maracanaú, Estado do Ceará. O trabalho foi realizado com pesquisa quantitativa, bem como com dados qualitativos que nos apoiaram no entendimento da subjetividade dos nossos sujeitos. O método de análise utilizado foi o de Estudo de Caso. Com a pesquisa bibliográfica obteve-se aprofundamento dos estudos, que permitiu um reforço paralelo na análise. A pesquisa de campo realizou-se no município de Maracanaú. A amostra constituiu-se de 127 pessoas com deficiência, sendo que, destas, 23 foram familiares de deficientes, 02 entrevistas feitas com as psicólogas do Setor de Recursos Humanos de duas empresas e 01 técnico do SINE/IDT e 01 técnico da Superintendência Regional do Trabalho. O levantamento dos dados junto aos sujeitos realizou-se no período de março a agosto de 2010. Para a coleta de dados foi aplicado um questionário, realizadas entrevistas e também utilizado o diário de campo. Os sujeitos da pesquisa foram pessoas com deficiência que estão dentro e fora do mercado de trabalho, familiares, profissionais que prestam serviços em órgãos públicos e recursos humanos de empresas. Na primeira parte do trabalho tem-se uma abordagem histórica das diferentes civilizações, recorrendo a autores como Bianchetti (1988), Skiliar (1997) e Cavalcante (2001). Para refletir sobre pessoa com deficiência e trabalhar com os conceitos de preconceito, exclusão e estigma, a fundamentação construiu-se com o estudo de autores como Goffman (1988) e Sassaki (2006). Para tratar sobre questões pertinentes ao trabalho e sua importância na ocupação humana na perspectiva da pessoa com deficiência, o embasamento teórico se deu com autores como Schruber (2002) e Carreta (2004). Para finalizar os eixos teóricos, trabalhou-se as questões de cidadania e políticas públicas na perspectiva da inclusão social e amparo legal para a pessoa com deficiência; onde se buscou autores como Silva (2000) e Behring e Boschetti (2006) para dialogar. Conclui-se que, apesar de ainda existir a barreira do preconceito e da falta de conhecimento e qualificação a respeito das potencialidades da pessoa com deficiência, é possível comprovar, como foi demonstrada na experiência do Projeto Aprendiz, sua capacidade para o mercado de trabalho. Tal projeto forma um indivíduo cada vez mais produtivo, reforçando a luta pela inclusão destes sujeitos em todos os sentidos de sua vida.

Palavras Chave: Avaliação, Mercado de Trabalho, Preconceito, Pessoa com Deficiência e Políticas Públicas.

ABSTRACT

This study identified and evaluated the actions that strengthen the employment policy for persons with disabilities in the City of Maracanaú (CE). The study was quantitative research, as well as qualitative data that supported us in understanding the subjectivity of our subjects. The analysis method used was the Case Study. With the literature we obtained further studies, which allowed a parallel increase in the analysis. The fieldwork took place in the town of Marazion. The sample consisted of 127 persons with disabilities, and of these, 23 were families of disabled where we collect the data, 02 interviews with the psychologists of the Department of Human Resources for two companies and 01 technical SINE / IDT 01 and Technical Supervision Regional Labor. The survey of data from the subjects took place from March to August 2010. For the data collection was a questionnaire, interviews were conducted and also used a field diary. The research subjects were people with disabilities who are in and out of the labor market, families, professionals who provide services in public agencies and staffing companies. In the first part of the work has a historical approach of the different civilizations, drawing on authors as Bianchetti (1988), Skiliar (1997) and Cavalcante (2001). To reflect on people with disabilities and work with the concepts of prejudice, exclusion and stigma, the grounds was built with the study of authors such as Goffman (1988) and Sasaki (2006). To address issues pertaining to the work and its importance in human occupation from the perspective of people with disabilities, the theoretical basis was given to authors such as Schruer (2002) and Wagon (2004). To conclude the theoretical strands, worked as issues of citizenship and public policy from the perspective of social inclusion and legal support for people with disabilities, where we sought to authors such as Silva (2000) and Behring and Boschetti (2006) for dialogue. We conclude that, despite the presence of the barrier of prejudice and lack of knowledge and skill about the potentials of the disabled person, it is possible to prove, as was demonstrated in the experience of the project Apprentice, his capacity for labor market. This project forms an individual more productive, strengthening the fight to include these subjects in every sense of your life.

Keywords: Evaluation, Labour Market, Prejudgement, People with Disabilities and Public Policy.

LISTA DE TABELAS

1.	Deficientes e sua relação com o Mundo do Trabalho...	44
2.	Tipos de Deficiência e sua relação com o Mercado de Trabalho	45
3.	Empresas pesquisadas por tipo de Deficiência.....	46
4.	Alunos do CADEE por Tipo de Deficiência	47
5.	Faixa Etária dos Deficientes.....	47
6.	Sexo dos Deficientes.....	48
7.	Município/Estado de Origem dos Deficientes.....	48
8.	Estado Civil dos Deficientes.....	49
9.	Relação entre Escolaridade e inserção no Mercado de Trabalho.....	49
10.	Deficientes na Escola e relação com o Mercado de Trabalho.....	51
11.	Origem da Renda dos Deficientes.....	51
12.	Relação entre Renda Familiar e inserção de Deficientes no Mercado de Trabalho	52
13.	Famílias de Deficientes beneficiadas com o Programa Bolsa Família.....	52
14.	Composição Familiar dos Deficientes.....	53
15.	Tipo de Propriedade da Moradia.....	54
16.	Tipo de Piso da Moradia.....	54
17.	Transporte utilizado pela Pessoa com Deficiência.....	55
18.	Tipo de Acompanhamento Médico e Terapêutico e relação com o Mercado de Trabalho	56
19.	Uso de Equipamento Auxiliar pelos Deficientes.....	56
20.	Conhecimento sobre a existência do Conselho Municipal dos Direitos das Pessoas com Deficiência por parte dos Sujeitos da Pesquisa	57
21.	Opinião dos Deficientes sobre os Órgãos Públicos.....	57

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	OBJETIVOS.....	14
2.1	Geral.....	14
2.2	Específicos.....	14
3	METODOLOGIA.....	15
3.1	Cenário e sujeitos de estudo.....	16
3.2	Tipo de pesquisa.....	17
3.3	Amostra e coleta de dados.....	20
3.4	Análise dos Dados.....	21
3.5	Aspectos éticos.....	22
4	QUADRO TEÓRICO.....	27
4.1	Marcos históricos.....	27
4.2	Pessoa com deficiência: preconceito, estigma e exclusão.....	29
4.3	Pessoas com deficiência e trabalho.....	36
4.4	Cidadania e Políticas Públicas: perspectiva da inclusão social e o amparo legal para a pessoa com deficiência.....	43
5	O DEFICIENTE NO CONTEXTO DO MUNICÍPIO DE MARACANAÚ.....	44
5.1	Quem são as pessoas com deficiência: os sujeitos da pesquisa.....	44
5.2	Os Sujeitos da pesquisa e sua vivência em relação ao preconceito.....	57
5.3	Política de emprego para as pessoas com deficiência em Maracanaú: a percepção dos sujeitos da pesquisa.....	62
5.4	A Lei de Cotas: limites e possibilidades.....	68
5.5	Projeto Aprendiz: uma alternativa viável?.....	74
5.6	Os Deficientes com a Palavra.....	76
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	78
	REFERÊNCIAS.....	82
	APÊNDICES.....	88

1 INTRODUÇÃO

No mundo atual, o trabalho é um direito de todo cidadão, sendo considerado não apenas como meio de sobrevivência econômica, mas também como meio de participação social e realização humana. Entretanto, durante muitos períodos na nossa história, até mesmo o direito à vida era negado às pessoas com deficiência.

O abismo da discriminação não é algo novo nem mesmo nas mais distintas e antigas sociedades e civilizações. Entre os gregos, a eliminação de pessoas com deficiência era por exposição, abandono ou, ainda, atiradas do “aprisco” de uma cadeia de montanhas chamada Taygetos (GURGEL, 2007).

Para os romanos, era permitido aos pais matar as crianças que nascessem com deformidades físicas pela prática do afogamento (GURGEL, 2007).

Essa realidade ainda se verifica nas sociedades modernas, ainda que em menores proporções. As formas de discriminação e preconceito ainda persistem, embora o avanço do aparato legal, seja ele internacional ou nacional, esteja contribuindo de forma positiva para a garantia dos direitos e da participação social das pessoas com deficiência.

No Brasil, os direitos das pessoas com deficiência são tratados por Cavalcante, que afirma:

Na constituição brasileira e na legislação existente, a pessoa portadora de deficiência tem proteção especial. (...) Um dos objetivos fundamentais da República Federativa é construir uma sociedade livre justa e solidária (art.3º, I, CF), bem como promover o bem-estar de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art.3º, IV, CF). (CAVALCANTE, 2001, p. 3 e 4).

A lei 7853/89, que institui o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, regula através da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE e da tutela jurisdicional de interesses coletivos e difusos dessas pessoas; disciplina a atuação do Ministério Público e tipifica os crimes contra a política nacional para a sua integração. Em seu artigo 2º define que ao poder público e seus órgãos cabe assegurar: às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive os direitos à educação, à saúde, à previdência social, ao trabalho, ao lazer, ao amparo à infância, à maternidade e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem estar pessoal, social e econômico (BRASIL, MTE, 2007, p. 78).

Na atualidade, ao observar os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE percebe-se que é significativo o número de pessoas com deficiência que

continua com chances reduzidas de exercer uma profissão em relação àqueles que não apresentam nenhum comprometimento. O Censo de 2006

Constatou que, havia aproximadamente 24,6 milhões de brasileiros com deficiência, o que correspondia a 14,5% da população. Entre eles, somente 9 milhões (11% do total), aproximadamente, exerciam atividades remuneradas, sendo somente 200 mil (2,2%) com registro na CTPS¹. (IBGE/CENSO, 2006 apud SIMÕES, 2008, p.345).

Esses números mostram que em nosso país há um considerável número de pessoas com deficiência, mas a ausência de ações eficazes que de fato possibilitem a qualificação, reabilitação e inserção no mercado de trabalho é sentida pelas demandas.

Segundo o Manual do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (BRASIL, 2007):

Estamos superando o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar às pessoas com deficiência a inclusão efetiva, onde os mesmos serão sujeitos do próprio destino, não mais meros beneficiários de políticas da assistência social. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a mola mestra da inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiência, há que se exigir do Estado a garantia de uma sociedade livre, justa e solidária, por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes (BRASIL, MTE, 2007, p.9).

Isto vem sendo concretizado por meio da Lei de Cotas, conforme a Fundação Getúlio Vargas - FGV (apud MACAMBIRA, 2009), ao afirmar:

O sistema de reserva legal de vagas ou cotas é voltado para a inserção e participação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Trata-se de um mecanismo compensatório inserido no combate de ação afirmativa que busca a igualdade de oportunidade de grupos em relação ao contexto social mais amplo. Está fundamentada no princípio de inclusão que defende o direito de todos aos serviços de educação, saúde e assistência social; ao trabalho, à acessibilidade; ao lazer, ao esporte etc. É o reconhecimento de que todo cidadão, não importa a sua condição, tem direito aos serviços e recursos que melhor atendam as suas necessidades (FGV, 2003, p.16 apud MACAMBIRA, 2009, p.47).

Dessa forma, o art. 93 da lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas), ao fixar, para empresas com 100 ou mais empregados o percentual de 2% a 5% de contratação obrigatória de pessoas com deficiência habilitadas ou reabilitadas, está a exercer ação afirmativa decorrente da lei.

Segundo o Guia para a Pessoa com Deficiência do Governo do Estado do Ceará - GUIA (CEARÁ, 2009), o Estado apresenta um percentual muito elevado de pessoas que enfrentam dificuldades de locomoção e de acesso a bens e serviços devido a algum tipo de deficiência. Do total de 7.431.597 habitantes, 17,34% apresentam uma deficiência. Conforme dados do IBGE (2000) do estado do Ceará, existem 1.288.797 pessoas com algum tipo de deficiência. Desse total, mais de 153 mil são deficientes visuais e mais de 132 mil são

¹ Carteira de Trabalho e Previdência Social

deficientes mentais. Com relação à localização geográfica, a grande maioria reside na Região Metropolitana de Fortaleza, seguido pelos residentes na região Centro Sul do estado. Esse contingente é formado predominantemente por pessoas de baixo poder aquisitivo, com fortes restrições de acessibilidade às condições objetivas de auto-sustentabilidade, o que concorre para determinar o encaminhamento de suas demandas para atendimento por meio das políticas públicas (CEARÁ, 2009).

Sousa (2005) enfatiza em seu estudo que o Estado do Ceará, apesar de ser reconhecido pelos seus progressos tecnológicos e pela modernização na administração pública, apresenta visível descompasso na inclusão social das pessoas com deficiência. Na visão da autora, o Estado ainda não organizou políticas públicas específicas para este segmento.

Nossa proposta é avaliar as políticas de emprego para a pessoa com deficiência no município de Maracanaú/CE, em função da atuação da autora nesta política pública a partir de contratação como funcionária pública no referido município em 2007 no cargo de assistente social para trabalhar no Centro de Apoio e Desenvolvimento em Educação Especial – CADEE.

Esta é considerada a única instituição governamental no Estado do Ceará que oferece amplo suporte para educação especial que disponibiliza serviços como: psicoterapia, terapia ocupacional, fonoaudiologia, fisioterapia, odontologia, otorrino, serviço social, informática educativa, orientação em Braile, grupo de pais, psicopedagogia, oficina de artesanato para as mães, coral de surdos, além da escolarização com professores especialistas. Isso pode ser visualizado como uma importante conquista social para a comunidade, visto que no seu histórico de criação constam os esforços de cidadãos e cidadãs que lutam pela melhoria da qualidade de vida de seus familiares com deficiência.

Entretanto, ao observar que havia significativa quantidade de adultos com deficiência que freqüentava a instituição no turno da noite com condições de trabalhar, mas fora do mercado formal de trabalho, tal realidade gerou inquietação enquanto profissional, ao identificar que os usuários têm expectativas de ingresso no mercado de trabalho, embora muitos não consigam inserção. Este fato foi confirmado junto ao Sistema Nacional de Emprego – SINE, ao Instituto de Desenvolvimento do Trabalho – IDT/CE e à Unidade de Atendimento Maracanaú, para onde foram encaminhadas 287 pessoas com deficiência para o mercado de trabalho no período de 01/01/2009 à 13/04/2009 e, deste número, apenas 29 deficientes foram colocados no mercado de trabalho. Este quadro indicou que as pessoas com deficiência não estão exercendo de fato e de direito o que lhes é assegurado por Lei.

Tal situação potencializou a construção do objetivo deste estudo, que consiste em identificar a relação existente entre as ações que compõem a política de emprego para as pessoas com deficiência em Maracanaú e a baixa inserção delas no Mercado de Trabalho, visto que o município dispõe de todo aparato legal que legitima esta inserção.

Este estudo tem como princípio o respeito à dimensão ética do ser humano, independente de suas limitações; o respeito às necessidades das pessoas com deficiência, reconhecendo seu direito de acesso ao trabalho como meio de tornar-se um ser independente, útil e capaz.

A temática discutida neste trabalho é de grande relevância, pois será detectado o grau de importância das políticas públicas de emprego para as pessoas com deficiência e de que modo elas se percebem neste processo.

Esta dissertação está organizada em seis itens: introdução, objetivos, metodologia, quadro teórico, análise da pesquisa empírica e considerações finais.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Avaliar as ações que compõem a política de emprego para as pessoas com deficiência no município de Maracanaú, Estado do Ceará.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Realizar um levantamento acerca do perfil socioeconômico das pessoas com deficiência que estão dentro e fora do mercado de trabalho;
- b) Identificar os elementos de restrição e/ou facilidade no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência e a tendência das ações em estudo;
- c) Analisar a percepção das pessoas com deficiência que estão dentro e fora do mercado de trabalho sobre a política de emprego;
- d) Avaliar o processo de envolvimento dos órgãos públicos para implementação das políticas de emprego para a pessoa com deficiência.

3 METODOLOGIA

3.1 Cenário e Sujeitos da Pesquisa

O lócus pesquisado foi o município de Maracanaú/CE. Utilizou-se como espaço para obtenção dos dados o CADEE. Esta instituição trabalha com pessoas com deficiência desde 1989 e na época estava ligada à Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE de Maracanaú. Posteriormente passou a ser mantida apenas pela Prefeitura Municipal através de sua Secretaria Municipal de Educação. Atualmente realiza atendimento escolar e clínico. A autora desta pesquisa trabalha nesta instituição desde o ano de 2007.

Também foram obtidos dados no SINE-IDT, Unidade Maracanaú, órgão responsável pelo encaminhamento das pessoas com deficiência para as empresas. Foi contatado o gerente do SINE-IDT, onde foram explanados os objetivos deste trabalho e entregue o ofício de apresentação da pesquisa realizada pela Coordenação do Curso de Mestrado de Avaliação de Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará. O gerente enviou e-mail para algumas empresas explicando a necessidade deste estudo, anexando o ofício da Coordenação do Mestrado e o questionário da pesquisa. O gerente do SINE-IDT não obteve resposta das empresas. O mesmo nos repassou uma lista de empresas com nomes, e-mails e telefones dos responsáveis pelos setores dos respectivos recursos humanos. Por uma questão de sigilo resolvemos não identificar os nomes das empresas, e sim colocarmos os ramos das atividades, onde estabelecemos contato com as seguintes empresas: A (produção de malhas sintéticas de algodão e mistas e fios de algodão, tecidos em malha de algodão); Empresa B (fabricação de biscoitos); Empresa C (fabricação de artigos de cama, mesa e banho); Empresa D (fabricação de fios de algodão e poliéster); Empresa E (produtos metalúrgicos-botijões, refrigeradores, freezers, bebedouros e microondas); Empresa F (tecido de malha); Empresa G(fios têxteis de algodão) e Empresa H(fabricação de fios de algodão). Em contato por telefone com as pessoas responsáveis pelos setores de Recursos Humanos - RH das empresas abordou-se os objetivos da pesquisa e foi encaminhado o ofício da Universidade, como também o questionário da pesquisa.

O retorno deste processo com algumas empresas demandou tempo, pois o RH precisava repassar às diretorias das empresas para solicitar autorização da pesquisa. Tivemos retorno positivo para a pesquisa com as seguintes empresas: Empresa A (produção de malhas sintéticas de algodão e mistas e fios de algodão, tecidos em malha de algodão); Empresa B

(fabricação de biscoitos); Empresa C (fabricação de artigos de cama, mesa e banho); Empresa D (fabricação de fios de algodão e poliéster).

A Superintendência Regional do Trabalho, por sua vez, é o órgão responsável pela fiscalização das empresas para o cumprimento da Lei de Cotas no ingresso dos deficientes. Esperávamos que, através deste órgão, houvesse conhecimento dos motivos do baixo ingresso dos deficientes no mercado de trabalho em Maracanaú, o que as empresas alegam e quais tem sido as medidas de punição deste órgão para com as empresas que não estão cumprindo suas cotas. Entretanto, ao entrar em contato com a Coordenadora de Fiscalização, a mesma informou que não estava mais no cargo e deu o contato da nova Coordenadora. Com a mesma foi realizada entrevista. Todavia, os resultados obtidos não foram os almejados em virtude de a pessoa estar com pouco tempo no cargo (três meses).

Também foram coletadas informações junto ao setor de recursos humanos de duas empresas responsáveis pela seleção das pessoas com deficiência e realizadas entrevistas com as psicólogas das empresas B e C, onde se obteve dados sobre como ocorre o processo de seleção das pessoas com deficiência; o que norteia o trabalho dessas empresas com as pessoas com deficiência, bem como a concepção desses profissionais em relação ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência.

Os sujeitos da pesquisa, portanto, foram pessoas com deficiência que estão dentro e fora do mercado de trabalho. Coletaram-se dados de algumas pessoas que tem deficiência intelectual, autismo e paralisia cerebral que não estão no mercado de trabalho; com alguns membros da família, pois alguns deficientes não têm condições de responder às perguntas objetivas e também com profissionais que prestam serviços e estão à frente de órgãos públicos como SINE-IDT, Superintendência Regional do Trabalho e setores de recursos humanos das empresas.

3.2 Tipo de Pesquisa

A pesquisa trabalhou com a abordagem qualitativa e quantitativa. As informações qualitativas permitiram compreender a realidade vivenciada pelos sujeitos.

A abordagem qualitativa para Minayo tem como foco:

A experiência humana e o reconhecimento de que as realidades humanas são complexas; o contato com as pessoas se realiza nos seus próprios contextos sociais; a relação entre o investigador e os sujeitos da avaliação enfatiza relações face a face e a empatia entre ambos; os resultados buscam explicitar a racionalidade dos contextos e a lógica interna dos diversos e variados grupos que estão sendo avaliados; os relatórios tendem a apresentar uma realidade dinâmica e evidenciar o ponto de vista dos vários atores frente a um projeto inconcluso em projeção para o

futuro; suas conclusões não são universalizáveis, embora a compreensão de contextos peculiares permita inferências mais abrangentes e comparáveis (MINAYO, 2005, p. 90).

A decisão por esta metodologia foi reforçada pelas afirmações de Baptista.

Segundo a autora:

A realidade é uma construção social da qual o investigador participa. Os fenômenos são compreendidos dentro de uma perspectiva histórica e holística - componentes de uma dada situação estão inter-relacionados e influenciados reciprocamente, e se procura compreender essas inter-relações em um determinado contexto. O pesquisador e o pesquisado estão em interação em um processo multidirecionado no qual há ampla interação entre o sujeito e o objeto do conhecimento. Os valores estão presentes no processo de investigação (BAPTISTA, 1999, p. 35 e 36).

Foi dispensada especial atenção às informações qualitativas, já que serviram de apoio no entendimento da subjetividade dos sujeitos. Também foram trabalhados dados quantitativos, que se caracterizam pelo emprego da quantificação nas modalidades de coleta de informações pelo uso de técnicas estatísticas. Como destaca Baptista: “a abordagem quantitativa, quando não exclusiva, serve de fundamentos ao conhecimento produzido pela pesquisa qualitativa” (1999, p. 34).

3.3 Amostra e Coleta de Dados

Para obtenção da amostra utilizou-se dados produzidos pelo IBGE no que se referem às informações constantes do Censo Demográfico (2000), mais precisamente com relação às pessoas de 10 anos ou mais de idade, portadoras de deficiência por condição de Ocupação na Semana de Referência e Sexo (IBGE - Censo-2000). Fez-se uso também de dados do MTE/RAIS (BRASIL-2007).

O número de deficientes que compuseram a amostra foi determinado segundo critérios de amostragem aleatória simples, nos dois universos considerados: formal e informal. No formal tomamos por base os dados do MTE-RAIS, partindo de 546 pessoas com deficiência que estão com empregos formais.

No universo informal foi estabelecida a diferença dos dados do MTE/RAIS (546 pessoas) com a ocupação total das pessoas com deficiência por condição de Ocupação na Semana de Referência e Sexo (11.940 pessoas), dados do IBGE - Censo (2000). Sendo assim, para o cálculo da amostra de pessoas com deficiência no mercado informal, inicialmente foi feita a diferença entre o número total dessas pessoas ocupadas (11.940 pessoas) e o número delas em ocupação formal (546 pessoas), resultando em 11.393 pessoas.

Contemplando a margem de erro estatístico de 9%, a amostra para aplicação dos questionários para pessoas com deficiência em empregos formais foi de 60 indivíduos e para informais foi de 67 pessoas.

Anteriormente à aplicação dos questionários definitivos, foi realizado um pré-teste do instrumento para proceder aos ajustes que fossem necessários. A aplicação dos questionários foi realizada pela pesquisadora. Na pesquisa das pessoas com deficiência auditiva, recorreremos a um intérprete com domínio de Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS.

O questionário foi aplicado para traçar o perfil socioeconômico das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho formal e também junto as que estão fora dele. No questionário havia duas perguntas abertas, onde coletamos opiniões subjetivas.

Em relação às pessoas com deficiência que estão fora do mercado de trabalho e estão vinculadas ao CADEE, aplicou-se um total de 67 questionários, sendo que 44 foram com as próprias pessoas com deficiência e 23 foram com os membros da família. As pessoas com deficiência não tinham condições de responder às perguntas, pois algumas delas tinham paralisia cerebral, deficiência intelectual e autismo.

Com relação ao tipo de deficiência das 67 pessoas que aplicamos os questionários tem-se: 11 pessoas com deficiência auditiva; 06 com deficiência visual; 44 com deficiência intelectual e 06 com deficiência múltipla (02 com deficiência intelectual e motora e 04 com deficiência intelectual e paralisia cerebral).

Após a aplicação dos questionários com as pessoas que apresentam deficiência intelectual, averiguaram-se os dados com os prontuários dos mesmos na instituição para a correção e obtenção de outras informações, pois alguns deles não sabiam responder questões como: endereço, idade, naturalidade, etc. Em alguns casos, mesmo checando-se os questionários com os prontuários da instituição, também foram realizadas conversas com as famílias para confirmação destes dados.

Em relação aos que estão no mercado de trabalho, que totalizaram 60 pessoas com deficiência, foram aplicados questionários com 23 pessoas com deficiência da empresa B, 14 questionários da empresa C, 11 questionários da empresa A e 12 questionários da empresa D. A proposta inicial era selecionar 06 empresas e de cada uma aplicar 10 questionários com as pessoas com deficiência.

Em virtude da grande dificuldade de acesso a algumas empresas para realização da pesquisa, apesar da tentativa de vários contatos, só foi possível autorização nas quatro empresas acima relatadas. Deste modo, decidiu-se aumentar o número de pesquisados nas empresas para que fosse possível atingir a amostra. Com relação ao tipo de deficiência das 60

peças que aplicamos os questionários tem-se: 20 com deficiência auditiva², 08 com deficiência visual³, 25 com deficiência motora/física⁴ e 07 com deficiência intelectual⁵.

As pessoas com deficiência exercem diversas atividades, dentre elas revisora, operador de confecção, costureira, operadora de fiação, ajudante de produção, auxiliar administrativo, operadora de máquinas, serviços gerais entre outros.

Segundo Haguette, “a entrevista pode ser definida como um processo de interação social entre duas pessoas na qual uma delas, o entrevistador, tem por objetivo a obtenção de informações por parte do outro, o entrevistado” (HAGUETTE, 1990, p. 86).

As entrevistas foram do tipo semi-estruturado. Para conduzi-las, foi organizado um “tópico guia”, que é um dispositivo que toma forma como um conjunto de tópicos que funciona como subsídio para o entrevistador (BAUER; GASKEL, 2002).

Sendo assim, com a entrevista semi-estruturada buscamos obter informações mais subjetivas como tipos de interesses, percepções sobre o mercado de trabalho no município e avaliação da política de emprego para pessoas com deficiência.

Após a aplicação dos questionários em cada empresa, foi realizada uma pré-análise das respostas e, com base nisso, escolhemos 01 pessoa de cada empresa para realizar as entrevistas (04 pessoas com deficiência que estão trabalhando), sendo que 01 possui deficiência visual (cegueira total de um olho devido a um acidente doméstico) e 03 têm deficiência físico-motora (01 tem a perna direita menor 5 cm; 01 teve paralisia infantil, uma a perna atrofiada; 01 bloqueio na articulação do cotovelo direito, devido a um acidente e foi reabilitada pelo INSS).

Com as pessoas com deficiência atendidas pelo CADEE, aplicamos os questionários, mesmo com algumas dificuldades, visto que no período da coleta de dados os professores da instituição estavam em greve. Com isso, muitos deficientes não iam para aula no turno da noite, ocasionando atraso na pesquisa. Concomitante, ao processo de coleta de dados, selecionamos 04 deficientes para as entrevistas, sendo 03 com deficiência visual (cegueira total) e 01 com deficiência intelectual. Este é bolsista como atleta de natação.

Também foram realizadas entrevistas com um técnico do SINE-IDT agente de recrutamento e seleção das pessoas com deficiência e um técnico da Superintendência

² Essa perda auditiva vai desde a perda severa total até a perda leve. Em alguns casos não se caracterizam como pessoas com deficiência que deveriam estar ocupando a vaga da Lei de Cotas, pois houve mudança na Lei e a deficiência auditiva leve não se enquadra mais de acordo com o art. 70, do decreto nº 5.296, de 02/12/2004.

³ Têm desde visão subnormal e alguns têm a cegueira só de um olho.

⁴ Vão desde a perda de um dedo até uma escoliose. Ressaltamos que 05 pessoas com deficiência física foram reabilitadas pelo INSS, devido a acidentes ocorridos.

⁵ Todos eles estão trabalhando na empresa Pelágio S/A.

Regional do Trabalho, este coordenador do projeto das pessoas com deficiência. Com o SINE-IDT obtivemos informações sobre as dificuldades para ingresso da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho; sobre quais estratégias utilizam para minimizar essas dificuldades e como observam a aceitação da lei de cotas por parte das empresas. Com a Superintendência Regional do Trabalho esperávamos compreender quais são os motivos do baixo ingresso dos deficientes no mercado de trabalho em Maracanaú, o que as empresas alegam e quais têm sido as medidas de punição deste órgão para com as empresas que não estão cumprindo suas cotas⁶.

Também foram entrevistados os recursos humanos de duas empresas: as psicólogas das empresas B e C, onde se buscou compreender os critérios utilizados para a seleção das pessoas com deficiência, bem como o que norteia o trabalho destes profissionais com a pessoa com deficiência e qual a concepção deles sobre o mercado de trabalho em Maracanaú para as pessoas que tem deficiência.

Utilizou-se ainda o diário de campo para realizar registros sobre toda e qualquer informação não prevista nos demais instrumentos no momento de aplicação dos questionários, de realização das entrevistas e de visitas às empresas.

Durante as entrevistas, fez-se uso de gravador com a concordância dos sujeitos. Para as pessoas com deficiência auditiva que estavam no mercado de trabalho, indagou-se aos profissionais do RH se havia necessidade de se levar um intérprete de LIBRAS⁷.

Com os deficientes auditivos que são do CADEE, contamos com a ajuda dos professores de deficiência auditiva. Os questionários foram aplicados em sala de aula.

3.4 Análise dos Dados

O método de análise utilizado foi o estudo de caso, que de acordo com Florestan Fernandes apud Diniz:

Volta-se à realidade objetiva, investigando e interpretando os fatos sociais que dão contorno e conteúdo a essa realidade. Na captação da expressividade humana, objetividade em atividades cotidianas, o estudo de caso propõe a exploração e o aprofundamento dos dados, para a transcendência da realidade investigada, ao submetê-los a referência analítica mais complexa (FERNANDES, 1963 apud DINIZ, 1999, p.46).

⁶ Foram obtidas somente algumas respostas, visto que, como já relatamos, a coordenadora estava há pouco tempo no cargo, nos dando poucos subsídios.

⁷ Para as empresas C e D foi levado um intérprete. Na empresa B havia um intérprete. Na empresa A foi acordado que haveria um intérprete, entretanto, no dia combinado, a respectiva funcionária não compareceu, o que dificultou um pouco a pesquisa com os deficientes auditivos que tinham perda total. Todavia, foi possível realizar a entrevista, pois como sabiam ler, os questionários foram apresentados e eles deram suas respostas, bem como foi possível contar com o auxílio de um encarregado de sessão, que se fez presente durante a aplicação dos questionários com os deficientes auditivos.

Afirma Diniz que o estudo de caso é usado quando se deseja analisar situações concretas, nas suas particularidades. Seu uso é adequado para investigar tanto a vida de uma pessoa quanto a existência de uma entidade de ação coletiva, nos seus aspectos sociais e culturais (DINIZ, 1999, p. 46). O autor afirma que:

O estudo de caso é exploratório e tem como principal utilidade a possibilidade de apreensão do problema nos seus diferentes traços, inquirindo o pensamento lógico e estimulando a experiência intelectual. Sua importância também está no fato de não fazer do conhecimento descritivo o alvo essencial, mas de promover a ruptura do senso comum, através de um processo de compreensão dos elementos mais significativos, investigados com profundidade (DINIZ, 1999, p. 46).

Para Yin (2005, p. 32), um estudo de caso é uma investigação empírica que analisa um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos.

O autor enfatiza também que o estudo de caso como estratégia de pesquisa compreende um método que abrange tudo tratando da lógica de planejamento, das técnicas de coleta de dados e das abordagens específicas à análise dos mesmos (YIN, 2005, p.33).

Com a pesquisa bibliográfica obteve-se um aprofundamento das categorias de análise propostas neste trabalho: pessoa com deficiência, onde se abordou o preconceito e o estigma; trabalho na perspectiva do trabalho para a pessoa com deficiência; cidadania buscando focar o amparo legal e inclusão social, bem como as políticas públicas, como citado anteriormente.

3.5 Aspectos Éticos

Em relação aos aspectos éticos, os sujeitos foram informados sobre os objetivos do estudo, onde se explicou que suas opiniões seriam respeitadas e que se no decorrer da pesquisa optassem por desistir da contribuição, a decisão seria preservada. Houve o comprometimento por parte da autora deste trabalho de que os resultados deste estudo serviriam apenas para o relatório de pesquisa e que suas identidades seriam resguardadas.

Foi entregue a Carta de Apresentação e de Compromisso da Pesquisadora (Apêndice G) a cada entrevistado, bem como foi solicitado que assinassem o Termo de Consentimento dos Sujeitos (Apêndice F), onde estavam descritos os objetivos da pesquisa e a solicitação para gravar as entrevistas. Esse termo ficou com a pesquisadora.

4 QUADRO TEÓRICO

Para discutir a problemática da deficiência, de sua relação com o mercado de trabalho e a ação das políticas públicas e sua legitimidade, faz-se necessário resgatar sua perspectiva histórica e desenvolver uma análise reflexiva em diálogo com as seguintes categorias analíticas determinadas para esse trabalho: deficiência, mercado de trabalho e políticas públicas.

4.1 Marcos Históricos

- Um enfoque nas civilizações: os primeiros tempos e os excluídos

Para entender as questões relacionadas às pessoas com deficiência, será feita uma breve incursão histórica para melhor compreender estes indivíduos no cenário histórico da nossa civilização. Segundo Gurgel (2007), não há indícios de como os primeiros grupos de humanos na Terra se comportavam em relação às pessoas com deficiência. É possível que estas pessoas não tenham sobrevivido ao ambiente hostil da Terra. Os estudiosos concluem que a sobrevivência de uma pessoa com deficiência nos grupos primitivos de humanos era impossível porque o ambiente era muito desfavorável e essas pessoas representavam um fardo para o grupo. Só os mais fortes perseveravam e era comum que certas tribos se desfizessem das crianças com deficiência (GURGEL, 2007).

No Egito Antigo, a pessoa com deficiência integrava-se nas diferentes e hierarquizadas classes sociais. Os estudos acadêmicos baseados em restos biológicos de cerca de 4.500 a.C. ressaltam que as pessoas com nanismo não tinham qualquer impedimento físico para as suas ocupações e ofícios, principalmente de dançarinos e músicos. O Egito Antigo foi por muito tempo conhecido como a Terra dos Cegos porque seu povo era constantemente acometido de infecções nos olhos, que resultavam em cegueira (GURGEL, 2007).

Na Grécia, os filósofos Platão no livro *A República* (Livro IV, 460 c) e Aristóteles no livro *A Política* (Livro VII, 1335 b), trataram do planejamento das cidades gregas indicando que as pessoas nascidas “disformes” deveriam ser eliminadas. A eliminação era por exposição ou abandono ou, ainda, atiradas do “aprisco” de uma cadeia de montanhas chamada Taygetos (GURGEL, 2007).

Em Roma, as leis da Antiguidade não eram favoráveis às pessoas que nasciam com deficiência. Aos pais era permitido matar as crianças que nascessem com deformidades físicas, sendo permitido pela prática do afogamento.

Barby (2005) afirma que nas sociedades nômades, devido às dificuldades básicas de sobrevivência caracterizadas no período “primitivo”, grande parte dos deficientes eram excluídos, abandonados ou sacrificados. Essas sociedades deixavam para trás todos aqueles que de alguma forma pudessem “atrasar” ou “fragilizar” o grupo.

Ainda segundo Barby (2005), as grandes civilizações antigas mantiveram os diferentes excluídos do convívio social evitando, segregando, abandonando ou sacrificando seus membros “desviantes”. Mas os motivos que impulsionaram as ações excludentes, a partir deste momento, estão relacionados com a elitização de determinadas camadas sociais, que constroem modelos e padrões idealizados de pessoa para justificar regalias e manter o poder em poucas mãos. Os deficientes, como tantas outras minorias sociais tidas como pouco ou nada produtivas sofreram e ainda sofrem as conseqüências deste tipo de organização social (BARBY, 2005).

- Os Excluídos na Era Medieval

O período marcado pelo fim do Império Romano Ocidental (Século V, ano 476) marcou o início da Idade Média e o seu fim deu-se com a queda de Constantinopla (Século XV, em 1453). Esta fase da história foi marcada por precárias condições de vida e de saúde das pessoas. A população considerava o nascimento de pessoas com deficiência como castigo de Deus. Os supersticiosos viam nelas poderes especiais de feiticeiros ou bruxos. As crianças que sobreviviam eram separadas de suas famílias e quase sempre ridicularizadas. A literatura da época colocava os anões e os corcundas como focos de diversão dos mais abastados (GURGEL, 2007).

Bianchetti (1998), Skliar (2000) e Barby (2005) discorrem em relação aos deficientes na era denominada de medieval que:

A sociedade medieval lidava com a deficiência, transitando entre o misticismo e o ocultismo, a superstição e as crenças. E ainda, que a igreja, no intuito de impor seu ideário, através da coerção e do medo, acabou avalizando a existência de seres sobrenaturais como bruxas, fadas, duendes, adivinhos e outros seres bizarros, que foram associados às forças do mal e passaram a fazer parte do imaginário popular e da história cultural de muitas sociedades (BIANCHETTI, 1998; SKLIAR, 2000 e BARBY, 2005).

Barby vem demonstrando que a deficiência despertou no passado e desperta ainda hoje sentimentos de temor, desconforto, espanto e curiosidade. A forma de explicar a existência destes fenômenos foi e, muitas vezes, continua sendo, pela ação do sobrenatural, das crenças, dos mitos e da religiosidade. Este fato levou a humanidade a construir uma

concepção preformista da deficiência, que acomete o sujeito por obra e vontade do divino, restando aos seres humanos pouca ou nenhuma condição de interferir neste processo (2005).

Em suma, a Idade Média trouxe grande sofrimento a todos que de alguma forma estivessem marcados pela diferença, não apenas porque esta condição os expunha ao sobrenatural, mas principalmente por não se enquadrarem no modelo de homem construído por aquela sociedade.

- Tempos Modernos: A Exclusão na Perspectiva Segregadora

A Idade Moderna iniciou-se em 1453 (Século XV) e, neste período, o homem começou a buscar explicações racionais para um mundo concreto associando às deficiências e às patologias. Portanto, o deficiente deixou de ser “endemoniado”, digno de ser castigado, para se tornar o doente merecedor de tratamento. Mas a exclusão, travestida pelo recolhimento em ambientes segregadores, continuou sendo o recurso mais utilizado para atender a estas pessoas, que foram “piedosamente” instaladas em hospitais psiquiátricos (BARBY, 2005).

A prática de excluir estas pessoas do convívio social e segregá-las em instituições tinha como principal objetivo oferecer cuidados mínimos que garantissem a sobrevivência, tais como alimentos, abrigo e medicamentos, livrando a sociedade de conviver com o indesejado.

Enquanto “algumas culturas simplesmente eliminavam as pessoas deficientes, outras adotaram a prática de interná-las em grandes instituições de caridade, junto com doentes e idosos” (SASSAKI, 2006).

Barby explicita que no Brasil isto não foi diferente:

A prática de segregar e marginalizar ou excluir a diferença também foi adotada com a criação das rodas dos expostos junto às Casas de Misericórdia, fundada a partir de 1726, com o intuito de garantir a sobrevivência das crianças rejeitadas pela sociedade da época, entre as quais, muitas com deficiência, foram paulatinamente sendo substituídos pelas instituições especializadas, que assumiram também a filosofia e o caráter assistencialista (BARBY, 2005, p. 42 e 43).

Neste período, o deficiente (doente) passou a inspirar cuidados médicos, ou seja, a deficiência, mesmo sendo vista com curiosidade, passou a ser investigada ao invés de temida. Os médicos começaram a considerar outras possibilidades que justificassem as diferenças, associando deficiência e demência às doenças, fundamentados na idéia de que a deficiência era predeterminada pela hereditariedade (BARBY, 2005).

O Século XIX, ainda com reflexos das idéias humanistas da Revolução Francesa, ficou marcado na história das pessoas com deficiência. Finalmente se percebia que elas não só precisavam de hospitais e abrigos, mas também, de atenção especializada. É nesse período que se inicia a constituição de organizações para estudar os problemas de cada deficiência. Difundem-se, então, os orfanatos, os asilos e os lares para crianças com deficiência física. Grupos de pessoas organizam-se em torno da reabilitação dos feridos para o trabalho, principalmente nos Estados Unidos e Alemanha (GURGEL, 2007).

No Brasil, por insistência do Imperador Dom Pedro II (1840-1889), seguia-se o movimento europeu e era criado o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (atualmente Instituto Benjamin Constant), por meio do Decreto Imperial nº 1.428, de 12 de Setembro de 1854. Três anos depois, em 26 de setembro de 1857, o Imperador, apoiando as iniciativas do professor francês Hernest Huet, fundou o Imperial Instituto de Surdos Mudos (atualmente Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES), que passou a atender pessoas surdas de todo o país, a maioria abandonada pelas famílias (GURGEL, 2007).

- A Contemporaneidade dos Excluídos

O Século XX trouxe avanços importantes para as pessoas com deficiência, sobretudo em relação às ajudas técnicas ou elementos tecnológicos assistivos. Os instrumentos que já vinham sendo utilizados - cadeira de rodas, bengalas, sistema de ensino para surdos e cegos, dentre outros - foram se aperfeiçoando. A sociedade, não obstante as sucessivas guerras organizou-se coletivamente para enfrentar os problemas e para melhor atender à pessoa com deficiência (GURGEL, 2007).

Os aspectos legais de proteção às pessoas com deficiência, segundo Cavalcante, deram-se com o fim das guerras, sempre que havia os problemas relacionados com os cuidados que os soldados ou civis mutilados necessitavam. Após a primeira e segunda Guerra Mundial, a Europa teve que se adaptar e criar sistemas de cotas de reserva de mercado de trabalho para atender aos mutilados de guerra, militares ou não.

Os empregadores que não podiam empregar os ex-combatentes tinham a opção de contribuir para um fundo público que se destinava à habilitação e reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência. Mais tarde esse sistema de cotas foi se expandido, e deixando de atender apenas ex-combatentes (NERI, 2003).

Em 1923 a Organização Internacional do Trabalho - OIT recomendou a aprovação de leis nacionais que obrigassem as entidades públicas e privadas a empregar certo montante de portadores de deficiências causadas por guerra (CAVALCANTE, 2001).

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, o mundo precisou se reorganizar. A Europa estava devastada, assim como os países aliados porque enviaram tropas para derrotar Hitler. As cidades exigiam reconstrução, as crianças órfãs precisavam de abrigo, comida, roupas, educação e saúde. Os adultos sobreviventes das batalhas tinham seqüelas e precisavam de tratamento médico e reabilitação.

Com a Carta das Nações Unidas, criou-se a Organização das Nações Unidas – ONU, no ano de 1945 em Londres, visando encaminhar com todos os países membros as soluções dos problemas que assolavam o mundo. Esta Carta tinha por objetivo preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra e reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, bem como promover o progresso social e melhorar as condições de vida dentro de uma liberdade ampla (ONU, 1945).

Em 1948 a comunidade internacional reuniu-se na nova sede da ONU, em Nova York, jurando solenemente nunca mais produzir as atrocidades como aquelas cometidas durante a Segunda Guerra Mundial. Os dirigentes mundiais decidiram então reforçar a Carta das Nações Unidas, declarando em um só documento todos os direitos de cada pessoa, em todo lugar e tempo. Nascia a Declaração Universal dos Direitos Humanos (GURGEL, 2007).

Foi no bojo do processo de formação de movimentos sociais em prol de novos direitos, intensificados no pós-2ª Guerra Mundial, que as pessoas portadoras de deficiências passam a ser reconhecidas também como sujeitos de direitos (BRUMER, 2004).

De acordo com Ribas, as décadas de 1960 e 1970 trouxeram a “contracultura”, os movimentos de reivindicação popular e a retomada pelos então considerados grupos minoritários da Carta das Nações Unidas de 1945. É a partir dessas décadas que surgem, entre outros, os documentos internacionais que darão o novo viés econômico, social e político aos debates atuais sobre emprego e trabalho: a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental (ONU, 1971), a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (ONU, 1975) e a Convenção 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (OIT, 1983).

Dentro deste contexto, a Constituição de 1988, graças à pressão social, veio consolidar vários dispositivos legais em áreas como educação, trabalho, assistência social e acessibilidade física, de forma a garantir a inclusão social das pessoas com deficiência (SANTOS, 2008).

Para ratificar o que diz a Constituição de 1988, Santos (2008) destaca que:

Apesar das mudanças legais na Constituição de 1988, no que diz respeito ao mercado de trabalho, educação, acessibilidade física e assistência social para as pessoas deficientes, no país ainda a deficiência é compreendida como um fenômeno apenas patológico e não como uma expressão da diversidade humana. Essa compreensão dificulta, por exemplo, que a sociedade assuma a responsabilidade em tratar a deficiência com equidade, ao ajustar os ambientes sociais às diversidades corporais ou ao não promover políticas de trabalho, educação e assistência social específicas, reconhecendo as diferenças dessa minoria (SANTOS, 2008, p.510).

Todo cidadão merece de fato o direito de ter acesso a todas as políticas públicas que são necessárias para o desenvolvimento de qualquer pessoa, independente da sua condição social, intelectual ou física.

4.2 Pessoa com Deficiência: Preconceito, Estigma e Exclusão

Ao longo desta abordagem serão trabalhadas as questões relacionadas ao preconceito, estigma e exclusão em pessoas com deficiência, dialogando com alguns autores.

Para Goldwasser (1981, p. 30), a idéia de estigmatização aproxima-se da noção de “desvio social”. A classificação de grupos desviantes pode também ser considerada como expressão particular de um processo de estigmatização.

Velho (1981, p.11) relata em seu estudo sobre o comportamento desviante que o problema do desviante, no nível de senso comum, é remetido a uma perspectiva de patologia, ou seja, o indivíduo desviante tem sido encarado a partir de uma perspectiva médica preocupada em distinguir o “são” do “não - são” ou do “insano”. Assim, certas pessoas apresentariam características de comportamento “anormais”, sintomas ou expressão de desequilíbrios e doenças. Tratar-se-ia, então, de diagnosticar o mal e tratá-lo. No entanto, o autor enfatiza que é preciso verificar como a vida sociocultural é representada e percebida por essas pessoas.

Goffman menciona que há três tipos de estigma:

Em primeiro lugar, há as abominações do corpo - as várias deformidades físicas. Em segundo, as culpas de caráter individual, percebidas como vontade fraca, paixões tirânicas ou não naturais, crenças falsas e rígidas, desonestidade, sendo essas inferidas a partir de relatos conhecidos de, por exemplo, distúrbio mental, prisão, vício, alcoolismo, homossexualismo. Finalmente, há os estigmas tribais de raça,

nação e religião, que pode ser transmitida através de linhagem e contaminar por igual todos os membros de uma família (GOFFMAN, 1988, p. 14).

Goffman (1988) analisa a crença de que alguém com um estigma não seja completamente humano, pois fazemos vários tipos de discriminações quando utilizamos termos específicos de estigma como aleijado, bastardo ou retardado em nosso discurso diário como fonte de metáfora e representação de maneira característica, sem pensar no seu significado original.

Para Santos (2008) quando uma pessoa com características diferentes daquelas que se esperava encontrar em determinado ambiente é apresentada ou é vista fazendo parte dele, essa pessoa é considerada estranha. As pessoas com marcas corporais específicas ou com lesões experimentam a noção da identidade estranha por serem consideradas como não-pertencentes a determinados ambientes sociais e às expectativas de relações sociais produzidas pelos processos de sociabilização.

Tanaka (2005) enfatiza que o preconceito é uma atitude negativa que a sociedade estabelece em direção àquele indivíduo que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, fruto das concepções que ela foi construindo ao longo de sua história de vida, por meio das informações distorcidas que foi recebendo.

Vale ressaltar que o conceito de inclusão social discutido pelo Ministério do Trabalho apresentado em seu Manual (2007) assim se expressa:

A inclusão social é a palavra-chave a nortear todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil. Implica a idéia de que há um débito social secular a ser resgatado em face das pessoas com deficiência; a remoção de barreiras arquitetônicas e atitudinais acarretam a percepção de que os obstáculos culturais e físicos são impostos pelo conjunto da sociedade e excluem esta minoria do acesso a direitos fundamentais básicos (BRASIL/MTE, 2007, p. 16).

A inclusão social é o processo pelo qual a sociedade e a pessoa com deficiência procuram adaptar-se mutuamente, tendo em vista a equiparação de oportunidades e, conseqüentemente, uma sociedade para todos. Como diz Boaventura de Souza Santos, o universalismo que queremos hoje é aquele que tenha como ponto em comum a dignidade humana. A partir daí, surgem muitas diferenças que devem ser respeitadas. Temos direito de ser iguais quando a diferença nos inferioriza e direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza.

As pessoas somente são tratadas como iguais quando o Estado demonstrar por elas o mesmo respeito e consideração, e nesse sentido, as pessoas com deficiência terão seus

direitos de cidadania garantidos quando o Estado promover justiça partindo do reconhecimento das características específicas dessa população (SANTOS 2008).

4.3 Pessoas com Deficiência e Trabalho

- Olhares sobre a Deficiência

Vários termos têm sido utilizados em cada época para designar as pessoas com deficiência. SASSAKI (2006) afirma que nenhum termo será o único correto, pois em cada contexto o termo utilizado relaciona-se com os valores da época e do lugar, o que está em constante mudança. No entanto, é válido fazer uma retrospectiva dos termos adotados, uns caídos em desuso por serem de caráter discriminatório (exemplos: inválido), outros questionáveis ou ambíguos (ex: pessoas especiais), e outros ainda utilizados em alguns espaços mais restritos, permanecendo mais específicos a determinadas situações ou populações (ex: pessoas com necessidades educacionais especiais).

Termos como “inválido” e “incapacitado” revelam uma desvalorização da sociedade em relação a uma pessoa ou população. O termo “inválido”, referindo-se à pessoa com deficiência, foi utilizado desde a antiguidade, durante séculos. O termo “incapacitado”, mais recente, foi usado no século XX até os anos 60, aproximadamente. O termo “excepcional”, em princípio, não denomina necessariamente a pessoa com deficiência. É mais utilizado referindo-se à deficiência mental, termo fortemente difundido pela Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE. Atualmente abrange também pessoas com altas habilidades (superdotados e gênios), cada um situando-se em um extremo da curva da inteligência humana (SASSAKI, 2006).

Este trabalho concorda com Amaral (2003 apud CARRETA, 2004) quando relata que o termo “deficiente” enfatiza a deficiência em detrimento da pessoa. A deficiência passa a ser sinônimo da pessoa, “ao tornar substantivo aquilo que é qualificativo (AMARAL, 1995, p. 61 apud CARRETA, 2004, p. 36). A pessoa na sua totalidade é considerada como deficiente, ao invés de a deficiência referir-se apenas a uma dada condição em que estão presentes limitações, mas também habilidades e potenciais. Com o intento de modificar essa ênfase, adicionou-se a palavra pessoa a esse termo, ficando então “pessoa deficiente”.

Pretendendo amenizar o foco na deficiência, passou-se a utilizar ainda o termo “pessoa portadora de deficiência”, o que posteriormente tornou-se a abreviação PPD. O termo “portador”, questionável ou ao menos dúbio, abre a discussão de que a deficiência não é

portátil, não se carrega, não se transporta como algo necessário ou desejado em alguns momentos e em outros não. “A deficiência se tem e não se porta” (SASSAKI, 2006).

Além destas, outras tentativas também foram empregadas, como o termo “pessoas com necessidades especiais”, considerada politicamente correta por alguns.

No entanto, discute-se que não expressa de fato a população a qual se refere. Que são necessidades especiais? Quem as tem? Ao utilizar-se da generalização, considera-se que tal mascara a deficiência.

Negar as limitações impostas por uma deficiência pode ser tão discriminatório quanto exacerbar seu papel na vida da pessoa, já que ao negá-las, a sociedade se desobriga de promover os ajustes e adaptações que permitiriam a participação dessas pessoas na vida da comunidade (ARANHA, 2003 apud Carreta 2004, p. 36).

Adota-se atualmente o termo “pessoa com deficiência”, mantendo o foco na pessoa, como alguém a ser olhado independente de sua deficiência e assumindo a deficiência como condição, deixando de lado tentativas de mascará-la. Esta pesquisa concorda com o termo adotado atualmente, corroborado pelas vantagens apresentadas por Amaral (1995 apud CARRETA, 2004), ao afirmar que, dessa forma, desloca-se o “eixo de atributo do indivíduo para sua condição e, simultaneamente, recupera a pessoa como “sujeito da frase”, colocando a deficiência não como sinônima da pessoa, dando um caráter mais descritivo que valorativo.

Esta opção também vai ao encontro da posição assumida por essa população, apresentada no texto da Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), de 2003. Tal posição fundamenta-se basicamente nas seguintes justificativas: não esconder ou mascarar a deficiência; valorizar as diferenças e necessidades específicas provenientes da deficiência; combater o neologismo e idéias que diluem as diferenças, como por exemplo, o termo “pessoas como eficiências diferentes” ou justificativas como “todos nós somos diferentes” (SASSAKI, 2006), o que significa se esquivar de considerar ou discutir as reais diferenças existentes. Essa terminologia também é adotada pelo Conselho Nacional de Apoio à Pessoa com Deficiência - CONAD desde 2004.

Em termos da atual legislação brasileira, enquadrando-se nas disposições estabelecidas no art. 1, parte I, da Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, combinado com o art. 4º, do decreto nº 3.298/99, com as alterações introduzidas pelo art. 70, do decreto nº 5.296, de 02/12/2004, é considerada pessoa com deficiência:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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

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

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

IV- Deficiência Mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer e h) trabalho.

V- Deficiência Múltipla - associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL/MTE, p. 87 e 88).

Conforme apontado no texto da Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência da ONU (SASSAKI, 2006), defende-se a igualdade, enquanto direito e dignidade, para todas as pessoas, seja com deficiência ou não.

Assim, a dignidade humana constitui-se princípio geral dos direitos das pessoas com deficiência, rechaçando qualquer espécie de discriminação, não obstante o amplo rol protetivo da dignidade humana, faz-se necessária atuação estatal para sua efetivação.

Como se refere Santos (2008):

A deficiência é, portanto, uma expressão da diversidade humana e apenas se torna uma questão de injustiça quando a estrutura básica da sociedade não consegue tratá-la com equidade, impondo às pessoas com deficiência barreiras físicas ou morais e de dificuldades de acesso aos ambientes sociais. A expressiva incidência de pessoas deficientes na sociedade brasileira transforma o tema da deficiência em uma questão social que exige do poder público ações no sentido de promover os direitos de cidadania das pessoas que a experimentam, seja por meio das políticas sociais ou outros instrumentos que garantam a justiça (SANTOS, 2008, p.515 e 516).

Em suma a deficiência é um conceito relacionado aos fenômenos sociais que percorreu um longo caminho nas diferentes sociedades e passou por significados

diferenciados-começando pelo discurso místico até a compreensão moderna como patologia ou manifestação da diversidade humana. Hoje, movimentos políticos e teóricos, como o modelo social da deficiência, permitem que as pessoas que experimentam a deficiência tenham melhores instrumentos de reivindicação para a garantia de seus direitos previstos em sociedades democráticas (SANTOS, 2008).

- Trabalho e sua Importância na Ocupação Humana

A abordagem prossegue enfocando a categoria trabalho na perspectiva do trabalho para a pessoa com deficiência.

Schruber (2002) relata que ao produzir a sua existência por meio do trabalho é que o homem se difere profundamente dos animais, pois utiliza a sua capacidade para projetar, avaliar, redirecionar com vista a um determinado objetivo. Por isso, de acordo com o autor, pode-se afirmar que o trabalho é uma ação dirigida por finalidades conscientes, à resposta aos desafios da natureza na luta pela sobrevivência. No trabalho, o ser humano age sobre a natureza na luta pela sobrevivência, cria um mundo novo, ou seja, elabora a vida sociocultural. Também desenvolve suas potencialidades e criatividade, além de se auto-realizar (Brasil/CORDE, 1997 apud SCHRUBER, 2002, p. 21).

Na época da filosofia clássica foi extremamente valorizada a “contemplação das idéias”, conforme definia Platão, em detrimento do trabalho braçal, reservado à classe mais baixa, a dos escravos. Aristóteles assim explicava a existência de cidadãos escravos: “Todo aquele que nada tem de melhor para nos oferecer que o uso de seu corpo e dos seus membros é condenado pela natureza à escravidão. É melhor para eles servir que serem abandonados a si próprios” (ARANHA, 1994, p.150 apud SCHUBER, 2002, p. 22).

Antes de tudo, o trabalho 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 (MARX, 1984).

O valor dado ao trabalho no contexto da sociedade capitalista ficou assim definido por Adam Smith: “cada homem vive do seu trabalho, e o salário que recebe deve pelo menos ser suficiente para se manter”, isto é, o preço da sua mão de obra não poderia superar o necessário para a sua sobrevivência. Por outro lado o taylorismo aperfeiçoou as idéias de Adam Smith, propondo um método científico, racionalizando a produção, ou seja, máxima produção em menos prazo (CORDI ET AL, 1996 apud SCHRUBER, 2002, p. 22).

A idéia era combater a suposta “preguiça”. Contudo, no âmago desta questão estava o lucro em detrimento da dignidade do trabalhador. Para Cordi ET AL (1996); Schruber (2002), esta situação trouxe a exploração, o sofrimento, a alienação e a insatisfação:

O trabalho nas sociedades industriais está cada vez mais alienado do homem em relação a sua natureza. O homem moderno apesar de haver conquistado uma série de direitos e liberdades, de certa forma guarda alguma semelhança com a alienação do escravo ou do servo. Milhões de indivíduos assalariados produzem riquezas, mas só acumulam miséria. Mesmo entre aqueles que acumulam altos salários, é fácil constatar o elevado grau de insatisfação, pela falta de identidade entre a sua vontade e as tarefas que executa. Os altos índices de alcoolismo, uso de drogas, violência sexual e suicídios em países considerados desenvolvidos, como Japão, Inglaterra ou EUA, atestam esta insatisfação (CORDI ET AL 1996, p. 159 apud SCHRUBER, 2002, p. 23 e 24).

Nesta mesma perspectiva, Antunes (2000, p. 19) afirma que com a crise estrutural que assola a (des) socialização contemporânea, destrói-se força humana que trabalha; destroçam-se os direitos sociais; brutalizam-se enormes contingentes de homens e mulheres que vivem do trabalho; torna-se predatória a relação produção/natureza, criando-se uma monumental sociedade do descartável, que joga fora tudo que serviu como embalagem para as mercadorias e o seu sistema, mantendo-se, entretanto, o circuito reprodutivo do capital.

Concordando com Schruber (2002), considera-se que o significado do trabalho pode ser determinado de formas diferentes, isto é, sua representação cognitiva depende não só da cultura como das características individuais e dos meios sociais em que estes se vêm inseridos. Para o autor o trabalho é uma atividade essencialmente humana e sua característica principal é sua ação transformadora e a capacidade de modificação de um dado aspecto da realidade. Trabalhar é sempre desafiar a realidade, procurando superá-la. Nesse sentido, aquele que trabalha busca se inserir no espaço social, afirmando-se como um indivíduo dentre muitos (ARENDRT, 2000 apud SCHRUBER, 2002, p. 24 e 25).

De acordo com Tomasini (1996, apud SCHRUBER, 2002), todo homem é em potencial um trabalhador; o trabalho se constitui na atividade vital do homem, é a fonte de objetivação do ser humano e a partir dele os homens transformam o mundo e se transformam enquanto sujeitos sociais. O trabalho define a condição humana e situa a pessoa no complexo conjunto das representações sociais, definindo a posição do homem nas relações de produção, nas relações sociais e na sociedade como um todo (TOMASINI, 1996 apud SCHUBER, 2002, p. 25 e 26).

Dessa forma, o trabalho para a pessoa com deficiência esteve sempre na perspectiva da negação e da segregação, como colocam Akashi e Dakuzaku (2001 apud CARRETA, 2004).

Nos séculos XVI e XVII, as instituições asilares foram criadas como local onde:

Eram internados todos aqueles que não podiam fazer parte da sociedade, isto é, todos aqueles que não tinham condições de participar do processo de produção, circulação e acúmulo de riquezas: velhos, pobres e pessoas com deficiência (AKASHI & DAKUUZAKU, 2001 apud CARRETA, 2004, p. 38).

Morangas (1972 apud SASSAKI, 2006, p. 58) relembra que a humanidade, num passado não muito remoto, considerava uma crueldade a idéia de que pessoas deficientes trabalhassem. A idéia era incompatível com o grau de desenvolvimento até então alcançado pela sociedade. Empregar pessoas com deficiência era visto como uma forma de exploração que deveria ser condenada por lei. Tais crenças eram resultantes não só da ideologia protecionista para com as pessoas com deficiência, mas também do fato de que a medicina, a tecnologia e as ciências sociais ainda não haviam descoberto as possibilidades laborativas destas pessoas.

Em 1822 foi criada a primeira instituição a desenvolver atendimento médico e treinamento profissional a essa população, o Instituto Técnico Industrial de Munique, na Alemanha, apontando mudança na concepção sobre o trabalho e a pessoa com deficiência, sendo agora considerada capaz de realizar uma atividade produtiva (SILVA, 1987; AKASHI, 1992 apud CARRETA, 2004, p. 39).

Um marco internacional importante é a fundação da instituição Goodwill Industries, no ano de 1907, em Boston, promovendo trabalho remunerado às pessoas com deficiência. Como nos descreve Silva (1987), o objetivo da Goodwill Industries era oferecer oportunidade de sustento financeiro às pessoas com deficiência sem emprego ou sem qualquer fonte de rendimento, a partir de atividades como:

Recondicionamento de roupas, sapatos, móveis descartados como velhos e outros artigos, cuidando a Goodwill Industries de vender todos esses artigos por preços muito módicos à população mais pobre (SILVA, 1987, p. 304 apud CARRETA, 2004, p. 39).

Com o aumento da população de pessoas com deficiência provenientes das grandes guerras e com o aumento do número de acidentes de trabalho provenientes do advento da industrialização, desenvolveram-se programas de reabilitação tanto física (médica) quanto profissional (SILVA, 1986; SOARES, 1991; apud CARRETA, 2004, p. 39 e 40).

Em 1921 a Organização Internacional do Trabalho - OIT publicou relatórios colocando a questão do emprego compulsório aos veteranos de guerra. Em 1955, colocou a questão do trabalho às pessoas com deficiência. Tais recomendações incentivaram a criação

de programas de atenção a essa população, tanto pelo Estado quanto por organizações não governamentais (DAKUZAKU, 1999 apud CARRETA, 2004, p. 40).

No Brasil, foi por volta de 1950 que se iniciou a prática da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho competitivo. Durante cerca de 30 anos (1950-1980), o caminho principal para a colocação profissional eram os centros de reabilitação profissional, onde havia um setor específico de orientação profissional. Este setor não só orientava e participava do processo de avaliação do potencial laborativo dos clientes que faziam reabilitação, como também acompanhava a fase de treinamento profissional e, finalmente, efetuava o ingresso no emprego. Neste mesmo período, foi também importante no esforço de colocação profissional a participação de escolas especiais, centros de habilitação, oficinas protegidas de trabalho e centros ou núcleos de profissionalização (SASSAKI, 2006, p. 70).

A partir da década de 1980, foram surgindo outros caminhos para a inserção das pessoas com deficiência na força de trabalho. As associações de pessoas com deficiência, não só as que já existiam, mas também as que surgiram desde então, passaram a desempenhar um destacado papel na abertura do mercado de trabalho sob a égide de seus direitos de cidadania. Recentemente, o surgimento de centros de vida independente vem ajudando a consolidar a garantia destes direitos, principalmente oferecendo às pessoas com deficiência oportunidades de conquistar o poder de fazer escolhas e de tomar decisões a fim de melhor assumirem o controle de suas vidas (SASSAKI, 2006, p. 71).

Carreta (2004) afirma que nesse contexto, a pessoa com deficiência torna-se potencial de trabalho, agora possível e desejável, ao menos em princípio, pois na prática isso não significa conseqüente garantia de ingresso do mercado de trabalho.

Assim, a partir da habilitação ou reabilitação, era possível à pessoa com deficiência integrar-se socialmente. No caso da capacitação profissional, frequentemente realizada em situação segregada, a pessoa adquiriria uma série de habilidades, aproximando-se o máximo possível das exigências externas, e assim poderia se inserir ou retornar ao mercado de trabalho. A concepção aí presente é do paradigma de serviços, fortemente constituída na idéia de “normalização”, ou seja, para a pessoa com deficiência se integrar, precisaria ser normalizada, preparada a partir de serviços oferecidos pela sociedade. A mudança deveria ocorrer por parte da pessoa com deficiência. A sociedade não precisaria mudar para promover essa integração, a não ser pela oferta dos serviços de atendimento (CARRETA, 2004, p. 41).

Com a Lei nº 8.213, de 24/06/91, chamada Lei de Cotas, a disposição sobre os Planos e Benefícios da Previdência Social, passa a trazer as seguintes providências através do artigo 93 que relata:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I- até 200 empregados- 2%
- II- de 201 a 500- 3%
- III- de 501 a 1.000- 4%
- IV- de 1.000 em diante- 5% (MTE, p. 86)

O sistema de reserva legal de vagas ou cotas é voltado para a inserção e participação das pessoas portadoras de deficiência no mundo do trabalho, trata-se acima de tudo de um mecanismo compensatório, que se encontra inserido no contexto de ação afirmativa que busca a igualdade de oportunidade de grupos em relação ao contexto social mais amplo. Está fundamentado no princípio de inclusão que defende o direito de todos aos serviços de educação, saúde e assistência social; ao trabalho, a acessibilidade; ao lazer, esporte, etc., e no reconhecimento de que todo cidadão, não importa a sua condição, tem o direito de acesso aos serviços e recursos que melhor atenderem as suas necessidades (NERI, 2003).

Esta lei tem com principal objetivo oportunizar a todas as pessoas com deficiência a acessibilidade ao trabalho de forma justa⁸, onde se busca o empoderamento e a vida independente de todas as pessoas com deficiência. Isto também é defendido pelos movimentos que lutam por essa causa.

4.4 Cidadania e Políticas Públicas: Perspectiva da Inclusão Social e o Amparo Legal para a Pessoa com Deficiência

Dando continuidade à abordagem teórica, será trabalhado o conceito de cidadania, buscando enfocar o amparo legal e inclusão social, bem como as políticas públicas.

Foi com a Constituição Federal de 1988 que o tema começou a ser uma demanda social respondida pelo Estado que se transformou em responsável por garantir a igualdade e a justiça às pessoas com deficiência. O longo período de ausência de políticas e programas que promoveriam os direitos dessa minoria pode ser compreendido tanto pelo predomínio do modelo médico como recurso explicativo da deficiência no Brasil, quanto pela compreensão

⁸ Esse acesso se dá com a homologação da deficiência realizada por atestação médica.

da deficiência como um fenômeno ligado ao azar ou à uma experiência privada sem a necessidade da intervenção do Estado para garantir justiça social (SANTOS, 2008).

Historicamente, as políticas de atenção à deficiência no Brasil apresentam cunho paternalista e tutelar relacionado à mera distribuição de benefícios, sem reconhecer os direitos das pessoas com deficiência como cidadãs. Foi somente a partir da década de 1990, com o fortalecimento do movimento pela autonomia e inclusão social, que as políticas públicas voltadas a essa área passaram a investir em outras estratégias, como as cotas, conforme a Lei nº 8.213/91 e a acessibilidade conforme a Lei nº 10.098/00 (TANAKA, 2005).

Entretanto, foi somente com a regulamentação da Lei 7.853/89 e a instituição da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e o Decreto n. 3.298/99, dez anos depois, que se concretizaram, em nosso ordenamento jurídico, os princípios de não discriminação e igualdade de oportunidades, baseados em conceitos amplos de inclusão social, visando dar apoio e suporte (paradigma de suporte) ao portador de deficiência para a vida em comunidade (NERI, 2003, p14).

Para que possamos entender a abordagem da inclusão social se faz necessário trabalharmos o conceito de cidadania, que segundo T. H. Marshall (apud BEHRING, 2000, p. 26-27), comporta:

As liberdades individuais, expressas pelos direitos civis- direito de ir e vir, de imprensa, de fé, de propriedade -, institucionalizados pelos tribunais de justiça; os direitos políticos- de votar e ser votado, diga-se, participar do poder político por meio do parlamento e do governo; e os direitos sociais, caracterizados como o acesso a um mínimo de bem-estar econômico e de segurança, com vistas a levar a vida de um ser civilizado.

J. M. Barbalet (apud BEHRING, 2000, p. 27), na relação entre política social e cidadania chama atenção para alguns elementos:

((1) Esta não é uma relação imediata, já que a política social é o centro de um conflito de classe e não apenas um meio para diluí-lo ou desfazê-lo; 2) Ainda que seja desejável pelos segmentos democráticos que essa relação-política social/cidadania- se estabeleça plenamente, pode haver contradição entre a formulação/execução dos serviços sociais e a consecução de direitos. Onde não há uma necessária identidade prática entre política social e direito social, ou seja, um altíssimo grau de seletividade no âmbito da elegibilidade institucional, por exemplo, pode ser contraditório com a perspectiva universal do direito social; 3) O conceito de direito social de cidadania pode conter ou não um elemento de crítica e de proposição da política social na perspectiva da sua ampliação. Há que qualificar, portanto, a relação entre cidadania e direito social nas pautas de luta dos movimentos sociais.

É importante observar que a autora mostra que a criação dos direitos sociais no Brasil resultou da luta de classes e expressa a correlação de forças predominante entre elas.

Por um lado, os direitos sociais, sobretudo trabalhistas e previdenciários, são pauta de reivindicação dos movimentos e manifestações da classe trabalhadora⁹. Por outro, representam a busca de legitimidade das classes dominantes em ambiente de restrição de direitos políticos e civis - como demonstra a expansão das políticas sociais no Brasil nos períodos de ditadura (1937-1945 e 1964-1984), que as instituem como tutela e favor: nada mais simbólico que a figura de Vargas como “pai dos pobres”, nos anos 1930.

A distância entre a definição dos direitos em lei e sua implementação real persiste até os dias de hoje. Tem-se também uma forte instabilidade dos direitos sociais, denotando a sua fragilidade, que acompanha uma espécie de instabilidade institucional política permanente, com dificuldades de configurar pactos mais duradouros e inscrever direitos inalienáveis (BEHRING e BOSCHETTI, 2006, p. 78 e 79).

Qualificar e precisar a concepção de direitos, cidadania e política social pressupõe discutir os limites e as responsabilidades dos direitos no capitalismo e a particularidade brasileira: um país historicamente heterônimo, subordinado econômica e politicamente aos ditames do capitalismo mundial, que é determinado por políticas de ajuste definidas pelas agências internacionais (BEHRING e BOSCHETTI, 2006, p. 194 e 195). Neste sentido, é preciso entender que os direitos no capitalismo são capazes de reduzir desigualdades, mas não são e não foram até aqui capazes de acabar com a estrutura de classes e, portanto, com o motor da produção e reprodução das desigualdades, já que a existência e persistência da pobreza e das desigualdades sociais são determinadas pela estrutura capitalista de apropriação privada dos meios de produção e da riqueza socialmente produzida (MARX, 1984) e não apenas pela distribuição equânime de seus produtos.

Baseada nesta perspectiva considera-se apropriado a este trabalho a concepção de cidadania relatada por Behring e Boschetti que:

Pressupõe instituir direitos que se pautem pelos seguintes princípios: universalização do acesso aos direitos, com superação da lógica contratualista do seguro social que ainda marca a previdência, de modo a fazer dos direitos uma via para a equidade e justiça social; qualificação legal e legitimação das políticas sociais como direitos, pois só por esse ângulo é possível comprometer o Estado como garantidor da cidadania; orçamento redistributivo, com ênfase na contribuição de empregadores e no orçamento fiscal de modo a onerar o capital e desonerar os trabalhadores, tornando os direitos sociais redistributivos; estruturação radicalmente democrática, descentralizada e participativa, de modo a socializar a participação política (BEHRING E BOSCHETTI, 2006, p. 196).

⁹ Os movimentos sociais que lutaram pelos direitos das Pessoas com Deficiência no Brasil organizaram-se durante o século XX, a partir da década de 1970, esses movimentos foram: as Sociedades Pestalozzi, as Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais- APAE (voltadas para a assistência de pessoas com deficiência intelectual) e os Centros de Reabilitação, como a Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação - ABBR e a Associação de Assistência a Criança Defeituosa - AACD.

Conforme Silva (2000, p. 67), toda política pública é uma forma de intervenção na realidade social, envolvendo diferentes sujeitos, portanto, condicionada por interesses e expectativas em torno de recursos. Pode também ser concebida como um conjunto de ações ou omissões do Estado decorrentes de decisões e não-decisões, tendo como limites e condicionamentos os processos econômicos, políticos e sociais. Seu desenvolvimento se expressa por momentos articulados e, muitas vezes, concomitantes e interdependentes, que comportam seqüência de ações em forma de respostas, mais ou menos institucionalizadas, a situações consideradas problemáticas, materializadas mediante programas, projetos e serviços. Vista como mecanismo que contém contradições, contrapõe-se, aqui, à percepção da política pública como mero recurso de legitimação política ou como intervenção estatal subordinada tão somente à lógica da acumulação capitalista.

Desse modo, há concordância com Pierre Rosanvalon (1995 apud ZALUAR, 1997) quando afirma que devemos tentar articular os chamados direitos sociais ou coletivos, que estendem a uma categoria de pessoas consideradas prejudicadas, de alguma forma, com os direitos e deveres individuais.

Para Zaluar (1997), as políticas públicas deveriam se ocupar de prevenir a exclusão mais do que de reinserir os excluídos, de criar uma sociabilidade positiva mais do que remediar a negativa, embora no quadro de crise atual o posto tenha que ocorrer na política de reinserção. É imprescindível que tenhamos uma cidadania ativa, ou seja, não se trata apenas do direito à vida, mas do direito à vida em sociedade, com participação civil e política.

Pereira (apud DEGNNSZAJH; RAICHELIS, 2000) define política pública:

Como linha de ação coletiva que concretiza direitos sociais declarados e garantidos em lei. É mediante as políticas públicas que são distribuídos ou redistribuídos bens e serviços sociais, em respostas às demandas da sociedade. Por isso, o direito que as fundamenta é um direito coletivo e não individual. Embora as políticas públicas sejam de competência do Estado, não representam decisões autoritárias do governo para a sociedade, mas envolvem relações de reciprocidade e antagonismo entre essas duas esferas (PEREIRA, 1996, p. 130 apud DEGNNSZAJH; RAICHELIS, 2000, p. 59).

Isto se concretiza quando analisamos a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS (nº 8.742/1993), que dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Das definições e dos objetivos em seu Art.1º, diz que a assistência social é direito do cidadão e dever do estado, é política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas (SIMÕES, 2008).

Um dos objetivos da assistência social é a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária (Art.2º IV), bem como a garantia de 1 (um) salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso com 65 anos que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família (Art.2ºV e Art. 20). Este benefício é chamado de Benefício de Prestação Continuada – BPC (SIMÕES, 2008).

Para efeito de concessão deste benefício, a pessoa portadora de deficiência é aquela incapacitada para vida independente para o trabalho (§ 2º). Considera-se incapaz de prover a manutenção da pessoa portadora de deficiência ou idosa a família cuja renda mensal per capita seja inferior a ¼ (um quarto) do salário mínimo (§3º) (SIMÕES, 2008).

Sasaki (2006, p. 63) relata que, no Brasil, a inclusão no trabalho para as pessoas com deficiência vem sendo praticada em pequena escala por algumas empresas, mesmo sem saberem que estão na realidade adotando uma abordagem inclusivista. Tudo começou com e/ou nos instrumentais de trabalho, com apoio daqueles empregadores que reconheciam a necessidade da sociedade abrir espaços para pessoas com deficiência com qualificação para o trabalho e desejavam envolver suas empresas no esforço de empregá-las.

Segundo, ainda, o Manual do Ministério do Trabalho - MTE, a inclusão social das pessoas com deficiência deve ser um dos objetivos nas sociedades que defendem os valores da solidariedade e da integração, além do respeito pelas diferenças pessoais. A acessibilidade exerce papel fundamental nessa inclusão. A empresa deverá conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras e promover a acessibilidade (BRASIL, MTE, p. 40 e 41).

No livro “Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: contratando pessoas com deficiência”, a especialista em gestão de pessoas Melissa Bahia mostra que as empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o conseqüente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive às próprias empresas e refletem conceitos altamente valorizados no século 21 (BAHIA, 2006 apud SASSAKI p. 69).

O Brasil tem uma norma de responsabilidade social, (Norma 16001) criada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT, que estabelece requisitos mínimos relativos a um sistema de gestão da responsabilidade. Esta certificação visa atender à crescente preocupação da sociedade com temas associados à ética, à cidadania, aos direitos humanos, ao desenvolvimento econômico sustentável e à inclusão (BRASIL, MTE, p. 52).

Para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal. A inclusão passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social (BRASIL, MTE, p. 52). Muitas empresas já entenderam que a inclusão das pessoas com deficiência é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho (BRASIL, MTE, p. 52).

Atualmente, a Política Nacional para Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho e na sociedade em geral é disciplinada pelo Decreto n. 3.298/99 do Poder Executivo Federal, que compreende um conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência (art. 1º), observando os seguintes princípios:

a) Desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural; b) Estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; c) Respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos (art. 5º, I, II e III). (CAVALCANTE, 2001, p. 6).

O Decreto n. 3.298/99, no Art. 45 diz que serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltados à pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional – PLANFOR.

Parágrafo único. Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa portadora de deficiência terão como os objetivos:
I- Criar condições que garantam a toda pessoa portadora de deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada;
II- Organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para a inserção competitiva no mercado laboral; e
III- Ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas no progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica (BRASIL, MTE, 2007, p. 96).

A fiscalização do cumprimento da lei cabe aos auditores fiscais do trabalho junto às empresas, no que se refere ao cumprimento da legislação referente ao trabalho das pessoas portadoras de deficiências (art.36,§5º, do Decreto nº3. 298/99). No caso do descumprimento desta Lei, pode ser lavrado auto de infração com a conseqüente imposição de multa administrativa. Igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do

Trabalho para as medidas legais cabíveis (art.10,§5º, c/c art. Da Instrução Normativa nº20/01).

O Estado pela força da lei muitas vezes é insuficiente para o estabelecimento de políticas públicas. A morosidade na implementação de programas, projetos e serviços se deve à falta de vontade política para a alocação de recursos. A prevenção e a fiscalização como deveres do Estado nem sempre são realizadas a contento das populações (LOY, 2000, p. 218 e 219).

É pertinente a declaração de Sousa (2005) que afirma caber aos órgãos e às entidades do poder público assegurar à pessoa com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à educação, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (SÃO PAULO, 2003 apud SOUSA, 2005, p. 43).

Os movimentos das pessoas com deficiência e seus aliados têm buscado efetivar e reestruturar medidas em todos os sistemas sociais mediante programas e projetos de sensibilização e conscientização de convivência com a diversidade humana.

5 O DEFICIENTE NO CONTEXTO DO MUNICÍPIO DE MARACANAÚ

Maracanaú localiza-se no Estado do Ceará, região Nordeste do Brasil, fazendo parte da Região Metropolitana de Fortaleza e distando 20 km do centro da capital do Estado, com uma área de 98 Km². Entre os municípios que formam a Grande Fortaleza, Maracanaú é o terceiro colocado em termos de contingente populacional, abaixo somente de Fortaleza e Caucaia. Possui uma população de 179.732 habitantes, onde 179.170 moram na zona urbana e 562 situam-se na zona rural, com uma taxa de urbanização de 99,68%¹⁰.

Maracanaú sofreu um vertiginoso crescimento populacional, motivado principalmente por ser o maior pólo industrial do Ceará, pela construção de vários conjuntos habitacionais que exerceram forte atração junto à classe trabalhadora de Fortaleza, expulsa de seu habitat pela falta de condições de sobrevivência e forçada a se abrigar na periferia do Distrito Industrial.

Possui a segunda maior arrecadação do Estado, centralizada fundamentalmente no setor industrial (76,30%). No município estão instaladas 134 empresas sendo: 09 no Distrito Industrial – DI 2000; 95 no Distrito Industrial de Fortaleza - DIF I e 30 no Distrito Industrial de Fortaleza III - DIF III, de acordo com Secretaria Trabalho e Desenvolvimento Econômico de Maracanaú - STDE.

Segundo o Plano Municipal de Educação (2008-2011), Maracanaú apresenta um contingente grande de pessoas com deficiência, talvez por trazer no bojo de sua história problemas relacionados à hanseníase, tuberculose e um fluxo migratório intenso. Esta afirmação se ratifica através dos dados do IBGE (2000), onde de uma população de 179.732 habitantes, 31.727 são deficientes, sendo que destes: 2.718 possuem deficiência mental permanente; 869 possuem deficiência física-tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanente; 451 têm deficiência física (falta de um membro ou parte dele) de perna, braço, mão, pé ou dedo polegar; 22.605 são portadores de deficiência visual (incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar); 7.823 possuem deficiência auditiva (incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir) e 9.392 registram deficiência motora (incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas) (IBGE, 2000).

Diante dos dados estatísticos do IBGE (2000) acima citados, constata-se que existe uma grande quantidade de pessoas com deficiência no Município.

¹⁰ Ver site: www.prefeiturademaracanau.gov.br

5.1 Quem são as Pessoas com Deficiência: Os Sujeitos da Pesquisa

Através de um questionário (Apêndice A), foram coletados dados que permitiram analisar o universo das pessoas com deficiência sujeitos da pesquisa, segundo variáveis como sexo, idade, estado civil, escolaridade, renda, tipo de deficiência, naturalidade, ocupação, composição familiar e outras variáveis mais diretamente relacionadas à situação habitacional, bem como à condição de saúde e organização comunitária.

As informações coletadas constituem parte de um dos objetivos da pesquisa que nos permitiram caracterizar o perfil socioeconômico das pessoas com deficiência que estão dentro e fora do mercado de trabalho.

Com relação à caracterização das pessoas com deficiência foi avaliada a necessidade de identificar os sujeitos, pois encontramos muitas pessoas com deficiência que são alunos do CADEE que não teriam condições de responder às perguntas, tendo em vista tratar-se de pessoas com deficiência intelectual, paralisia cerebral e autismo. Em virtude deste fato, foram aplicados 23 questionários com os familiares das pessoas com deficiência que são alunos do CADEE. Das 104 pessoas com deficiência pesquisadas, 60 fazem parte do mercado de trabalho, 44 estudam no CADEE e estão fora do mercado de trabalho.

Tabela 1 – Deficientes e sua relação com o Mundo do Trabalho

DESCRIÇÃO	FREQUEN CIA	NÃO TRABALHAM	TRABALHAM
Pessoa com Deficiência	104	44	60
Alunos do CADEE/Grupo Familiar	23	23	00
TOTAL	127	67	60

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

Na Tabela 2 são apresentados os tipos de deficiência. Dos deficientes auditivos que foram entrevistados, 20 estão no mercado de trabalho e 11 estão fora do mercado de trabalho. Dos que estão trabalhando e que possuem perda auditiva, encontramos casos que vão desde a perda severa total até a perda leve. Em alguns casos, não se caracterizam como pessoas com deficiência que deveriam estar ocupando a vaga da Lei de Cotas, pois a perda é muito leve e não se enquadra mais na Lei.

Dos deficientes visuais, 08 estão trabalhando e 06 não trabalham. Os que não trabalham têm perda total da visão. Aqueles que estão trabalhando têm visão subnormal e alguns têm a cegueira de um olho.

Com relação à deficiência motora/física dos 25 entrevistados, todos estão no mercado de trabalho e suas deficiências vão desde a perda de um dedo até uma escoliose. Tem-se 05 pessoas com deficiência que foram reabilitadas pelo INSS devido a acidentes ocorridos.

Dos 51 deficientes intelectuais entrevistados, apenas 07 estão no mercado de trabalho e esses estão trabalhando na empresa B (fabricação de biscoitos) após participarem do Projeto Aprendiz. Dos 06 que têm deficiência múltipla, 04 possuem paralisia cerebral e deficiência intelectual, 02 têm deficiência intelectual e física. Destes, nenhum está no mercado de trabalho.

Para confirmar o que está exposto nesse cenário, concordamos com Santos (2008), que afirma que as pessoas com deficiência enfrentam duplamente os efeitos da vulnerabilidade social. Primeiro, por não serem reconhecidas socialmente como sujeitos produtivos, pela dificuldade de inserção no mercado de trabalho. E segundo, pela dificuldade e mesmo impossibilidade de garantirem sua autonomia econômica e social o que resulta em exclusão e isolamento ao não fazerem parte da sociedade produtiva por meio dos processos de sociabilidade promovidos pelo mundo do trabalho.

Tabela 2 - Tipos de Deficiência e sua relação com o Mundo do Trabalho

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	NÃO TRABALHAM	TRABALHAM
Auditiva	31	11	20
Visual	14	06	08
Motora/Física	25	00	25
Intelectual	51	44	07
Múltipla	06	06	00
TOTAL	127	67	60

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

As informações referentes ao tipo de deficiência que está no mercado de trabalho e as empresas onde estão atuando são encontradas na Tabela 3. Percebe-se que as pessoas com deficiência motora são mais contratadas pelas empresas, por outro lado, trata-se de deficiências físicas leves, fato que pode justificar a contratação, pois a empresa não teria que fazer nenhuma adaptação para essas pessoas serem incluídas no trabalho. A Tabela 3 mostra ainda que os que têm a menor quantidade de pessoas com deficiência são os deficientes intelectuais. Esta é a deficiência mais estigmatizada. Há maior preconceito para a contratação e é necessário mais atenção e treinamento com o deficiente intelectual, embora se forem ensinados eles conseguem se adequar.

As diversas expressões da deficiência, tais como as representadas por restrições de habilidades mais leves ou as deficiências graves, exigem do Estado ações e instrumentos legais que permitam a construção de uma proteção social às pessoas deficientes (SANTOS 2008). Para tanto precisamos promover a acessibilidade plena da pessoa com deficiência ao mundo do trabalho, neutralizando ações discriminatórias, preconceitos, inadequações físicas, legais e culturais. Bem como fortalecer políticas sociais de apoio as pessoas com deficiências que não consigam ingressar no mercado de trabalho, como é o caso do CADEE.

Tabela 3 - Empresas pesquisadas por tipo de Deficiência

EMPRESA	TIPO DE DEFICIÊNCIA				TOTAL
	Def. Auditiva	Def. Visual	Def. Intelectual	Def. Motora	
Empresa A	05	00	00	06	11
Empresa B	04	07	07	05	23
Empresa C	06	01	00	07	14
Empresa D	05	00	00	07	12
TOTAL	20	08	07	25	60

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

Na Tabela 4 há informações sobre os deficientes que não estão no mercado de trabalho e são alunos do CADEE; estão na instituição no turno da noite e alguns deles vão acompanhados pela mãe ou algum responsável. No cotidiano com as famílias, percebeu-se que as mesmas não acreditam na potencialidade dos filhos para o mercado de trabalho. O maior número de deficientes atendidos na instituição são os deficientes intelectuais. Foi encontrado um percentual de 39% de pessoas com deficiência com BPC - as famílias que dispõem do benefício temem que o filho não consiga se adequar ao mercado de trabalho. Quando aplicamos o questionário com o deficiente intelectual, perguntamos se o fato de ele não estiver no mercado de trabalho lhe traria algum prejuízo. Observamos que a grande maioria gostaria de trabalhar para ajudar a família e comprar as suas próprias coisas. Entretanto, alguns deles diziam que não podiam, pois iriam perder o benefício.

Como analisa Santos (2008), que as pessoas com deficiência cuja inclusão não seria promovida pelas políticas de incentivo à entrada no mercado de trabalho apenas, o Benefício de Prestação Continuada (BPC) foi criado como uma política social capaz de atender aos direitos das pessoas pobres com deficiência que necessitam de assistência social no Brasil. Promover justiça para as pessoas com deficiência significa garantir a proteção dos direitos de cidadania, por meio da política da assistência social a todas aquelas que, por suas restrições de habilidades, não farão parte do mundo do trabalho.

Tabela 4 – Alunos do CADEE por Tipo de Deficiência

TIPO DE DEFICIÊNCIA	CADEE
Deficiência Auditiva	11
Deficiência Visual	06
Deficiência Intelectual	44
Deficiência Motora	00
Deficiência Múltipla	06
TOTAL	67

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010

Na Tabela 5 são apresentados os dados sobre a faixa etária dos deficientes. A que apresenta um número significativo de pessoas com deficiência possui entre 17 e 27 anos de idade (70 pessoas); o que leva a concluir que as pessoas com deficiência estão na faixa etária considerada jovem. Entretanto, nesta faixa etária apenas 22 pessoas com deficiência estão no mercado de trabalho. Dos que estão entre 28 e 37 anos, temos 18 pessoas com deficiência que estão trabalhando. Dos que estão entre 38 e 47 anos, temos 16 pessoas com deficiência trabalhando e dos que estão na faixa de 48 a 57 anos, temos apenas 04 pessoas trabalhando.

Carvalho (2008) aponta que a população com deficiência no Brasil apresenta idade média de 46,4 anos, 18 anos a mais do que a população geral. A Tabela sugere a necessidade de maior investimento para promover a inclusão trabalhista como um requisito básico para o objetivo maior da integração das pessoas com deficiência na sociedade.

Tabela 5 - Faixa Etária dos Deficientes

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	NÃO TRABALHAM	TRABALHAM
17-27 anos	70	48	22
28-37 anos	27	09	18
38-47 anos	25	09	16
48-57 anos	05	01	04
TOTAL	127	67	60

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

Segundo a Tabela 6, dos entrevistados que participaram da pesquisa, 43% são mulheres e 57% são homens. Das 55 mulheres entrevistadas, 27 estão no mercado de trabalho. Dos 72 homens entrevistados, 33 estão no mercado de trabalho. Um dado positivo é que as mulheres estão conseguindo ingresso no mercado de trabalho, e, segundo alguns depoimentos, esta abertura está sendo possível devido à deficiência que possuem.

De acordo com Neres (2003), os dados oficiais indicam que, com relação à variável sexo, é observado que a incidência de homens na população de trabalhadores formais de pessoas com deficiência é maior do que a das mulheres, sendo de 65,76% contra 34,26% para as mulheres. Este fato também vem sendo confirmado na nossa pesquisa 57% contra 43% para as mulheres.

Tabela 6 - Sexo dos Deficientes

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	NÃO TRABALHAM	TRABALHAM
Feminino	55	28	27
Masculino	72	39	33
TOTAL	127	67	60

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

De acordo com Carvalho (2008) se utilizando dos dados oficiais do IBGE (2000) considera que as grandes regiões nacionais, com maior prevalência de pessoas com deficiência são na região Nordeste (16,8%), seguida das regiões Norte (14,7%), Sul (14,35%), Centro-Oeste (13,9) e Sudeste (13,1). Os estados com maior proporção foram: Paraíba (18,7%); Rio Grande do Norte e Piauí (17,6%); Pernambuco (17,4%) e Ceará (17,3%); por sua vez, os com menor percentual foram: São Paulo (11,3%); Roraima (12,5%); Amapá (13,2%); Paraná (13,5%); e Distrito Federal (13,4%).

Dos entrevistados na pesquisa, 47% são naturais da capital. Mas há também alguns dos estados de Alagoas, São Paulo, Pernambuco, Manaus e Pará. Das 60 pessoas com deficiência que estão no mercado de trabalho, 07 residem em Fortaleza e moram nos bairros: Carlito Pamplona, José Walter, Parangaba, Parque Santa Rosa, Quintino Cunha, Autran Nunes e Presidente Kennedy. São registrados 4 deficientes do município de Maranguape.

Tabela 07 – Município/Estado de Origem dos Deficientes

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	%
Fortaleza	60	47
Maracanaú	23	18
Outros Municípios	33	26
Outros Estados	05	04
Não sabe	06	05
TOTAL	127	100

Fonte: Dados coletados na pesquisa de campo realizada no período de março a julho de 2010

Quanto ao estado civil, a Tabela 8 demonstra que 17% (22) dos entrevistados são casados. 74% (94) dos entrevistados são solteiros, sendo 51 com deficiência intelectual. Esta deficiência é mais estigmatizada. Percebe-se que isto se dá em virtude da super proteção da família, bem como pelo medo das pessoas com deficiência de se relacionarem. Para alguns familiares, é como se a pessoa com deficiência intelectual fosse assexuada.

Tabela 8 - Estado Civil dos Deficientes

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	%
Solteiro	94	74
Casado	22	17
Separado	02	2
União Estável	09	7
TOTAL	127	100

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

A Tabela 9 demonstra que das pessoas com deficiência, 19% (24) dos participantes da pesquisa concluíram o ensino médio, sendo que 23 pessoas que estão no mercado de trabalho, apenas 01 não está porque se encontra em preparação para ingressar na universidade, bem como tem benefício e, no momento, o mesmo não quer trabalhar, mas estudar. A grande maioria (72) dos entrevistados faz a Educação de Jovens e Adultos – EJA. Dessas, 62 pessoas com deficiência são alunos do Centro de Apoio e Desenvolvimento de Educação Especial - CADEE e estão fora do mercado de trabalho. Com relação ao ensino superior incompleto, 01 pessoa com deficiência auditiva parcial nos dois ouvidos começou a fazer o curso de matemática pela Universidade Vale do Acaraú - UVA, entretanto, não teve condições financeiras de concluir o curso.

De acordo com os dados oficiais segundo Carvalho (2008), a escolaridade das pessoas com deficiência (3,95 anos de estudo) é menor que a média nacional (4,81 anos). Isto pode ser averiguado com os dados da nossa pesquisa onde apenas 19% dos pesquisados concluíram o ensino médio.

Tabela 9 – Relação entre Escolaridade e inserção no Mercado de Trabalho nos Deficientes

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	NÃO TRABALHAM	TRABALHAM
Ens. Fundamental	18	02	16
Ens. Médio completo	24	01	23
Ens. Médio incompleto	12	02	10
Superior completo	00	00	00
Superior incompleto	01	00	01
EJA	72	62	10
TOTAL	127	67	60

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

Na Tabela 10 verificou-se que 64% (81) dos deficientes entrevistados estudam, sendo que dentre os que estudam e trabalham encontramos 14 pessoas com deficiência, onde 08 estão no EJA, 01 está no Ensino Fundamental, 03 estão no Ensino Médio e 02 estão fazendo os cursos: 01 técnico em segurança do trabalho e 01 no pré-vestibular. Dos 67 que estudam e estão fora do mercado de trabalho encontramos 62 pessoas com deficiência que estão no EJA junto ao CADEE, 02 (deficientes auditivos) estão no Ensino Fundamental e 03 (deficientes visuais). Desses, dois (02) recebem aulas de pré-vestibular através da linguagem de Braille. Há ainda um aluno que recebe aula de locomoção e Braille, pois perdeu a visão quando adulto.

Tabela 10 - Deficientes na Escola e relação com o Mercado de Trabalho

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	NÃO TRABALHAM	TRABALHAM
Sim	81	67	14
Não	46	00	46
TOTAL	127	67	60

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010

Com relação à principal ocupação das pessoas com deficiência, constatamos na Tabela 11 que as sessenta (60) pessoas com deficiência que estão no mercado de trabalho exercem diversas atividades, entre elas revisora, operador de confecção, costureira, operador de fiação, ajudante de produção, auxiliar administrativo, operador de maquinas, serviços gerais entre outros.

Foram encontrados 39% com o Benefício de Prestação Continuada – BPC. Este é um benefício assistencial concedido para as pessoas com deficiência que não tem condições de ingressar no mercado de trabalho e cuja família possui renda per capita de $\frac{1}{4}$ do salário mínimo.

Em relação ao primeiro emprego: do total de 60 deficientes, 25 responderam que sim e 35 responderam que o trabalho atual não é o primeiro emprego. Com relação ao tempo de trabalho no emprego atual, as respostas variaram de um mês até 28 anos.

Tabela 11 – Origem da Renda dos Deficientes

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	%
Trabalho formal	60	47
Trabalho informal	01	1
Benefício de Prestação Continuada	50	39
Aposentadoria por Invalidez ¹¹	01	1
Bolsista de natação ¹²	02	2
Informal/BCP	02	2
Não tem BCP ¹³	11	8
TOTAL	127	100

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

Com relação à renda familiar, a Tabela 12 traz os seguintes dados: 77 famílias de deficientes recebem de 01 a 02 salários mínimos. Destes, 36 pessoas com deficiência estão no mercado de trabalho e é esta renda que sustenta a família. Por conta da deficiência, os entrevistados estão tendo mais acessibilidade ao mercado de trabalho, pois as empresas precisam cumprir a cota para deficientes. Por isso, se faz necessário que cada vez mais os órgãos públicos que fiscalizam as empresas façam cumprir as determinações legais da Lei de Cotas. Argumenta Santos (2008) que durante muito tempo, houve por parte do poder público um silêncio político sobre a inserção dos deficientes no mercado de trabalho. As políticas públicas para a criação de novos postos de trabalho para pessoas deficientes, a implementação e efetivação da legislação que reserva cotas para esse segmento populacional no serviço público ou em empresas de médio e grande porte são os principais mecanismos que devem ser acionados para permitir a inclusão de pessoas deficientes no mundo do trabalho.

Dos 41 entrevistados que estão fora do mercado de trabalho, 12 famílias sobrevivem do Benefício de Prestação Continuada. Em alguns casos, o pai trabalha de pedreiro. Esta renda é, no entanto, instável, fazendo com que a família considere o benefício como sua principal forma de sobrevivência.

¹¹ Um deficiente possui aposentadoria por invalidez, perdeu a visão com 34 anos em virtude de um problema que teve na sua retina deslocada. O mesmo trabalhava na indústria têxtil e manuseava muitos produtos químicos, argumento apresentado para a sua perda da visão.

¹² Duas pessoas com deficiência (intelectual) são bolsistas como atletas de natação da empresa Coca Cola, onde recebem ½ salário e têm carteira assinada. Treinam duas vezes por semana no SENAI e competem como atletas. Duas (02) pessoas com deficiência têm benefício, mas trabalham no setor informal para melhorarem suas rendas, sendo uma deficiente intelectual (trabalham limpando matos, sendo ajudante de servente) e outra visual (é vendedora de jóias e confecção).

¹³ Onze pessoas com deficiência sem benefício, não se enquadram nos critérios de obtenção dos mesmos. Alguns devido à renda familiar que não é compatível, embora possuam grau de deficiência avançado. Outros diante do nível de deficiência, no caso o intelectual que teria condições de trabalhar, entretanto as empresas são muito resistentes para contratar o deficiente intelectual.

Dos 34 entrevistados que têm renda familiar entre 02 a 03 salários mínimos, 19 estão no mercado de trabalho e 15 estão fora do mercado de trabalho. No conjunto da família, a pessoa com deficiência tem representado uma contribuição significativa. Para muitos membros da família, aquele deficiente era um incômodo; hoje ele tem sido uma pessoa fundamental para o sustento da casa.

Dos 15 que têm renda familiar entre 03 a 04 salários mínimos, 05 estão no mercado de trabalho e 10 estão fora do mercado de trabalho. Há um deficiente que recebe entre 04 e 05 salários mínimos e está fora do mercado de trabalho. Nesse caso, a renda da família é proveniente do pai de uma pessoa com deficiência (Síndrome de Dawm). O mesmo é aposentado da Rede Ferroviária Federal - REFESA.

Tabela 12- Relação entre Renda Familiar e inserção de Deficientes no Mercado de Trabalho

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	NÃO TRABALHAM	TRABALHAM
01 SM a 02 SM	77	41	36
02 SM a 03 SM	34	15	19
03 SM a 04 SM	15	10	05
04 SM a 05 SM	01	01	00
TOTAL	127	67	60

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

Conforme demonstra a Tabela 13 foram identificados 86 entrevistados que não fazem parte do Programa Bolsa Família. Das 31 pessoas com deficiência que recebem bolsa família 18 estão no mercado de trabalho e 13 não estão trabalhando (muitos deficientes perderam o Programa Bolsa Família, pois já tinham o Benefício de Prestação Continuada – BPC).

Tabela 13 – Famílias de Deficientes beneficiadas com o Programa Bolsa Família

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	%
Sim	31	24
Não	86	68
Não sabe	10	8
TOTAL	127	100

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

A composição familiar apresentada na Tabela 14 mostra as seguintes informações: 27% (34) dos entrevistados possuem famílias compostas por três pessoas e, nessas, 17 deficientes estão fora do mercado de trabalho e 17 restantes que estão no mercado de trabalho.

Quanto às famílias compostas por quatro pessoas, tem-se 27% (34) dos entrevistados, sendo que 17 estão fora do mercado de trabalho e 17 restantes que estão no mercado de trabalho.

O núcleo familiar composto por 09 pessoas (01) é representada pela pessoa com deficiência que não está no mercado de trabalho, tem benefício de prestação continuada, bolsa família, renda familiar de três salários mínimos e mora com pai, mãe, irmãos (03), sobrinhos (02) e cunhada. Com relação a detalhes sobre os vínculos familiares ver (Apêndice H).

Tabela 14- Composição Familiar dos Deficientes

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	%
01 pessoa	02	02
02 pessoas	11	08
03 pessoas	34	27
04 pessoas	34	27
05 pessoas	23	18
06 pessoas	13	10
07 pessoas	08	06
08 pessoas	01	1
09 pessoas	01	1
TOTAL	127	100

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

Com relação às principais características da Pessoa com Deficiência que compuseram a amostra da pesquisa, observamos que se trata de um grupo de jovens, onde 55% estão na faixa etária de 17 a 27 anos; 74% são solteiros; 57% são do sexo masculino; 40% têm deficiência intelectual; 47% são naturais da capital do Estado (Fortaleza); 57% têm escolaridade através da Educação de Jovens e Adultos - EJA; 64% ainda estudam; 47% estão no trabalho formal; 39% têm Benefício de Prestação Continuada; 60% têm a renda familiar de 01 a 02 salários mínimos; 24% recebem Bolsa Família e 27% convivem com 3 ou 4 pessoas na família.

- Situação Habitacional e Infra-Estrutura

Na Tabela 15 trabalhamos a forma de ocupação da moradia e observamos que moram em casa própria 79% (100) dos entrevistados, sendo que 45 estão no mercado de trabalho e 55 estão fora do mercado de trabalho. Moram de aluguel 13% (17) dos entrevistados, sendo que 10 estão no mercado de trabalho e 07 estão fora do mercado de trabalho. Os 4% (05) entrevistados moram coabitados, sendo que 04 estão no mercado de

trabalho e 01 está fora do mercado de trabalho. Os 4% (5) entrevistados moram em casa cedida, 01 está no mercado de trabalho e 04 estão fora do mercado de trabalho.

Sobre o uso da unidade habitacional, 126 pessoas com deficiência afirmam que o uso era somente residencial e 06 pessoas com deficiência que era mista (existência de pequeno comércio).

Tabela 15 – Tipo de Propriedade da Moradia e relação com o Mercado do Trabalho

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	NÃO TRABALHAM	TRABALHAM
Própria	100	55	45
Alugada	17	07	10
Cedida	05	01	04
Co-habitada	05	04	01
TOTAL	127	67	60

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

Quanto ao tipo de piso da residência (ver Tabela 16 abaixo) constatamos que 62% (79) têm piso de cimento e 38% (48) de cerâmica. Sobre a existência de unidade sanitária, 100% dos entrevistados têm unidade sanitária, sendo que destas 122 pessoas com deficiência as possuem dentro de casa e 05 pessoas com deficiência têm a unidade fora de casa. 100% utilizam o serviço energia elétrica nas residências das pessoas com deficiência.

Tabela 16 - Tipo de Piso das Moradias

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	%
Chão Batido	00	00
Cimento	79	62
Cerâmica	48	38
Tijolo	00	00
TOTAL	127	100

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

Com relação ao meio de transporte utilizado pelas pessoas com deficiência, os dados na Tabela 17 apresentam as seguintes informações: a grande maioria das pessoas com deficiência (80%) que estão dentro e fora do mercado de trabalho tem o ônibus como o transporte mais utilizado, seja o ônibus da empresa para irem trabalhar, seja o ônibus da instituição CADEE para irem à escola.

Tabela 17- Transporte utilizado pela Pessoa com Deficiência

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	%
Ônibus	102	80
Bicicleta	17	13
Moto	02	02
Automóvel	04	03
Topic	02	02
TOTAL	127	100

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010

Para muitas pessoas com deficiência que estudam no CADEE, o único local de sociabilidade é dentro desta instituição. É neste espaço que se socializam, namoram, estabelecem suas afinidades. Por isso, para a grande maioria é o local mais prazeroso. São poucos os deficientes que possuem um transporte seu ou de sua família. Apenas 04 pessoas com deficiência possuem automóvel e 02 têm moto.

- Condição de Saúde da Pessoa com Deficiência

A grande maioria das pessoas com deficiência 74% (94) não fazem nenhum tipo de acompanhamento (como fisioterapia, fonoaudiologia, psicologia, terapia ocupacional etc.). Esse tipo de acompanhamento é oferecido pelo Sistema Único de Saúde - SUS e pelo CADEE, porém a demanda não consegue suprir a oferta destes serviços. Desses, 50 estão no mercado de trabalho e 44 estão fora do mercado de trabalho. Dos 2% (3) que tem acompanhamento psicológico e dos 4% (5) que tem acompanhamento fonoaudiológico, todos estão fora do mercado de trabalho. Dos 13% (16) que tem acompanhamento de fisioterapia, 03 estão no mercado de trabalho e 13 estão fora do mercado de trabalho. Dos 3% (4) que tem acompanhamento com neurologista, 03 estão no mercado de trabalho e 01 está fora do mercado de trabalho. Dos 4% (5) que disseram “outros”, são estes acompanhamentos: psiquiatra (01), otorrino (01), oftalmologista (01) e ortopedista (02).

Podemos observar que as pessoas com deficiência que estão fora do mercado de trabalho têm mais oportunidade de cuidarem de sua saúde. É importante salientar que a maioria das pessoas com deficiência que estuda no CADEE ingressou na instituição ainda criança e foi acompanhada por diversos profissionais como psicólogo, fonoaudiólogo e terapeuta ocupacional.

Tabela 18- Tipo de Acompanhamento Médico e Terapêutico e relação com o Mercado de Trabalho

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	NÃO TRABALHAM	TRABALHAM
Psicólogo	03	03	00
Fonoaudiólogo	05	05	00
Terapeuta Ocupacional	00	00	00
Fisioterapeuta	16	13	03
Neurologista	04	01	03
Outros	05	01	04
Nenhum	94	44	50
TOTAL	127	67	60

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

Na Tabela 19, verificamos que 18% dos sujeitos da pesquisa informaram que utilizam equipamentos auxiliares e que 82% não usam.

Tabela 19- Uso de Equipamento Auxiliar pelos Deficientes

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	%
Sim	23	18
Não	104	82
TOTAL	127	100

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

Os equipamentos citados foram: óculos (05), planilha ortopédica (03), bengala (06), aparelho auditivo (04), carrinho andador (01), cadeira de roda (03) e muleta (01).

Esse dado é importante na análise do tipo de solução a ser apresentada pelo poder público e privado para solucionar a dificuldade de ingresso e de otimização de sua condição de saúde para atuação no mercado de trabalho. Por outro lado, indica também que no mercado de trabalho poucos são os que fazem uso de equipamentos auxiliares, demonstrando mais uma vez o alto grau de seletividade do mercado de trabalho para com os deficientes.

- Organização Comunitária

A Tabela 20 apresenta o conhecimento dos deficientes referente ao Conselho Municipal dos Direitos das Pessoas com Deficiência - CMDPD. 28% (36) das pessoas com deficiência sabiam da existência do CMDPD e, desses, 22 estão no mercado de trabalho e 14 estão fora do mercado de trabalho. Dos que responderam que não conheciam o CMDPD, 72% (91), 38 estão no mercado de trabalho e 53 estão fora do mercado de trabalho.

Dos entrevistados, 02 são conselheiros, sendo que 01 tem deficiência visual e não está no mercado de trabalho e 01 tem deficiência intelectual e está no mercado de trabalho (no momento está afastado devido às atribuições do trabalho).

Tabela 20 - Conhecimento sobre a existência do Conselho Municipal dos Direitos das Pessoas com Deficiência por parte dos Sujeitos da Pesquisa

DESCRIÇÃO	FREQUENCIA	%
Sim	23	18
Não	104	82
TOTAL	127	100

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

Perguntamos se gostariam de participar do CMDPD; 48% (61) disseram que sim e 52% (66) disseram que não. Alguns justificaram pela falta de tempo, mas acham importante a existência do Conselho. As pessoas com deficiência pouco sabem sobre seus direitos e que existe uma legislação específica que os ampara, como a lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas), que garante ao deficiente a inserção no mercado de trabalho.

Tabela 21 - Opinião dos Deficientes sobre os Órgãos Públicos

DESCRIÇÃO	ÓTIMO	BOM	RUIM	OUTROS	TOTAL
SINE/IDT	26	24	01	09	60
Superintendência Regional do Trabalho	03	18	01	38	60

Fonte: Dados coletados na Pesquisa de Campo realizada no período de março a julho/2010.

Na Tabela 21, indagamos junto às pessoas com deficiência qual era sua opinião sobre os órgãos públicos como SINE-IDT e a Superintendência Regional do Trabalho. As pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho atribuíram conceitos “ótimo” e “bom” ao SINE-IDT de Maracanaú, mas relataram que pouco conhecem o trabalho da Superintendência Regional do Trabalho.

5.2 Os Sujeitos da Pesquisa e sua Vivência em relação ao Preconceito

Para facilitar a identificação e a posição dos sujeitos entrevistados e envolvidos na pesquisa, foram construídas as seguintes nomenclaturas: Pessoa com Deficiência Auditiva - PDA, Pessoa com Deficiência Visual - PDV, Pessoa com Deficiência Motora - PDM, Pessoa com Deficiência Intelectual - PDI, Pessoa com Deficiência Múltipla - PDMUL, Técnico dos Órgãos Públicos - TOP e o profissional de Recursos Humanos - RH.

A análise dos discursos das pessoas com deficiência foi tratada de forma separada. Inicialmente trabalhou-se com os deficientes que estão dentro do mercado de trabalho e, em seguida, com os que estão fora do mercado de trabalho e vinculados ao CADEE.

Ao longo do texto serão identificados e qualificados três grupos de deficientes: para aqueles que estão dentro do mercado de trabalho foram encontradas duas condições específicas e diferenciadas de ingresso – aqueles que adentraram o mercado de trabalho através da Política de Cotas e aqueles que ingressaram através do Projeto Aprendiz, ambos de caráter governamental. O terceiro grupo refere-se aos deficientes que não se encontram no mercado de trabalho, mas em atendimento no CADEE.

Nos períodos históricos apresentados no texto, observamos que as pessoas com deficiência foram vítimas do preconceito, do estigma e da exclusão que se perpetuaram até os tempos atuais. Ressignificaram-se na sociedade contemporânea e apresentam uma face mascarada que o texto vai procurar analisar a partir dos depoimentos coletados.

Para o grupo incorporado ao mercado de trabalho o preconceito é assim descrito:

No começo existiu. As pessoas olhavam de maneira diferente, mas aí com a convivência começaram a mudar (PDV1).

Bom, o primeiro desafio era eu me aceitar. Eu tinha que me aceitar a principio de tudo. Depois que eu entrei na empresa eu cativei a todos e fui logo informando: olha, eu tenho um problema, não posso tal coisa, não posso fazer isso, e se teve alguma discriminação eu não puder ver, mas que eu fui bem aceita, eu fui (PDM2).

E, aliás, eles nem percebem, quando eu digo que sou deficiente, aí eles dizem: Deficiente o quê? Que eu não vejo. Os meninos e as meninas eu tenho que mostrar a deficiência que eles não percebem não. Lá no meu setor tem dois, no setor que eu trabalho tem dois né, ele é mudo né e surdo. Até quando eu tô na máquina que ele vai passando eu fico gritando pra quando cair um coisa no chão que ele não ver, aí eu percebo que ele não ouve e eu vou atrás dele. Mas não tem não, eles tratam todo mundo igual (PDM3).

Não. Pelo menos na empresa que eu estou no momento não tem nenhum preconceito, muito pelo contrário, as pessoas entendem, tentam ajudar da melhor forma possível, no caso assim, não posso passar muito tempo em pé, eles oferecem um banco. Nunca no ônibus eles deixam a gente em pé, sempre tem um lugarzinho pra gente se sentar. Graças a Deus na empresa que a gente ta trabalhando agora não tem nenhum preconceito (PDMUL4).

Esse grupo não se reconhece vítima de preconceito. Percebe-se que o mesmo é discreto. A empresa necessita cumprir a Lei de Cotas e, ao contratar a pessoa com deficiência, o faz selecionando pessoas homologadas, mas com deficiência leve, para que os interesses econômicos da empresa não sejam alterados substancialmente. Assim, é feita uma seleção que considere os interesses da empresa, que incluem a necessidade de pouca adaptação na sua estrutura física e humana com custos mínimos.

Concordamos com Tanaka (2005) ao considerar que a promoção da empregabilidade de Pessoas com Deficiência é um fator preponderante para que se alcance o objetivo maior, de inclusão dessa população na sociedade. Isso se deve ao fato de ainda haver muito preconceito em relação à capacidade produtiva da pessoa com deficiência, o que demanda a disseminação da diversidade no contexto laboral e da oportunidade para que as pessoas outrora excluídas do mercado de trabalho possam desenvolver todo o seu potencial. Tanto o poder público quanto a sociedade em geral devem ser responsáveis pelas ações que garantam essa inclusão.

Perguntamos aos deficientes que não estão no mercado de trabalho se na percepção deles há alguma diferença para as empresas admitirem os trabalhadores “ditos normais” e as pessoas com deficiência e eles afirmaram:

Tem que ter experiência às vezes, e também às vezes eles não querem. Tentei e tentei e nunca dava certo, pedi a Deus e deu certo agora (PDI5).

Eu acho que eles pensam que a gente não sabe fazer nada. Porque a gente é cego, não consegue fazer nada, vai é prejudicar (PDV7).

Eu percebo como eu já disse inicialmente que o ponto mais forte é a questão do tipo de acessibilidade não são respeitados. Muitos ainda tentam é...com incentivo dos amigos, da família procuram emprego, mas quando chega lá a realidade é bem diferente. No caso do cadeirante de rodas ter acesso a determinados lugares, não tem como essa pessoa exercer determinadas funções que são dadas a ela. Então acho que esse é o principal ponto de bloqueio com relação às empresas e as pessoas com deficiência. Eu acho que se as empresas ela procurassem investir mais nos tipos de acessibilidade de modo geral, as pessoas com deficiência iam ter mais estímulo pra procurar o seu direito dentro do mercado de trabalho, e tomar mais iniciativa como qualquer outra, porque eu acho que limitações todo mundo tem. A diferença da pessoa com deficiência é porque a limitação dela é mais exposta, eu sou cega e pronto. Mas se eu vou aprender a conviver com você eu vou conhecer as suas limitações. Eu acho que o mercado de trabalho ele tem que aprender que existe a concorrência e que independente de ser deficiente ou não todo mundo tem capacidade de exercer uma função (PDV8).

Para os deficientes que estão no CADEE, ou seja, fora do mercado de trabalho, o grau de deficiência é mais comprometedor. Na concepção deles, existe discriminação e maior dificuldade de acessibilidade ao trabalho para pessoas com determinadas deficiências, como os cadeirantes, por exemplo, pois as empresas teriam que fazer diversas adaptações necessárias para receber uma pessoa com cadeira de rodas, como colocar rampas em todas as suas instalações.

Os depoimentos acima vêm confirmar o que Neri (2003) enfatiza, que a integração das pessoas com deficiência no processo produtivo é um dos maiores obstáculos para a sua inclusão social. Há ainda preconceitos em relação à sua capacidade contributiva em um conceito competitivo que hoje orienta o mundo empresarial. Este preconceito está

relacionado ao desconhecimento acerca das reais possibilidades da pessoa com deficiência se inserir como agente ativo do processo de produção, desde que lhe sejam dadas as oportunidades de desenvolvimento de todo o seu potencial.

Segundo o Manual do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2007), a acessibilidade exerce papel fundamental no processo de inclusão. A empresa deverá conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras e promover a acessibilidade. A empresa pode melhorar, por exemplo, o acesso ao local de trabalho para pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo facilidades para entrar e se movimentar no estabelecimento, além de acesso a banheiros e lavatórios. O acesso à informação também é fundamental. A empresa deve disponibilizar manuais e instruções relativos ao posto de trabalho, de forma a serem compreendidos por pessoas com diferentes tipos de deficiência.

Políticas públicas voltadas para o acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho vêm trabalhando a inclusão social, tendo como objetivos os valores de solidariedade e da integração, além do respeito pelas diferenças individuais. Entretanto, a concretização dessas políticas ainda tem um grande caminho a percorrer para que se efetive de fato e de direito.

Para os entrevistados que estão no mercado de trabalho, o comportamento das empresas para admitirem pessoas com deficiência se expressam nos seguintes discursos:

Estão admitindo entre aspas, porque ainda existe preconceito. Porque muitas empresas não acreditam muito na capacidade. Existe aquela coisa: será que vai dá certo? Existe essa duvida. Só que na **empresa B** não foi bem assim, na **empresa B** graças a Deus desde que começou até hoje não mudou em nada (PDV1).

Bem, eu não posso dizer 'as empresas', mas eu posso dizer na empresa D. Lá na empresa D eu não encontrei muita dificuldade, no primeiro dia de entrevista a psicóloga que conversou comigo foi logo me perguntando se eu era homologada e isso me facilitou bastante a minha entrada lá, pelo fato de eu ter 29 anos na época que eu entrei, eu não tinha curso, eu não tinha capacidade nenhuma, mas logo de cara ela disse assim: Ela é homologa. E eu já fui passando na frente de todo mundo, e eu vi que isso daí teve alguma coisa a ver, teve alguma oportunidade pra mim ter entrado lá (PDM2).

A homologação é um atestado expedido por um médico especialista na área de uma determinada deficiência, onde ele atesta para fins de prova junto a Superintendência Regional do Trabalho que aquela pessoa se enquadra nas disposições estabelecidas no art.1, Parte I, da Convenção nº159, da OIT, combinado com o art.4º, do Decreto nº3. 298/99, com as alterações introduzidas pelo art.70, do Decreto nº 5.296, de 02/12/2004.

A pessoa com deficiência que é homologada no ato da seleção para o mercado de trabalho expede o atestado para os Recursos Humanos da empresa, informando que a pessoa é deficiente e que têm condições de ingressar no mercado de trabalho. Com o documento de homologação, a empresa analisa se aquela deficiência pode ser incorporada em sua demanda.

Portanto, há dois critérios para a empresa contratar o deficiente: ser homologado como deficiente e estar dentro dos critérios de acessibilidade da empresa. Este segundo critério mascara a existência e prática de preconceito por parte das empresas, pois, justificando a falta de acessibilidade, reduz os critérios de ingresso dos deficientes limitando o acesso aos que possuem deficiência leve. Cumprem a Lei de Cotas, mas de forma subliminar.

Observamos que a principal razão para a contratação desse funcionário ainda estava situada na obrigatoriedade determinada pela Lei nº 8.213. Assim, parece que a lei acabou funcionando como uma válvula impulsionadora para a abertura de novas vagas dentro das empresas e serve como ponte de acesso mais rápido para que as pessoas com deficiência possam alcançar o caminho do mercado de trabalho.

O depoimento dos profissionais dos recursos humanos e técnicos dos órgãos públicos confirma a existência “não dita” de preconceito nas empresas:

Eu não tenho especialmente esse dado, mas o que a gente vê, o que a gente acompanha da fiscalização é que as empresas preferem aqueles que têm uma pequena deficiência, aquelas deficiências mais acentuadas, como deficiência mental, eles ainda são relutantes, eles preferem as deficiências mais leves (TOP12).

É realmente tem. Vamos dizer assim tem certo preconceito. Existe, não vou dizer que não existe. Eles inicialmente dizem assim: Ah porque vai entra uma pessoa assim, trabalhando. E na verdade não é, porque antes a gente realmente faz um mapeamento e direciona essas atividades, mas eles realmente às vezes não recebem muito bem. Eu tenho conversado com algumas pessoas, nesse acompanhamento que a gente vem tentando fazer, eles também se sentem excluídos, embora o nosso objetivo seja incluir. Trabalhar os supervisores para acolher essas pessoas, eu sinto que existe ainda muito preconceito (RH9).

Existe. De modo geral existe preconceito. Infelizmente a gente teve um problema no passado onde um colaborador destratou uma pessoa que tem deficiência. Mas a pessoa foi desligada da empresa, porque a gente não mantém, não passa a mão na cabeça, a gente não tem esse princípio de desrespeito (RH10).

Não, pela minha percepção não. Até então quando as empresas solicitam é porque realmente elas têm que ver a possibilidade de mercado de trabalho pelo fato. Mas a gente vê que não tem nenhum preconceito, não tem problema nenhum, ele colocar essa pessoa. A gente até vê que é um funcionário como qualquer outro, cumpre seu horário, cumpre seus dias, ter seu salário digno dessa forma (TOP11).

Os entrevistados afirmam que o preconceito ainda existe e que é perceptível no momento em as empresas selecionam as pessoas com deficiência leve. Os deficientes que

trabalham, de fato, são deficientes, mas essas deficiências não implicam em mudanças substantivas nas empresas para o acesso dos mesmos.

Os deficientes com comprometimento mental, por exemplo, não foram encontrados nas empresas pesquisadas, salvo a empresa B.

Tanaka (2005), também analisa que a Lei acabou sendo um importante instrumento de reivindicação dos direitos da pessoa com deficiência, embora a Lei por si só não resolva os problemas que essa população necessita enfrentar para chegar ao mercado de trabalho. Há que se reconhecer que os primeiros passos foram dados com a aprovação de uma legislação que visa beneficiá-la nas questões relacionadas ao trabalho. Entretanto, 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.

5.3 Política de Emprego para as Pessoas com Deficiência em Maracanaú: A Percepção dos Sujeitos da Pesquisa

A percepção dos sujeitos da pesquisa sobre o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Maracanaú foi expressa nos seguintes discursos:

Olha, aqui no município de Maracanaú, eu sou suspeita, nesse ano que passou de 2009, foram descobertos uns cursos no SENAI mesmo. Muitas empresas abriram as portas. Se juntando assim, eu acho que todos estão dando oportunidade. No geral todas as indústrias de Maracanaú (PDV1).

Aqui no município eu não consigo ver bem não, mas depois que eu me empreguei eu comecei a ver as pessoas com deficiência no próprio trabalho. Pessoas que têm problema na mão, problema no pé, auditivo, não fala, que tem problema de escoliose. Daí eu comecei a perceber que essas pessoas têm oportunidade (PDM2).
Aqui em Maracanaú eu acho que tá bom, porque em todas as vezes que eu fui atrás eu consegui. Pra mim eu achei bom, tá melhor (PDM3).

Eu acho que agora tá tendo uma oportunidade boa né, que antigamente não conseguia pelo preconceito por ser deficiente né. Mas agora graças a Deus ta tendo essa oportunidade e tá sendo muito boa (PDMUL4).

Embora estejam no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência leve não percebem que passaram por um processo seletivo diferenciado pelas empresas, que excluem os casos de pessoas com grau de deficiência grave. Incorporam-se num novo grupo e aproximam-se dos “ditos normais”, distanciando-se dos deficientes mais graves. Há o risco,

nesses casos, de passarem a atuar de forma individualizada, perdendo o horizonte da luta coletiva com os deficientes em geral.

Para os deficientes que estão fora do mercado de trabalho, os seguintes depoimentos são expressos:

Tem que aumentar mais também, às vezes eles não querem. Tem que dar mais chance, porque tem muita gente na rua e surge uma vaga dessas de emprego, tem muita gente desempregado (PDI5).

É assim. Posso dizer assim que o município tá gastando muito na política pública. Precisa, mas a gente tá fazendo com todo mundo, deficientes e profissionais geral mesmo. A gente vai conscientizar, que nós não somos deficientes não na verdade, somos capazes de fazer tudo, tudo que você imaginar a gente faz, logo precisa de quê? Precisa de preparo, você vai lá com uma pessoa pra receber a gente, nós somos capazes de tudo, nós somos igual a todos (PDV6).

O depoimento é forte e mostra a determinação e a autovalorização da pessoa com deficiência. Demonstra a importância do processo de tomada de consciência na perspectiva do reconhecimento da sua capacidade para o mercado de trabalho.

Pra mim é bom. Gostaria que todos pensassem nisso. Para ter alguma coisa, artesanato pra gente fazer. Fizesse um curso, montasse alguma empresa, porque é muito ruim a pessoa parada. Eu no momento estou parado (PDV7).

Eu acho que o mercado de trabalho de Maracanaú, com relação às pessoas com deficiência tem muito a desejar ainda. Primeiro porque ainda não há muitas oportunidades de emprego; segundo porque os próprios deficientes têm muitos tabus a serem quebrados, pois se prendem ao salário, ao benefício que eles recebem do governo e não querem deixar de receber. Por isso não vão atrás de emprego. E o tipo de acessibilidade que existem não são respeitados, como a acessibilidade arquitetônica. Como é que um cadeirante vai se locomover dentro de um prédio que não é adequado para ele? Acessibilidade de comunicação, como é que um surdo vai se comunicar se não tem a libras? Um cego vai se locomover se não tem folhas escritas em braile né? Pra orientar os pavilhões de empresa, e outro tipo de acessibilidade como a metodológica que envolve os funcionários no processo de desenvolvimento da empresa? Então, eu acho que nesse ponto ainda precisa ser estudado e melhorado no nosso município (PDV8).

Percebemos no discurso anterior os limites para a inclusão social de fato e de direito. Entretanto, a Lei nº 10.098/2000 estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, que possui as seguintes definições:

- I. Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou mobilidade reduzida.
- II. Barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:
 - a) barreira arquitetônica urbanística: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;

- b) barreira arquitetônica na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;
- c) barreira arquitetônica nos transportes: as existentes nos meios de transportes;
- d) barreira nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa (MTE,2007, p.41).

Apesar da existência de uma legislação, o seu cumprimento não se faz e não há vigilância para a sua aplicação, fato que poderia resultar na ampliação do acesso de deficientes moderados e graves ao mercado de trabalho.

Tanaka (2005) vem referenciando, que a simples existência de leis, por si só, não se constitui uma medida segura para garantir o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Mesmo que o seu direito ao trabalho já esteja assegurado por lei, na prática, a jornada ainda é bastante longa, pois existem alguns fatores que precisam ser analisados antes de se pensar em uma inserção efetiva e eficiente dessa população no mercado de trabalho. Dentre eles, o preparo profissional e social da pessoa com deficiência que está buscando o mercado de trabalho e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la como funcionária, para que não se corra o risco de admiti-la simplesmente por benevolência ou mera obrigatoriedade de lei.

Os profissionais dos recursos humanos e o técnico de órgão público afirmam:

O mercado de trabalho; ele é muito amplo, aqui é um pólo industrial. É uma dificuldade, porque assim, existem vagas. O que eu percebo é que não tem pessoas para suprir essas vagas. Pessoas que a gente fale assim que estejam qualificadas, que estejam preparadas para ingressar no mercado de trabalho. Mas assim, com certeza vagas têm, principalmente por conta das cotas, que as empresas precisam cumprir. Então assim, eu tenho a dificuldade de fechar a minha cota. Graças a Deus eu consegui fechar a cota essa semana. A gente foi no Ministério do Trabalho, fechamos a nossa cota. O nosso trabalho é manter essas pessoas, trabalhar, acompanhar, fortalecer realmente para que elas se sintam bem, para que elas não vão para outra empresa por qualquer coisa, não. Eu quero realmente incentivar, motivá-las, fazer com que elas se sintam bem na empresa (ERH9).

Olha é bom, ótimo. É tanto que a gente tem as metas e todas elas graças a Deus foram atingidas, devido à quantidade de pessoas que a gente chegou a encaminhar. Muitas delas estão devidamente enquadradas no que a gente encaminha para as empresas. Eu acho que tem que ter rotatividade, é tanto que tem pessoas que passam um ano ou dois anos e saem devido a alguma coisa né, a uma compra de uma casa, mas daí do que a gente encaminha, muitos deles ficam (TOP11).

Olha. Como em Maracanaú tem muitas indústrias e a cota precisa ser cumprida. Então, assim, tem uma demanda grande, mas infelizmente tem essa questão da qualificação ou até às vezes o colaborador da pessoa com deficiência não se sente tão bem em alguma empresa e ainda fica um pouco da questão da rotatividade. Então assim os nossos colaboradores com deficiência a gente tem esse cuidado maior, não que a gente ta tratando de forma diferente, mas a gente tem todo um aparato, faz todo um trabalho, realizando uma reunião anual no dia do portador com deficiência pra justamente a gente conseguir manter o nosso quadro e manter essa rotatividade (ERH10).

Os depoimentos dos profissionais trazem três questões importantes: a qualificação, a rotatividade dos deficientes e o cumprimento das cotas para evitar a notificação pelo governo. Mas a ação governamental de forma parceira com o setor privado mostra-se com limitações para garantir o avanço da política pública. A sensibilização se restringe à tentativa do cumprimento da cota e à realização de atividades no dia do portador de deficiência. O debate sobre o caráter da qualificação a ser realizado para garantir novos ingressos e o papel de cada parceiro parece não ter importância.

Isso vem reafirmar o que Ramalho (2005), enfatiza: a pequena participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na geração de riquezas para o país não decorre da falta de um sistema legal protetivo, mas sim da carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Neri (2003) ratifica ainda, que no Brasil precisa-se de um tripé básico: educação, reabilitação, e estímulos às empresas. A principal questão é a necessidade de combinar elementos de regulação legal com os elementos de estímulo econômico.

Maracanaú, por ser um pólo industrial importante, tem perspectivas de trabalho para as pessoas com deficiência. Entretanto, Sasaki (2006) considera que é pertinente levar em conta outros fatores. A autora argumenta que, mais recentemente, as pessoas com deficiência têm sido excluídas do mercado de trabalho por outros motivos como, por exemplo: falta de reabilitação física e profissional, falta de escolaridade, falta de meios de transportes, falta de apoio das próprias famílias e falta de qualificação para o trabalho.

Fazendo um paralelo com a referência de Sasaki (2006), o entendimento dos deficientes pesquisados sobre como podem atuar para melhorar o seu ingresso no mercado de trabalho assim se expressa:

O que elas devem estar fazendo, além da qualificação, elas devem procurar questionar, não ficar na dúvida, porque se acontecer alguma coisa e guardar isso não vão ter um bom rendimento no trabalho. Tem que conversar, questionar, dialogar. Eu sou assim eu não guardo nada, principalmente se for coisa ruim. Vou mesmo, falo, se eu não tiver certa, eu peço desculpa, mas eu vou esclarecer (PDV1).

Eu aprendi que a gente deve conhecer mais. Eu acho que o conhecimento nos levará além daquilo que nós pensamos (PDM2).

Procurar seus direitos da gente né, estudar, se qualificar (PDM3).

Eu acho que é a pessoa tentando fazer o máximo possível no seu trabalho né, tentando melhorar cada vez mais pra que as pessoas vejam que você tem capacidade. Não só de ta ali, mas de evoluir mais na empresa (PDMUL4).

Os deficientes que estão fora do mercado de trabalho indicam caminhos tanto individualizados como coletivos para afirmar e garantir direitos para o seu ingresso no mercado de trabalho:

Eu acho que o deficiente deve procurar as empresas, igual esse movimento da greve que os professores fazem, procurar os governantes, tudo isso. É porque a nossa deficiência visual é muito acomodada (PDV7).

É como eu disse, elas devem deixar de se prender ao benefício. Devem procurar estágios. Enfim, procurar se impor, porque assim os órgãos públicos, não só eles, mas todos os órgãos. Eles só procuram de acordo com a necessidade. Que nem o cadeirante for procurar um emprego numa determinada empresa ela não vai procurar se adequar, porque as empresas elas visam muito o lucro. Então quando elas não vêem nenhuma necessidade elas não gostam de gastar. Nosso sistema é capitalista essa característica é muito forte, então a pessoa com deficiência deve procurar os seus direitos, os seus deveres na sociedade.

-Há! O quê que eu posso fazer pra ter esse direito?

-Há, venho buscar o benefício, eu tenho jeito pra fazer isso?

Eu posso crescer como profissional, ganhar até melhor do que eu ganho hoje, ser uma pessoa como qualquer outra. Gerar economia na minha cidade, no município e ter uma vida melhor (PDV8).

Já o profissional de recursos humanos e o técnico de órgão público assim analisam a situação do deficiente:

Assim, primeiro a escola pública hoje já é deficiente para a criança comum. Até vi uma reportagem ontem que as escolas estão muito deficientes com a falta de professores. A pessoa com deficiência é pior ainda, porque ela não tem acesso a ônibus, calçadas. Cadeirante não tem como chegar à escola, a dificuldade é muito grande. Então primeiro é isso, a falta de preparo da pessoa com deficiência, justamente por ela não ter acesso ao ensino fundamental. Eu, por exemplo, quando fiz faculdade não tinha nenhum deficiente. Então você vê que estão muito afastados nessa questão de aprendizagem, de estudo, de qualificação. Hoje eu estava lendo nessa reportagem que eu tava te falando, ele cita que até hoje só teve uma colega deficiente. O interessante de verificar é isso a falta de qualificação e de inserção da pessoa com deficiência no meio social. Ele fica em casa, de coitadinho, e não vai trabalhar porque é deficiente. Para que vá trabalhar, ele se acomoda nisso, falta de incentivo dele próprio de buscar alguma coisa (TOP12).

Eu acredito que é a questão da qualificação. Eu acho sinceramente, num sei, a prefeitura, alguns órgãos relativos a essa área deveriam fazer esse trabalho, deveriam fazer exatamente esse link da qualificação. Então assim se tivesse realmente um centro onde a gente pudesse montar, desde a parte de informação básica, eles não sabem. Às vezes a gente abriu uma vaga e coloca que eles têm que ser homologados, eles não sabem o que é homologados, então assim o Wagner no SINE tenta trabalhar algumas pessoas que buscam lá, nesse sentido de informar a parte burocrática mesmo da coisa. Do que é que eles têm que fazer, procurar um médico, se homologar. Por quê? Pra empresa, pra porcentagem da cota, só vale se tiver todo documentado, então desde essa parte básica, muitos não têm essa informação. Acredito também, o trabalho junto com as famílias, porque às vezes realmente elas dificultam a entrada dessa pessoa no mercado de trabalho. Num sei se porque algumas pessoas têm uma renda em relação a isso pra isso tudo (ERH10).

Há afinidades entre os deficientes e os técnicos nos pontos avaliativos de limitações para o ingresso do deficiente no mercado de trabalho. Destacam a preocupação

com a informação, a qualificação, a capacitação, o conhecimento, a busca pelos estudos, a necessidade de condições de acessibilidade nas empresas contratantes. E embora alguns depoimentos apontem caminhos sugestivos para uma ação política grupal e organizada, em nenhum momento anunciou-se a existência e a participação política em organizações representativas desse segmento social. O grupo atua no limite da informação governamental, de seus órgãos especializados na execução da política. Se a mesma possui deficiências no âmbito da comunicação e da capacitação, estas se reproduzem na pouca consciência de direitos por parte dos técnicos e dos sujeitos da deficiência.

Para os deficientes fora do mercado de trabalho, o desejo de ingresso assim se expressa:

Gostaria, porque o hábito de trabalhar faz a pessoa crescer. Você se sente útil, você gera economia na cidade em que você vive e você aprende. Você convive com outras pessoas, você convive com vários é... Tipos de gente né, então as pessoas, elas vão aprendendo a conviver com você e aprendem a aceitar você como você é. É uma forma de inclusão (PDV8).

Os discursos mostram que o trabalho é espaço de sociabilidade, de reconhecimento da capacidade laboral. Para as pessoas com deficiência isto é significativo, pois constrói a afirmação humana, o reconhecimento de contribuição social e econômica.

Algumas pessoas com deficiência não estão no mercado de trabalho devido ao Benefício de Prestação Continuada - BPC. A pesquisa identificou 12 famílias que vivem exclusivamente deste benefício. A inserção no mercado de trabalho preocupa algumas famílias, pois a empresa não garante o trabalho de forma permanente, mesmo havendo decreto que garanta o retorno da volta do benefício para o deficiente que não conseguiu se adaptar ao mercado de trabalho, entretanto famílias têm medo e preferem a permanência do benefício. O Benefício pode, então, acomodar a família com super proteção, como afirma uma técnica governamental:

E aí vai perder o benefício se entrar na empresa. Eu não sei como é que é essa questão, mas eu sinto que às vezes a família não tem esse trabalho de incentivar, de estar no mercado de trabalho. Eu já tive pessoas, que assim, a mãe não queria que o filho tivesse trabalhando na empresa, e eu chamei, conversei, e hoje ele ainda está lá. Mas no início foi difícil pra ele ficar lá, porque a mãe dele não queria que ele trabalhasse. Então às vezes a super proteção, eu não sei. Assim o trabalho junto com a família, um trabalho de qualificação dessas desde as informações básicas até um trabalho sobre o mercado de trabalho, de empregabilidade, postura. Então assim o básico para que essas pessoas pudessem ter uma noção, porque elas vêm bastante despreparadas. Até pra uma entrevista, elas não entendem, não sabem. Eu acho que a questão da qualificação (RH9).

As políticas públicas são complexas, burocráticas e morosas e esse direito ao benefício, para muitos, foi uma conquista, pois, anteriormente, a família que tivesse um filho deficiente sofria para conseguir manter financeiramente aquela criança. Após a obtenção do benefício, houve facilidade para cuidar melhor da criança, e, dessa forma, houve uma valorização da pessoa com deficiência dentro da família.

5.4. A Lei de Cotas: Limites e Possibilidades

A política de cotas insere-se na política de ampliação de oportunidade, a qual reconhece que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais. Trata-se de uma ação afirmativa que visa atingir a igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas portadoras de deficiência ao sistema jurídico e de serviços e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de toda pessoa ser tratada como igual. É o que dispõe, por exemplo, a Lei 7.853/89 ao estabelecer a política nacional para as pessoas portadoras de deficiência (NERI, 2003).

Os primeiros países que adotaram o sistema de cotas foram a Inglaterra e a Holanda, depois os países que aderiram foram a Grécia, Luxemburgo, Espanha, Irlanda, Bélgica, o Japão entrou na década de 1960. Em 1980, Malásia, Filipinas, Angola, Tanzânia, Egito e Turquia também aderiram. Nessa década muitos países optaram pelo sistema de cota-contribuição, foi o caso da República Checa, República Eslováquia, Hungria Polônia, România, Marrocos, Tunísia, Tailândia e Vietnã. Na década de 90, coube aos países da Europa Oriental também aderir ao sistema de cotas (NERI, 2003).

Países como Estados Unidos, Canadá, Dinamarca, Nova Zelândia, Austrália, Suécia e Finlândia não aceitam o sistema de cotas para portadores de deficiência. Alegam que o próprio fato de estabelecer cotas é uma forma de discriminação, pois o sistema de cotas afirmaria, implicitamente, que os portadores não têm condições de competir no mercado de trabalho. Além do mais argumentam que a existência de cotas voltadas para PPD's implicaria na existência de medidas similares para as demais minorias (NERI, 2003)

Na América Latina, somente Brasil e Honduras adotam o sistema de reserva de cargos para empregar portadores de deficiência em empresas privadas. Na Argentina existe uma lei que obriga todos os órgãos públicos de Buenos Aires a admitir pessoas com deficiência em 1% dos seus cargos. Existem leis similares na Venezuela e no Uruguai. Na Argentina, porém, existem incentivos para as empresas privadas que contratam pessoas com

deficiência, existe uma lei que reduz em 50% as contribuições previdenciárias dos empregadores. Em outros países latinos o governo oferece reduções fiscais e outras formas de incentivos tributários (NERI, 2003).

No Brasil a Lei de Cotas é uma política pública voltada para efetivar os direitos do deficiente. Ela define para empresas com cem ou mais empregados o percentual de 2% a 5% de contratação obrigatória de pessoas com deficiência habilitadas ou reabilitadas no seu quadro de funcionários. O Estado, através da Superintendência Regional do Trabalho, vem intervindo junto às empresas na fiscalização do cumprimento da Lei, mas existem algumas que não estão cumprindo essa determinação legal.

As pessoas com deficiência expressam o conhecimento sobre o direito de ingresso no mercado de trabalho através da Lei de Cotas ao informar:

Eu conheço muito pouco, assim, porque antes tem que ir no INSS. Muitos deficientes buscam o Ministério do Trabalho. Mas, eu digo assim o país, o governo, ele está mostrando que a gente tem que se amar mais, porque a gente também é capaz, porque está abrindo as portas pra trabalhar é porque a gente tem capacidade, essa é minha visão. Se eu não visse assim eu ia ter capacidade, eu não quero assim. Trabalhando faz bem. A minha mente depois que eu comecei a trabalhar melhorou muito, porque a minha visão principalmente sobre o mercado de trabalho é boa, eu ajudo pessoas lá na fábrica, não com deficiência. Às vezes dizem assim: eu não conseguia fazer isso aí (PDV1).

Já ouvi falar. Foi assinada uma lei pra o deficiente trabalhar. Pelo menos 5% em cada empresa (PDV7).

Conheço, se não me falha a memória, eu creio que 5% das vagas pra pessoas com deficiência. Mas é importante ressaltar que muitas empresas as vagas não são preenchidas. Porque como eu falei inicialmente as pessoas com deficiência se prendem ao benefício e não procuram a conquistar as oportunidades de emprego que há pra eles (PDV8).

As pessoas com deficiência têm pouco conhecimento sobre a Lei de Cotas. Ela é um instrumento de poder e através dela as empresas poderiam estar trabalhando na perspectiva inclusiva, bem como seria capaz de receber e utilizar todas as potencialidades humanas e com isso sendo coerente com os valores do empoderamento, da inclusão e da diversidade.

Os técnicos dos órgãos públicos quando questionados sobre como percebem a aceitação da Lei de Cotas por parte das empresas assim afirmam:

Bom, a nossa obrigação é verificar se as empresas estão cumprindo a cota do PCD, que é a lei 3813. Ela tem que ter de 200 funcionários pra cima. A empresa tem que ter de 2% a 5% com pessoas com deficiência no seu quadro funcional (TOP12).

Olha, nesse caso é muito complicado, porque quando você fala de cota, né, é determinar aquela cota, você ser obrigado a colocar aquela porcentagem. Até a gente vê de forma por outra, a gente vê que tem muitos deficientes que não se enquadram de acordo naquele quadro, naquela posição que está. Então tem muitas empresas que relevam essas possibilidades, devido ao grau de escolaridade, a tipologia da deficiência (TOP11).

A maioria aceita, não tem problema, elas têm assim, o que a gente chama de ação inclusiva, tem toda responsabilidade social. E também a chamada ação afirmativa, que essa boa vontade da empresa de prestar esse favor social, não é favor social, é essa obrigação, mas auxilia, não só o fato de ela participar e não se opor pra isso, já chamamos de ação (TOP12).

Nós verificamos quais são as empresas que tem esse total de empregados, acima de 100 funcionários, e mandamos uma correspondência, que nós chamamos de notificação, pra ela comparecer aqui no prazo que a gente marca, estabelece um prazo, ela vem. Se tiver ela apresenta, se não tiver a gente dá um prazo pra que ela cumpra essa cota (TO12).

Para a técnica da Superintendência Regional do Trabalho, o procedimento adotado quando a empresa não cumpre a cota se faz com a concessão de novos prazos para aquelas que expressam boa vontade de agir. No caso de outras, é aplicada a autuação.

Existe ainda o sistema de denúncia para que as pessoas com deficiência possam denunciar o descumprimento da Lei de Cotas. Mas não há casos de denúncias por parte das famílias junto à Superintendência Regional do Trabalho:

Não, infelizmente não. Porque assim o número de deficientes, o que as empresas mais colocam é que existe falta de preparo dos deficientes, elas não estão encontrando esses deficientes para serem admitidos, quando encontram, eles não estão preparados, por isso que foi criado esse projeto Aprendizagem com Pessoas com Deficiência. É um projeto piloto que só dez Estados iniciaram, e hoje está em todo Brasil. É muito interessante porque o aprendiz entra como funcionário na instituição de ensino de ensino, de aprendizagem, e faz o estágio na empresa, quando ele termina o curso ele já é admitido no quadro funcional da empresa (TOP12).

A fiscalização do não cumprimento da Lei de Cotas cabe aos auditores fiscais do trabalho, onde é lavrado um auto de infração com a conseqüente imposição administrativa. Igualmente, é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho para aplicação das medidas legais cabíveis (MTE, 2007, p. 47).

Essa multa na vigência da portaria MPS nº119/2006 pode variar de acordo com:

I- empregados;	De R\$1.156,83 a 1.388,19 para empresas de 100 a 200 empregados;
II- empregados;	De R\$1.388,19 a R\$1.503,87 para empresas de 201 a 500 empregados;
III- empregados;	De R\$1.503,87 a R\$1.619,56 para empresas de 501 a 1000 empregados;
IV-	De R\$1.619,56 a R\$1.735,24 para empresas com mais 1000 empregados (BRASIL/MTE, 2007, p. 48).

Avalia-se que no Estado do Ceará não existe a cobrança rigorosa para o não cumprimento da cota, ao contrário do Estado de São Paulo, onde as empresas são multadas e o que se arrecada com a multa é investido na capacitação das pessoas com deficiência. Um

exemplo desta medida foi à compra de um ônibus itinerante equipado com diversos cursos para qualificar as pessoas com deficiência.

Vale ressaltar que o Ministério Público do Trabalho tem como função atuar no processo de inclusão trabalhista das Pessoas com Deficiência, visando a integração do pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Este assume o papel de agente político na promoção e na implementação da inclusão social deste segmento da população, que sofre as barreiras sociais de um processo contínuo de exclusão (NERI, 2003).

Não se identificou nas pessoas que ingressaram no mercado de trabalho a realização de cursos profissionalizantes. Já os deficientes que estão fora do mercado de trabalho e são atendidos pelo CADEE realizaram, recentemente, um curso de confecção de biscoitos e salgados em parceria que a Secretaria de Assistência Social do município:

Fiz um curso de biscoito, foi muito proveitoso, foi muito bom. Até a professora Lúcia está ajeitando pra logo, logo ter outro curso pra gente estar fazendo. E pensar logo, logo pra gente estar fazendo pra gente mesmo, para estar trabalhando no comércio. Que é isso que a gente quer (PDV7).

Mas, eu ainda não fiz nenhum curso profissionalizante No momento eu estou muito dedicada ao ensino médio, porque tanto eu estou fazendo o ensino médio, quanto o cursinho pré-vestibular. Mas participo de conferências, como: conferência da educação, a do meio ambiente pra me tornar uma pessoa mais influente na sociedade, pra conhecer os meus direitos e os meus deveres que eu tenho na mesma (PDV8).

De forma geral, os deficientes não participam de capacitações, sendo este um problema recorrente nos depoimentos dos que estão fora do mercado de trabalho.

Os deficientes que estão no mercado de trabalho, ao serem indagados sobre o atendimento prestado pelo SINE/IDT, órgão responsável pelo encaminhamento das pessoas com deficiência no mercado de trabalho consideram que o serviço:

Foi ótimo, foi muito bom. Fui muito bem atendida, inclusive tem um guichê de prioridade, não enfrenta fila, isso ajuda muito. E consegui logo o emprego (PDV1).

Eu acho excelente, porque eu fui muito bem recebida. Ele faz um acompanhamento minuciosamente. Eles perguntam bastante, conversa bastante. Faz tudo valer dentro da lei, gostei muito do trabalho deles (PDM2).

Comigo funcionou legal. Achei bom demais o tratamento que eles dão a gente lá né (PDM3).

O trabalho do SINE/IDT Unidade Maracanaú foi bem avaliado por todas as pessoas entrevistadas, que demonstraram satisfação com os serviços da entidade.

Para os deficientes que estão no mercado de trabalho, perguntamos sobre o atendimento prestado pela Superintendência Regional do Trabalho, órgão responsável pela

fiscalização das empresas no cumprimento da garantia das pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

Já. Inclusive na fabrica eles vão. Eles estão sempre fiscalizando, estão sempre olhando. Prestam atenção até no equipamento de trabalho, se é seguro, como é que a gente está trabalhando. Eles estão sempre perguntando, eles se preocupam muito (PDV1).

Eu já ouvi falar, mas como funciona eu não sei (PDM2).

Nunca ouviu falar (PDM3).

Não. Não ouvi falar (PDMUL4).

Diferentemente do SINE/IDT, os entrevistados tinham pouco conhecimento sobre esse órgão. Porém, os deficientes que fizeram parte do Projeto Aprendiz opinaram sobre essa instituição e, de modo geral, atribuíram a ela a oportunidade de qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho.

Sobre o que norteia o trabalho das empresas junto às pessoas com deficiência, os técnicos afirmaram:

A gente procura fazer nosso trabalho, mas logicamente atendendo a realidade dessas pessoas. Por exemplo, uma pessoa deficiente física, eu não vou colocar ela no estoque, onde ela vai carregar peso. Então antes disso vou fazer um mapeamento. Essa pessoa eu posso colocar na qualidade, onde ela vai ajudar fazer alguns apontamentos. Ela vai ficar sentada, ela não vai carregar peso. Então eu procuro fazer uma seleção parecida com que tem com as pessoas ditas normais, mas logicamente atendendo a necessidade de cada um, dentro da realidade das pessoas (ERH9).

Nós temos a lei da cota né, dos 5% dos colaboradores. E aí no ano nós fomos convidados para esse projeto do Ministério do Trabalho pra ta fazendo esse processo de inclusão. Mas assim é norteada a parte da cota e existe todo um trabalho desenvolvido na empresa, de sensibilização, sensibilização com as áreas, com as pessoas, com os setores, de ta realmente trazendo o projeto, trazendo as pessoas, e melhorando o máximo possível a permanência das pessoas dentro da empresa (ERH10).

Sobre o processo de seleção do deficiente pela empresa os profissionais dos recursos humanos das empresas afirmam:

A gente procura fazer uma coisa parecida com o processo da empresa. Logicamente agregando algumas necessidades com relação à pessoa com deficiência. Por quê? Porque antes de eu abrir a vaga, eu vou olhar dentro da empresa onde realmente a gente pode colocar. Faz tipo um mapeamento da empresa, com relação a essa pessoa que vai entrar, pra quando eu for buscar eu realmente saber o que eu vou buscar. Então depois que eu faço esse mapeamento na empresa, do que realmente é necessidade, das vagas e tudo, eu vou buscar. Eu abro a vaga geralmente no SINE, e coloco alguns cartazes, já levei até mesmo para o CADEE. Cartazes com relação ao que a gente está tendo vagas para pessoa com deficiência, do trabalho também. Lá tem um grande movimento de pessoas, em alguns órgãos, inclusive no SINE, principalmente. Então a gente faz um trabalho muito forte com o pessoal do SINE, onde tem o Wagner lá que cuida só desse pessoal com deficiência. O contato deles lá, então entra em contato com o Wagner. Ele coloca alguns deficientes específicos

em relação às nossas vagas e me encaminha por setor. No primeiro momento, eu vou conversar com elas, realmente ver o que elas estão buscando e tudo, e ver realmente se está dentro do que a gente está buscando também, se atende à necessidade da empresa, depois é o processo normal. Se precisar no caso de alguma pessoa fazer algum teste específico, faz. No segundo momento a gente vai conversar com supervisor da área, que está solicitando também. Então a gente procura fazer um trabalho parecido com o trabalho que a gente faz com os outros processos seletivos normais, só que com um cuidado a mais (ERH9).

Nós divulgamos as vagas para as pessoas com deficiência. Fazemos a divulgação interna e externa. Entramos em contato com muitas instituições com SINE, a associação dos surdos né. Tem um suporte também do SENAI. E no ano passado a gente teve um projeto de inclusão de pessoas com deficiência pra qualificar essa mão de obra junto com o SENAI e o Ministério do Trabalho (ERH10).

O processo de seleção tem sido efetivado de forma que todos tenham acesso às informações, buscando divulgar ofertas de vagas com as instituições e órgãos que trabalham com esse público. Mas o critério passa principalmente pelos interesses do contratante, havendo, dessa forma, um processo seletivo inicial conduzido pela empresa.

Para os profissionais, o trabalho desenvolvido na empresa com as pessoas com deficiência:

Eu vejo que ainda tem muita coisa pra fazer. Graças a Deus a gente tem uma cabeça muito aberta nesse sentido, pra gente poder levar essas informações. Porque eu não acho que a empresa hoje está preparada. Nesse sentido, alguns supervisores, a gente tem que trabalhar esse acolhimento a essas pessoas. Às vezes as pessoas entram na empresa, e eu sinto que elas têm alguma dificuldade. Por exemplo, um surdo ele tem algumas dificuldades, porque nem todo mundo está preparado para se comunicar com ele. Eu sei que é um trabalho muito forte que a gente tem que fazer com relação aos supervisores, auxiliares, aos instrutores, pra que essa pessoa possa se sentir melhor dentro da empresa. Então, assim, nem todas as pessoas com deficiências físicas eu vou ter suporte pra receber. A empresa não vai ter uma estrutura pra receber um cadeirante, pra receber uma pessoa pouco mais comprometida. É um trabalho muito importante que a gente tem a fazer dentro da empresa. Eu acho que a empresa não está totalmente preparada para isso (ERH9).

Olha, a maioria deles tem uma capacidade, às vezes dependendo do colaborador, dependendo do setor, até melhor do que outras pessoas ditas normais. Nós temos, por exemplo, os deficientes intelectuais que eles se concentram mais nas atividades embora tenham aqueles que realmente têm uma concentração mais dispersa né, uma atenção mais dispersa. Mas a gente tem colaborador que o supervisor diz: Fernanda, prefiro três vezes assim do que um normal. Então assim a gente tem tido esse retorno também da chefia, também dos colegas. Existem casos e casos, claro que tem aquele caso que a pessoa realmente tem mais limitação, mais debilitada, mais isso não quer dizer que ela não vai cumprir. Mas em outros casos até supera a expectativa dos setores que recebem (ERH10).

Os profissionais desenvolvem sensibilidades no ingresso do mercado de trabalho da pessoa com deficiência e o senso crítico de que muitas ações ainda precisam ser realizadas para que ela possa, de fato e de direito, ocupar seu espaço no mercado de trabalho.

Sobre como se dá a relação dos funcionários “normais” com as pessoas com deficiência intelectual:

Assim com os intelectuais é a primeira vez né, junto com o projeto. Então, assim, as pessoas gostam muito deles, acabam tendo um carinho. Porque a gente determinou pra cada deficiente desses, pra cada colaborador com essa deficiência intelectual, que como a gente nunca tinha tido, precisava de um cuidado melhor, uma atenção maior né. A gente determinou um “tio” e uma “tia” né, digamos assim. Mas assim eles se aproximam muito dos colaboradores. Todo tempo que passa é com essas pessoas, então elas acabam que é uma... Segundo um depoimento que foi trazido aqui pra gente: que é um aprendizado diário, e é algo que fez algumas pessoas “mudar” lá fora né, lá no seu ambiente familiar, mudar no seu ambiente de vizinhança que conhecia e não tinha contato, um contato tão grande com uma pessoa desse nível. A partir daí essas pessoas começaram também a refletir, e pensar, e a ver a coisa de outra maneira. Então essas foram às situações que foram chegando pra mim (ERH10).

As políticas públicas se constituem em diretrizes a serem observadas nas práticas de empregabilidade, revestindo-se de importância à medida que balizam os direitos e deveres do indivíduo na busca de um emprego. Dessa forma, as políticas referentes à empregabilidade não devem somente inserir, mas avaliar a qualidade dessa inserção, assim como seus efeitos na organização, na vida dos funcionários e na sociedade em geral (TANAKA, 2005).

Políticas públicas de reconhecimento da diferença, como o caso analisado, oferecem possibilidades de mudanças comportamentais em segmentos sociais que extrapolam o espaço laboral. Atingem a subjetividade humana e alteram visões de mundo e práticas sociais em espaços como o familiar.

5.5 Projeto Aprendiz: Uma Alternativa Viável?

Dois importantes problemas têm sido o acesso limitado à informação e a falta de qualificação. Entretanto, projetos como o Aprendiz têm buscado superar esta falha nas políticas de inclusão para as pessoas com deficiência. O referido projeto é estabelecido na CLT e modificado pela Lei nº 5.598/2005. As empresas com sete ou mais empregados, salvo exceções legais, estão obrigadas a contratar adolescentes e jovens aprendizes. Trata-se de um contrato especial de trabalho por tempo determinado, de no máximo dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito no programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Às pessoas com deficiência contratadas na condição de aprendiz não se aplica o limite de 24 anos de idade.

O Ministério do Trabalho e Emprego coordena as ações voltadas para a implementação da Lei do Aprendiz por meio da fiscalização e orientação das empresas e das instituições que promovem a aprendizagem.

As organizações formadoras que podem oferecer cursos de aprendizagem são: Serviço Nacional de Aprendizagem - SENAI; Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial -

SENAC; Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR; Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP; Escolas Técnicas de Educação Profissional; entidades sem fins lucrativos (aquelas que tenham como objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional).

O ingresso das pessoas com deficiência do município de Maracanaú no Projeto Aprendiz se dá através do SENAI – Fortaleza, quando recebem capacitação duas vezes por semana e por três dias ficam na empresa estagiando por meio dos contatos realizados pelo SENAI.

O avanço dessa experiência é perceptível para profissionais de RH da empresa B, que adotou os deficientes do Projeto Aprendiz como projeto piloto. Avaliam que há acordos para conciliar os interesses entre a empresa e o projeto governamental. Há também acompanhamento durante todo o processo de inclusão e desenvolvimento dessas pessoas na capacitação e no estágio. Nesta experiência, foram contratadas 23 pessoas com deficiência, bem como houve uma quebra de paradigma, pois, dentre elas, dez possuem deficiência intelectual. A empresa fez um planejamento específico para receber e conviver com as pessoas com deficiência, conforme expõe a profissional de RH:

Pronto. A gente fez um ano agora que foi contemplado esse projeto, onde essas pessoas com deficiência estavam fora do mercado e foram qualificadas. O quê que foi essa qualificação? Elas tinham a parte teórica no SENAI e a parte prática na empresa. Então passavam esse ano e essas pessoas que foram avaliadas durante todo esse período e efetivadas dentro da área. Antes de iniciar o projeto, foi criada uma matriz de cadeira, de curso digamos assim, em que eles precisavam cumprir pra tá aprendendo e praticando dentro da fábrica (ERH10).

Sem dúvida, foi muito satisfatório. A gente teve um acompanhamento. O SENAI deu muito suporte nesse sentido, de tá avaliando tanto a capacidade realmente dessas pessoas se adaptarem no processo, na inclusão, como também o desenvolvimento mesmo emocional, cognitivo, que todas essas questões poderão estar sendo trabalhadas (ERH10).

Quando a gente foi implantar esse projeto que era uma demanda maior a gente teve uma reunião com todas as chefias para apresentar o projeto. E tivemos reunião depois com todos os colaboradores pra avisar, pra comunicar, pra sensibilizar dessa necessidade, desse trabalho que a empresa tava desenvolvendo (ERH10).

O Projeto Aprendiz mostra que é possível uma intervenção do Estado dentro das empresas privadas; que, com compromisso e participação, os direitos sociais podem ser viabilizados. A possibilidade de ampliação da democracia, de concretização da cidadania de segmentos historicamente excluídos do mundo do trabalho parece tomar forma nessa experiência quando os “gargalos” começam a ser tratados de forma direta pelos parceiros envolvidos.

Para técnicos governamentais, a atuação parceira e o enfoque na qualificação são destacados como importantes para fortalecer o projeto:

Já foi iniciado sim, esse projeto que teve agora o projeto Aprendiz, a gente vê bastante as políticas públicas realmente assim no sentido de ajudar. Lá no dia da apresentação estava o representante da FIEC, o representante da SENAI e o representante governamental do Cid falando sobre a inclusão dessas pessoas, então assim é visto que existe essa necessidade. Já iniciou um trabalho, o SENAI hoje tem uma estrutura que está iniciando esse Projeto Aprendiz, você vê que o Ministério do Trabalho está bem engajado, com relação a incentivar que essas pessoas busquem essa qualificação, busquem essa visão do mercado de trabalho. Eu acho assim as prefeituras engajadas, isso aí ia fortalecer ainda mais o ingresso dessas pessoas (ERH9).

Os órgãos públicos, assim essa idéia do ministério do trabalho do projeto de ta buscando essa parceria do SENAI, que trabalha com a educação, que trabalha com essa questão do treinamento com a qualificação, foi assim uma experiência maravilhosa. E eu acho que é por aí, se não tem a qualificação a gente tem que buscar aonde existe e o SENAI realmente foi um parceiro importante nesse momento pra gente (ERH10).

Na concepção destes profissionais, a parceria dos órgãos públicos com as empresas é fundamental, principalmente na qualificação, esse tipo de projeto como o Aprendiz precisa ser ampliando principalmente para as pessoas com deficiência.

Para as pessoas com deficiência, esse projeto foi muito bem aceito. Principalmente para os que têm deficiência intelectual, foi uma oportunidade de mostrar que é possível trabalhar, de ter uma vida independente, buscando acima de tudo uma melhor qualidade de vida.

5.6. Os Deficientes com a Palavra

Finalizamos este capítulo com as considerações dos entrevistados, onde foram feitas várias referências positivas:

Eu gostaria de falar assim, aquelas famílias que têm aquelas pessoas devem se dedicar ao máximo, que levem para o Ministério do Trabalho, porque é muito importante, porque é um crescimento. A deficiência até deixa de lado, porque quando começa a fazer o que gosta, a trabalhar com o que gosta, aprende muito rápido, vai esquecer até que é deficiente e se tiver o apoio da família, vai ser melhor, chegar e perguntar: está gostando do trabalho? O que você faz lá? Faça melhor, continue assim, cresce muito. Eu queria agradecer pela oportunidade, principalmente pela minha idade, agradecer pelo curso foi muito gratificante pra mim e gostaria que os empresários abrissem mais portas, pra que continuasse, desse continuidade a esse projeto, porque nós não somos deficientes, somos pessoas que era um pouco esquecidas, mas que agora está sendo mais lembrado e com essas oportunidades, só vai melhorar (PDV1).

A mensagem é que eu superei meus obstáculos, porque para mim era muito impossível ingressar no mercado de trabalho aos 29 anos, com dois filhos, sem experiência nenhuma, sem apoio de ninguém, porque eu achava que para entrar no trabalho tinha que alguém lá dentro indicar ter que alguém falar para você ter que

entrar. Eu tive que me aceitar a principio de tudo, reconhecer as minhas limitações e ir adiante, me amar primeiramente e poder compartilhar o que eu poderia fazer por alguém e pela sociedade (PDM2).

Que não desistam, vá atrás, vá à luta, porque o Ministério do Trabalho tai, as portas estão abertas e que não deixe de ir atrás, vá que você vai ser um vencedor também (PDMUL4).

Gostaria de dizer que os deficientes visuais têm que ir em frente, tem que protestar. Porque se não protestar não vai vim nada pra nós. Sem recebendo esse benefício, minha vida seria outra. Eu sofri muito, mas graças a Deus recebo o benefício do governo (PDV7).

Não. O que eu gostaria de dizer que as pessoas com deficiência que tem condição de trabalhar, procurem não se prendem a empecilho que a família ponha ou ao comodismo do salário. Nós pessoas com deficiência somos normais dentro das nossas possibilidades, nós temos sonhos, nós temos metas pra alcançar, e esse é o perigo da inclusão, nós temos que fazer a diferença e lutar pelo nosso lugar de direito na sociedade (PDV8).

Constatamos que medidas importantes estão sendo tomadas e que vários dispositivos legais que visam salvaguardar os direitos e oportunidades de acesso em diversos âmbitos da sociedade, inclusive de ter um emprego, foram promulgados. Assim, inúmeros foram os avanços ocorridos em relação às garantias legais sobre os direitos de acesso dessa população ao trabalho. Entretanto as pessoas com deficiência não poderão, de modo algum, se sentirem incluídos socialmente se retiramos delas sua capacidade de autodeterminação e interação nos quaisquer meios de produção, sem contar com o fato de que seu desempenho e atuação no trabalho estão diretamente conectados com sua dignidade e igualdade, princípios sagrados encontrados em qualquer Estado Democrático de Direito (TANAKA, 2005).

Foi avaliado que as pessoas com deficiência estão no processo de empoderamento, tomando consciência de seus direitos, construindo dentro das suas possibilidades e limites uma nova perspectiva de vida.

Esta pesquisa analisou a necessidade das pessoas com deficiência, de fato, exercerem sua cidadania, buscando se inserir no mercado de trabalho, pois este processo traz consciência de seus direitos, melhora sua qualidade de vida; é a tomada de decisões, é assumir o controle de sua vida. Inclusão para o mercado de trabalho é ir além do medo; é multiplicar sonhos; é cidadania.

A responsabilidade social da empresa faz-se fundamental na perspectiva da inclusão social, pois é através dela que a sociedade e a pessoa com deficiência procuram se adaptar mutuamente. Para isto, as políticas públicas exercem um papel fundamental. Quando o Estado intervém na perspectiva de equiparação de oportunidades, isto tem como consequência uma sociedade para todos.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da construção histórica das sociedades, homens e mulheres passaram por adaptações às condições oferecidas pelo meio ambiente, social e político, enfrentando situações hostis e toda sorte de dificuldades. Assim envolvidas pela luta da sobrevivência, construíram organizações sociais, material e ideologicamente complexas, permeadas pelos elementos do mundo natural e sobrenatural, representados pelos mitos, rituais, costumes e superstições.

Neste contexto, as pessoas com deficiência foram tratadas de acordo com as concepções e valores característicos dos meios social e histórico em que viviam, passando pela fase do extermínio, marginalização e segregação, até o momento da inclusão social.

De todas as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência, a mais difícil de ser eliminada tem sido a barreira “invisível” do preconceito e do desconhecimento de suas necessidades. Elas provocam conceitos errôneos, discriminação, rejeição e super proteção.

Para o homem, o trabalho sempre representou uma necessidade básica de sobrevivência, porque trabalhando ele desenvolve suas aptidões, quer sejam elas físicas, intelectuais ou moral. O exercício de uma atividade produtiva que resulte num bem concreto é significativo na vida do homem, não apenas pelo retorno financeiro, mas por possibilitar-lhe realizações na sua vida social e pessoal.

Assim, o trabalho para as pessoas com deficiência tem importância central. É a prioridade para impulsioná-las a buscarem igualdade de direitos, bem como a autovalorização e a plena aceitação de suas limitações.

Destacando-se que o objetivo deste estudo foi o de identificar e avaliar as ações que compõem a política de emprego para as pessoas com deficiência no Município de Maracanaú, pode-se ponderar que hoje existe uma legislação que ampara a pessoa com deficiência para o mercado de trabalho.

Nesse sentido, o grupo delimitado como sujeitos da pesquisa foi constituído de: pessoas com deficiência que estão dentro e fora do mercado de trabalho, familiares, técnicos de órgãos públicos e recursos humanos de empresas.

Os dados foram colhidos através da aplicação de questionário com questões fechadas e de realização de entrevistas de caráter qualitativo. A pesquisa constituiu-se num Estudo de Caso.

Foi ainda realizada uma pesquisa bibliográfica, onde se obteve aprofundamento das categorias de análise teórica propostas neste trabalho: pessoa com deficiência, onde abordamos o preconceito e o estigma; trabalho na perspectiva do trabalho para a pessoa com deficiência; cidadania, buscando enfatizar o amparo legal e inclusão social e políticas públicas.

Os resultados apontam alguns elementos que compõem a realidade das pessoas com deficiência. As principais características pesquisadas foram: um grupo de jovens, onde 55% estão na faixa etária de 17 a 27 anos. São pessoas que, se forem capacitadas, têm as condições para exercer uma profissão; 74% são solteiros e esta predominância pode estar relacionada ao estigma que sofrem quando não se sentem capazes de ter uma vida amorosa independente, bem como diante da super proteção da família; 57% são do sexo masculino; 40% têm deficiência intelectual. Observamos que a deficiência intelectual é a mais estigmatizada, onde há um maior preconceito para sua contratação. As pessoas com deficiência intelectual têm condições de desenvolver habilidades sociais, de comunicação, hábitos e atitudes de trabalho; características, estas, essenciais ao pleno desenvolvimento de questões relacionadas ao trabalho; 47% são naturais da capital do Estado (Fortaleza); 57% têm escolaridade através da Educação de Jovens e Adultos - EJA; 64% ainda estudam; 47% estão no trabalho formal; 39% têm Benefício de Prestação Continuada; 60% têm a renda familiar de 01 a 02 salários mínimos; 24% recebem Bolsa Família e 27% convivem com 3 ou 4 pessoas na família.

No município de Maracanaú, a pesquisa identificou três contextos em que as pessoas com deficiência são encontradas e tratadas de forma diferenciada. Um primeiro se refere àquelas que ingressam no mercado de trabalho através da Lei de Cotas; um segundo se situa no contexto da CADEE, programa governamental desenvolvido pela Prefeitura de Maracanaú e, um terceiro é encontrado no Projeto Aprendiz, experiência governamental que se diferencia das demais.

As pessoas com deficiência que estão no mercado de trabalho através da Lei de Cotas não se reconhecem vítimas de preconceito. A percepção de sua deficiência é nula e isso se explica por ela ser discreta. Neste quadro há somente pessoas que apresentam deficiência de grau leve. As empresas contratantes são obrigadas a cumprirem a Lei de Cotas e realizam um processo seletivo de forma a escolherem pessoas com deficiência “leve” com as condições de adaptação à sua respectiva realidade. Esta situação exclui os deficientes graves, como os casos de deficiência intelectual e cadeirantes.

As pessoas com deficiência leve, ao adentrar no mercado de trabalho através da Lei de Cotas, constroem para si um novo discurso: de que não se sentem com deficiência e que se aproximam dos “ditos normais”. A tímida ação dos órgãos públicos para exigir do setor privado investimentos em equipamentos e nos espaços para a incorporação de pessoas com deficiência com graus diferenciados (médios e graves); a aceitação dos órgãos públicos das condições impostas pelas empresas privadas para a aplicação da Lei de Cotas beneficia principalmente o setor privado. Os deficientes que não se enquadram nessas condições continuam fora do mercado de trabalho por não apresentarem qualificações para o mesmo.

Existe todo um aparato legal que beneficia a pessoa com deficiência. O seu cumprimento deixa lacunas, pois não há vigilância para sua concretização, que poderia resultar no aumento do acesso de deficientes moderados e graves no mercado de trabalho.

Com relação às limitações para o ingresso do deficiente no mercado de trabalho, os técnicos dos órgãos públicos e dos recursos humanos das empresas têm afinidades neste ponto avaliativo. Abordam a preocupação com a informação, a qualificação, a capacitação, o conhecimento, a busca pelos estudos, a necessidade de condições de acessibilidade nas empresas contratantes. Alguns relatos indicam possibilidades para uma ação política grupal, organizada, mas em nenhum momento anunciou-se a existência e a participação política em organizações representativas deste segmento social.

As pessoas com deficiência têm pouco conhecimento sobre a Lei de Cotas. Ela é um instrumento de poder e através dela as empresas poderiam estar trabalhando na perspectiva inclusiva, bem como seriam capazes de receber e utilizar todas as potencialidades humanas e, com isso, tornarem-se coerentes com os valores do empoderamento, da inclusão e da diversidade.

Com relação aos profissionais dos recursos humanos das empresas, percebemos que desenvolvem sensibilidades no ingresso do mercado de trabalho das pessoas com deficiência, bem como o senso crítico de que muitas coisas ainda estão por se fazer para que o deficiente possa, de fato e de direito, ocupar seu espaço no mercado de trabalho.

O segundo contexto identificado na pesquisa se refere aos deficientes atendidos pelo CADEE, ou seja, estão fora do mercado de trabalho. O grau de deficiência dos mesmos é mais comprometedor e, na concepção deles, existe discriminação e maior dificuldade de acessibilidade ao trabalho para pessoas com determinadas deficiências, como os cadeirantes. Para o ingresso desses deficientes, seria necessária a adaptação dos espaços de trabalho pela empresas, fato que não acontece.

Um fato relevante analisado é que muitas pessoas com deficiência que não estão no mercado de trabalho recebem o Benefício de Prestação Continuada - BPC. A família prefere que ele mantenha o benefício, já que a empresa não garante o trabalho de forma permanente e não há garantia pelo Estado de recebimento do benefício com o desemprego do deficiente.

O terceiro contexto identificado na pesquisa refere-se ao Projeto Aprendiz, que vem atuando no âmbito da qualificação de deficientes para torná-los aptos a ingressarem no mercado de trabalho. Tal experiência vem de encontro a problemas identificados na pesquisa e relatados nos depoimentos. Trata-se da necessidade de uma ação incisiva e parceira entre os grupos envolvidos para reduzir as limitações que impedem o ingresso de um contingente maior de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. São considerados limitantes a informação, a qualificação, o diálogo sobre direitos, a participação da família no processo de qualificação e de acesso ao mercado de trabalho.

Assim, ao concluir este estudo, vale salientar que o Projeto Aprendiz mostra que é possível uma intervenção do Estado dentro das empresas privadas e que com compromisso e participação, os direitos sociais podem ser viabilizados. A possibilidade de ampliação da democracia, de concretização da cidadania de segmentos historicamente excluídos do mundo do trabalho parece tomar forma nessa experiência quando os “gargalos” começam a ser tratados de forma direta pelos parceiros envolvidos.

As pessoas com deficiência estão em processo de empoderamento, de tomada de consciência de seus direitos, de construção dentro das suas possibilidades e limites de uma nova perspectiva de vida. Mas há ainda um papel importante do Estado no cumprimento dos direitos conquistados, que se materializarão com a parceria dialogada de uma nova sociedade a se fortalecer com base na ampliação da democracia e dos direitos constitucionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Crise Capitalista Contemporânea e as Transformações no Mundo do Trabalho**. Política Social-Módulo 1. Programa de Capacitação Continuada para Assistentes Sociais. Brasília: CFESS/ABEPSS/CEAD-UNB, 2000.

BAPTISTA, D.M.R.G. **O debate sobre o uso de técnicas qualitativas e quantitativas de pesquisa**. In: MATINELLI, Lucia Maria (Org.). Pesquisa qualitativa: um instigante desafio São Paulo: Vozes, 1999.

BARBY, Ana Aparecida de Oliveira Machado. **Inclusão de Alunos com deficiência no Sistema regular de ensino: o pensar dos futuros professores**. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

BATISTA, C. *ET AL* . **Educação Profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à Pessoa Portadora de Deficiência**. Brasília: Federação Nacional das APAES. 1997.

BAUER, W. M. GASKELL, G. (Ed.) **Pesquisa qualitativa com texto imagem e som: um manual prático**. Tradução de Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis: Vozes, 2002.

BEHRING, Elaine Rossetti. **Principais Abordagens Teóricas de Política Social da Cidadania**. Política Social-Módulo 3. Programa de Capacitação Continuada para Assistentes Sociais. Brasília: CFESS/ABEPSS/CEAD-UNB, 2000.

BEHRING, Elaine; BOSCHETTI, Ivonete. **Política Social: Fundamentos e historia**. São Paulo, Cortez, (Biblioteca Básica do Serviço Social; v. 2), 2006.

BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Maria (Orgs.). **Um Olhar sobre a diferença: Interação, Trabalho e Cidadania**. Campinas, SP: Papyrus (Série Educação Especial) 1998.

BRASIL. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

BRASIL. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília: SEDH, CORDE, 2007.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2002.

_____. Lei nº 7.853 de 1989. **Dispõe sobre garantias da Pessoa Portadoras de Deficiência**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2002.

_____. Lei nº 8.213 de 1991. **Lei de Cotas**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2002.

BRUMER, Anita; PAVEI Katiuci; MOCELIN, Daniel Gustavo. *Saindo da “escuridão”*: perspectivas da inclusão social, econômica, cultura e política dos portadores de deficiência visual em Porto. Sociologias, Porto Alegre, ano 6, nº 11, jan/jun 2004, p. 300-327.

CARRETA, Y. D. Regina. **Pessoas com deficiência Organizando-se em Cooperativas: uma alternativa de trabalho?** Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) Universidade Federal de São Carlos. São Carlos. 2004.

CARVALHO, Cláudio Viveiros. Dados sobre Deficiência no Brasil. Câmara dos Deputados Praça 3 Poderes Consultoria Legislativa Anexo III – Térreo Brasília – DF. Estudo. Outubro/2008.

CAVALCANTE, Q. P. Joubert de; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O portador de deficiência no mercado formal de trabalho**. Jus Navigandi; Terezina, ano 5, n.51, out.2001. Disponível em: <http://www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=213>. Acesso em 21 de junho de 2009.

CEARÁ. **Guia para a Pessoa com Deficiência**. PDF. Fortaleza: Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2009.

DEGENNSZAJH, Raquel Raicheliis. **Organização e Gestão das Políticas Sociais No Brasil**. Política Social-Módulo 3. Programa de Capacitação Continuada para Assistentes Sociais. Brasília: CFESS/ABEPSS/CEAD-UNB, 2000.

DINIZ, T. R. G. **O estudo de caso: suas implicações metodológicas na pesquisa em serviço social**. In: MATINELLI, Maria Lucia. Pesquisa qualitativa: um instigante desafio (org.). São Paulo: Vozes, 1999.

DUARTE, Rosália. **Pesquisa Qualitativa: Reflexões sobre o Trabalho de Campo**. Departamento de Educação da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Cadernos de Pesquisa, n.115.p.139-154, março/2002.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**. 4 ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

GOLDWASSER, Maria Julia. **“Cria Fama e Deita-te na Cama”**: Um Estudo de Estigmatização numa Instituição Total. In VELHO, Gilberto. Desvio e Divergência uma Crítica da Patologia Social. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

GURGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/artigos/pd/historia.php>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2010.

FRANÇA, Inácia Sátiro Xavier; PAGLIUCA Lorita Marlena Freitag; BAPTISTA, Rosilene Santos. Política de Inclusão do Portador de Deficiência: Possibilidades e limites. Acta Paul Enferm 2008; 21(1): 112-6.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac> em 9/05/2011

YIN, Roberto K. **Estudo de Caso: Planejamento e métodos**. Tradução Daniel Grassi. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAGUETTE, T. M. F. **Metodologias qualitativas na sociologia**. Petrópolis: Vozes, 1999.

HOFLING, Eloisa Mattos. **Estado e Políticas (públicas) Sociais**. Cadernos Cedes, ano XXI, nº55, novembro/2001.

LANNA Junior; MARTINS, Mário Cléber (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MACAMBIRA, Junior. **As Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho no Ceará: Um Olhar Multifocal**. Fortaleza: Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2009.

MANHÃES, Vanessa Siqueira. Breve Análise da legislação das Políticas Públicas de Empregabilidade para Pessoas com Deficiência. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania** / v. 15, n. 57 • São Paulo: 2010.

MARX, Karl. O Capital. São Paulo: Abril Cultural, 1984. V.1, t.II.

MINAYO, S. Maria Cecília de. (org.) **Avaliação por triangulação de métodos**: abordagem de programas sociais. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2005.

MIRANDA, Roberto Carlos. **Oportunidade de trabalho para Portadores de deficiência**. Disponível em: www.saudetrabalho.com.br/dow/oportunidade-Miranda-doc. Acesso em: 07 de julho de 2009.

MOREIRA, Walter. **Revisão de Literatura e Desenvolvimento Científico**: conceitos e estratégias para confecção. Ano1 nº1, 2º semestre de 2004.

NERI, Marcelo C; PINTO A; SOARES W. & Costilla H. Retratos da Deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003. 200p.

PASTORE, Jose. **O trabalho dos Portadores de Deficiência**. In: XI Encontro Nacional de Entidades de Deficientes Físicos, ONEDEF, Recife, set. 2000. Disponível em: www.josepastore.com.br. Acesso em: 07 de abril de 2009.

QUARESMA, Silvia Jurema; BONI, Valdete. **Aprendendo a Entrevistar**: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia da UFSC. Vol. 2, nº 1 (3), janeiro-julho/2005, p. 68 – 80.

RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo; ROSTELATO, Telma Aparecida Rostelato. Acesso ao emprego público pelas Pessoas Portadoras de Deficiência. Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC n. 12 – jul./dez. 2008

RAMALHO, Ednéia Cristina. Dificuldade da Inclusão do Deficiente Físico no Mercado de Trabalho. Revista Científica Eletrônica de Administração. – ISSN: 1676-6822 Revista Científica Eletrônica de Administração é uma publicação semestral da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais de Garça FAEG/FAEF e Editora FAEF, Ano V – Número 9 – Dezembro de 2005 – Periódicos Semestral.

RIBAS, João Baptista Cintra. **Emprego e Trabalho para Portadores de Deficiência**. Lerparaver; dezemb. 2005. Disponível em: <http://www.lerparaver.com/node/D72>. Acesso em: 21 de junho de 2009.

ROY, Lise. **Políticas Sociais Setoriais e por Segmento, Pessoas Portadoras de Deficiências.** Política Social-Módulo 3. Programa de Capacitação Continuada para Assistentes Sociais. Brasília: CFESS/ABEPSS/CEAD-UNB, 2000.

SANTOS, Wederson Rufino. Pessoas com Deficiência: nossa maior minoria. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 18 [3]: 501-519, 2008.

SASSAKI, Romeu Kazume. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos.** 7. ed. Rio de Janeiro, WVA, 1997, Rio de Janeiro, 2006.

SCHRUBER, Jordane. **Preparação do Portador de Deficiência Mental para o trabalho.** Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2002.

SKLIAR, Carlos (Org.). **Educação & Exclusão:** abordagens sócio-antropológicas em educação especial. Porto Alegre: Mediação, 1997.

SIMÕES, Carlos. **Curso de Direito do Serviço Social.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008 (Biblioteca Básica de Serviço Social; v. 3).

SOUSA, Antonia Félix. **Política Pública de Saúde e Pessoa com Deficiência:** A cidadania como possibilidade. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas) Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2005.

SILVA, Maria Ozanira da. **Pesquisa Avaliativa: aspectos teórico-metodológico.** São Paulo: Veras Editora; São Luís, MA: GAEEP (Grupo de Avaliação e Estudo da Pobreza e de Políticas Direcionadas à Pobreza), 2008.

SILVA, Maria Ozanira da. **Execução e Avaliação de Políticas e Programas Sociais.** Política Social-Módulo 4. Programa de Capacitação Continuada para Assistentes Sociais. Brasília: CFESS/ABEPSS/CEAD-UNB, 2000.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI Eduardo José. 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.

VELHO, Gilberto. **Desvio e Divergência uma Crítica da Patologia Social.** 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

ZALUAR, Alba. **Exclusão e políticas públicas:** dilemas teóricos e alternativas políticas. In: RBCS, nº 35, ANPOCS, 1997.

Histórico do município de Maracanaú. Disponível em: www.prefeiturademaracanau.gov.ce. Acesso em: 05 de agosto de 2009.

Carta dos Direitos Humanos. Disponível em: www.onu-brasil.org.br/documentos_carta.php. Acesso em: 19 de outubro de 2009.

APÊNDICES

APÊNDICE-A
QUESTIONÁRIO
PARA AS PESSOAS COM DEFICIENCIA

1 – Identificação (pessoa com deficiência) **Data:** ____/____/____

1.1- Código do Sujeito da pesquisa: _____

1.2- Endereço: _____ 1.3 - Bairro/Local _____

1.4-- Tipo de Deficiência: () auditiva () visual () motora () intelectual () múltipla

1.5- Sexo: () M () F 1.6- Idade: _____ 1.7- Naturalidade: _____

1.8- Estado Civil: () Casado(a) () Solteiro(a) () União estável () Separado(a)

() Divorciado(a) () Viúvo(a) outros: _____

1.9- Escolaridade: () Não alfabetizado () Ensino Fundamental () Ensino Médio incompleto () Ensino Médio completo () Sup. Incompleto () Sup. completo

1.10- Estuda atualmente: () Sim () Não Se sim especificar: _____

1.11- Trabalha: () Sim () Não Se não, já trabalhou antes: _____

1.12 - () Formal () Informal 1.13 - Atividade exercida:

1.14 - Tempo de trabalho no atual emprego: _____ É o primeiro emprego _____

1.15 - Renda Mensal Bruta (em SM): _____

1.16- Recebe Benefício de Prestação Continuada/BPC: () Sim () Não

1.17- Recebe Bolsa Família: () sim () não se sim o valor R\$ _____

2 – Situação Sócio-Econômica Familiar

Nome	Vínculo	Sexo	Idade	*Escolaridade	Ocupação	Renda

Legenda:

* 1-Não alfabetizado 2- Ensino Fundamental 3- Ensino Médio incompleto 4-Ensino Médio completo 5- Sup. Incompleto 6- Sup. Completo 7 - não soube informar

3 – Situação Habitacional / Infra-estrutura

3.1- Moradia atual:

3.1.1 - Forma de Ocupação: ()Própria ()Alugada R\$ _____ ()Cedida

()Coabitada _____ Outro; _____

3.1.2- Uso da Unidade Habitacional: ()Residencial ()Misto _____

3.1.3 - Tipo de piso: ()Tijolo ()Cimento ()Chão batido ()Cerâmica ()Areia

Outros: _____

3.1.4 - Unidade sanitária: ()Não ()Sim Se sim, Dentro de casa() Fora de Casa ()

3.2 - Transporte utilizado: ()Ônibus ()Trem ()Tópic ()Moto-táxi ()Bicicleta ()

Animal () Automóvel ()Nenhum Outros: _____

3.4 – Na residência tem energia elétrica: ()Não ()Sim

4 – Condições de Saúde

4.1- Você faz algum acompanhamento terapêutico: () psicólogo ()

fonoaudiólogo () Terapeuta Ocupacional () Fisioterapia

Outros: _____

4.2 Necessita de um equipamento auxiliar ou prótese para desenvolver suas atividades:

() Sim () Não

Se sim,

qual? _____

5 – Organização Social/Comunitária

5.1- Você sabe da existência do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência?

() Sim () Não

5.2.1- Se sim, participa: () Sim () Não

5.2.2- Se não, por quê? _____ 5.5.2.2 - Gostaria de participar?

() Sim () Não

5.3-PERGUNTAS PARA DEFICIENTES QUE ESTÃO NO MERCADO DE TRABALHO

5.3.1- O que representa para você que tem uma deficiência estar no mercado de trabalho?

5.3.2- Para você trabalhar sua empresa teve que fazer alguma adaptação?

5.3.3- Dê sua opinião sobre o atendimento prestado pelos órgãos Sine/IDT e Superintendência Regional do Trabalho/SRT:

SINE/IDT: () Ótimo () Bom () Ruim () outros _____

SRT : () Ótimo () Bom () Ruim () outros _____

5.4-PERGUNTAS PARA DEFICIENTES QUE ESTÃO FORA DO MERCADO DE TRABALHO

5.4.1- O fato de você não está no mercado de trabalho lhe traz algum prejuízo?

5.4.2- Para que você possa trabalhar em uma empresa é preciso que seja feita alguma adaptação nela? Se sim, qual?

6- Observações:

Responsável Pela Entrevista: _____

APÊNDICE-B
ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA DEFICIENTES QUE ESTÃO NO MERCADO DE TRABALHO

- 1- Gostaria que você me falasse um pouco de sua vida, como é seu dia a dia, suas atividades, o que faz da vida?
- 2- Qual a sua opinião sobre o mercado de trabalho para a pessoa com deficiência aqui em Maracanaú?
- 3- Você conhece a Lei que garante a pessoa com deficiência está inserida no mercado de trabalho? Cite o que você conhece desta Lei.
- 4- O que você acha do atendimento prestado pelo Sine/IDT órgão responsável pelo encaminhamento das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
- 5- Você participa ou já participou de algum curso prestado pelo Sine/IDT ou por outra instituição? Se sim, qual?
- 6- O que você acha do atendimento prestado pela Superintendência Regional do Trabalho órgão responsável pela fiscalização das empresas no cumprimento da garantia das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
- 7- O que você observa em relação ao comportamento das empresas para admitir pessoas com deficiência?
- 8- Você percebe que há alguma discriminação dentro da empresa por você ser uma pessoa com deficiência? Se sim, de quem e de que forma? Se não, por quê?
- 9- No seu entendimento, como as pessoas com deficiência podem atuar mais para que melhore o seu ingresso no mercado de trabalho?
- 10- Você gostaria de acrescentar mais alguma coisa?

APÊNDICE-C
ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA DEFICIENTES QUE ESTÃO FORA
MERCADO DE TRABALHO

- 1- Gostaria que você me falasse um pouco de sua vida, como é seu dia a dia, suas atividades, o que faz da vida?

- 2- Qual a sua opinião sobre o mercado de trabalho para a pessoa com deficiência aqui em Maracanaú?

- 3- Você gostaria de estar no mercado de trabalho? Por quê?

- 4- Você conhece a Lei que garante a pessoa com deficiência está inserida no mercado de trabalho? Cite o que você conhece desta Lei.

- 5- Você participa ou já participou de algum curso profissionalizante? Se sim, qual?

- 6- Você percebe que há alguma diferença para as empresas admitirem os trabalhadores “ditos normais” e as pessoas com deficiência? Se sim, de que forma? Se não por quê?

- 7- No seu entendimento, como as pessoas com deficiência podem atuar mais para que melhore o seu ingresso no mercado de trabalho?

- 8- Você gostaria de acrescentar mais alguma coisa?

APÊNDICE D**ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA RECURSO HUMANOS DAS EMPRESAS****EMPRESA:** _____**SETOR:** _____ **PROFISSÃO:** _____

- 1- Gostaria que você me falasse do seu trabalho de modo geral?
- 2- Como ocorre o processo de seleção do deficiente aqui na empresa?
- 3- O que norteia o seu trabalho para as pessoas com deficiência aqui na empresa?
- 4-De sua opinião sobre o trabalho desenvolvido nesta empresa com as pessoas com deficiência?
- 5- Como você ver a relação dos funcionários “normal” com as pessoas com deficiência?
- 6- Você percebe que há alguma discriminação dentro da empresa para com as pessoas com deficiência? Se sim, de quem e de que forma? Se não, por quê?
- 7-Como você avalia o mercado de trabalho para a pessoa com deficiência aqui em Maracanaú?
- 8- No seu entendimento como os órgão/instituições podem atuar para melhorar o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
- 9-Você gostaria de acrescentar mais alguma coisa?

APÊNDICE-E
ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA CONSELHEIROS/AS E TÉCNICOS/AS DOS
ORGÃOS PRETADORES DE SERVIÇO À PESSOA COM DEFICIENCIA
ÓRGÃO/INSTITUIÇÃO: _____
FUNÇÃO: _____

- 1- Gostaria que você me falasse do seu trabalho de modo geral?

- 2-Descreva um dia típico de trabalho/atuação seu no atendimento das pessoas com deficiência que buscam o mercado de trabalho.

- 3-O que norteia o seu trabalho/atuação para as pessoas com deficiência?

- 4-Como você observa a aceitação da Lei de Cotas por parte das empresas para as pessoas com deficiência?

- 5-Você percebe que há alguma discriminação no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência? Se sim, de quem e de que forma? Se não, por quê?

- 6-Como você avalia o trabalho desenvolvido por este órgão/instituição?

- 7-Como você avalia o mercado de trabalho para a pessoa com deficiência aqui em Maracanaú.

- 8-Você gostaria de acrescentar mais alguma coisa?

APÊNDICE-F

TERMO DE CONSENTIMENTO DOS SUJEITOS

I-DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO PARTICIPANTE

Nome: _____
 Documento de Identidade nº _____ Sexo M() F()
 Data de Nascimento: ____/____/____
 Endereço _____ Bairro _____
 o _____ Cidade _____ Cep _____
 Telefone _____ Email _____

DADOS SOBRE A PESQUISA CIENTÍFICA

Título do Protocolo de Pesquisa: Avaliação da Política de Emprego para Pessoa com Deficiência no Município de Maracanaú.

Pesquisadora: Francisca Edinalda Lima dos Santos. Rua Esperanto, 1710, Vila União, Fortaleza-CE, CEP 60.410.620-telefone (085)86015297/(085)32472404

Cargo/Função: Assistente Social do Centro de Apoio e Desenvolvimento de Educação Especial/CADEE em Maracanaú. Aluna do Curso de Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará.

Avaliação de risco da pesquisa: não haverá risco para os sujeitos envolvidos na pesquisa.

Duração da pesquisa: 05 meses

II-REGISTRO DAS EXPLICAÇÕES DO PESQUISADOR AOS SUJEITOS DA PESQUISA

A presente pesquisa objetiva avaliar a Política de Emprego para a Pessoa com deficiência no Município de Maracanaú.

Informamos que a principal técnica de pesquisa a ser utilizada será a entrevista semi-estruturada, que realizaremos com algumas pessoas com deficiência que estão dentro e fora do mercado de trabalho, técnicos que estão a frente desta política, bem como o Recursos Humanos de duas empresas. Esperamos identificar os elementos de restrição e/ou facilidade no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência e qual a tendência das ações em estudo, analisaremos a percepção das pessoas com deficiência que estão dentro e fora do mercado de trabalho sobre a política de emprego, bem como avaliaremos o processo de envolvimento dos órgãos públicos para implementação desta política. Para que os nossos objetivos sejam alcançados, solicitamos o consentimento prévio das pessoas que serão entrevistados para documentar todas as falas através de gravador.

Cabe registrar que não haverá nenhum tipo de dano físico ou moral que possa prejudicar qualquer participante, e que os resultados desta pesquisa só serão utilizados para cumprir os objetivos da mesma, que poderão contribuir para uma melhor compreensão da política de emprego para as pessoas com deficiência, na perspectiva de uma melhor qualidade de vida para este segmento. Informamos também que todos terão liberdade para retirar seu consentimento a qualquer momento e deixar de participar da pesquisa, sem que traga qualquer prejuízo. As falas colhidas durante as entrevistas serão tratadas de modo confidencial e sigiloso. Isto significa que nenhuma pessoa terá sua identidade revelada e que as falas não serão publicadas sem prévia autorização.

CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO

Declaro que após convenientemente esclarecido pela pesquisadora e ter entendido o que me foi explicado, concordo em participar do protocolo de pesquisa.

Local _____ Data ____/____/____

Assinatura do Sujeito da Pesquisa

Assinatura da Pesquisadora
Fca. Edinalda Lima dos Santos
CRESS 2926

APÊNDICE-G
CARTA DE APRESENTAÇÃO E DE COMPROMISSO DA PESQUISDORA

Fortaleza, _____ de _____ de 2010

Caro/a entrevistado/a,

A presente pesquisa objetiva avaliar a Política de Emprego para a Pessoa com deficiência no Município de Maracanaú.

Para que esta pesquisa tenha validade científica, é imprescindível que você responda cada questão da entrevista cuidadosamente e de forma sincera. Sua participação contribuirá para a efetivação de reflexões pertinentes acerca da realidade estudada, destacando qual é a visão das pessoas com deficiência que estão dentro e fora do mercado de trabalho, técnicos que estão a frente desta política, bem como o Recursos Humanos das empresas. Isso oferecerá oportunidade para avaliar a função da inclusão social no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. Além do mais, os achados da pesquisa contribuirão para preencher lacunas deixadas por trabalhos anteriormente realizados.

Por motivo de segurança e para dar qualidade ao nosso trabalho gravaremos as entrevistas, caso você autorize este procedimento.

Garanto que as informações fornecidas durante a entrevista terão caráter sigiloso, garantindo-se seu anonimato. Solicito que preencha e assine o termo de Consentimento.

Apresento os agradecimentos pela sua valorosa contribuição.

Atenciosamente,
Francisca Edinalda Lima dos Santos

APÊNDICE H

A composição familiar apresentada na Tabela 14 mostra as seguintes informações: 27% (34) dos entrevistados possuem famílias compostas por três pessoas e, nessas, 17 deficientes estão fora do mercado de trabalho.

Detectamos que têm como vínculos familiares:

- a) 08 pessoas com deficiência moram com pai e mãe, sendo que 01 tem deficiência auditiva, 05 têm deficiência intelectual, 01 tem deficiência visual e 01 múltipla;
- b) 03 pessoas com deficiência moram com a mãe e irmão (a), sendo que 01 tem deficiência intelectual e 02 múltiplas;
- c) 01 pessoa com deficiência mora com a mãe e sobrinho, tem deficiência intelectual;
- d) 01 pessoa com deficiência mora com a mãe e amiga, tem deficiência intelectual;
- e) 01 pessoa com deficiência mora com a esposa e irmão, tem deficiência visual;
- f) 01 pessoa com deficiência mora com a esposa e filho, tem deficiência visual;
- g) 01 pessoa com deficiência mora com a mãe e padrasto, tem deficiência intelectual;
- h) 01 pessoa com deficiência mora com a mãe e tia, tem deficiência visual.

Dos 17 restantes que estão no mercado de trabalho, detectamos os seguintes vínculos familiares:

- a) 03 pessoas com deficiência moram com a mãe e irmão (a), sendo que 01 tem deficiência visual e 02 têm deficiência auditiva;
- b) 03 pessoas com deficiência moram com a mãe e o pai, sendo que 02 têm deficiência motora e 01 tem deficiência auditiva;
- c) 06 pessoas com deficiência moram com a esposa (o) e filho (a), sendo que 03 têm deficiência motora e 03 auditiva;
- d) 01 pessoa com deficiência mora com a mãe e sobrinha, tem deficiência motora;
- e) 01 pessoa com deficiência mora com o pai e irmã, tem deficiência motora;
- f) 01 pessoa com deficiência mora com a esposa e sogra, tem deficiência motora;
- g) 01 pessoa com deficiência mora com o irmão e cunhada, tem deficiência auditiva;
- h) 01 pessoa com deficiência mora com a filha e neta, tem deficiência auditiva.

Quanto à composição familiar composta por quatro pessoas, tem-se 27% (34) dos entrevistados, sendo que 17 estão fora do mercado de trabalho. Detectamos que têm como vínculos familiares:

- a) 08 pessoas com deficiência moram com pai, mãe e irmão (ã), sendo que 03 têm deficiência auditiva, 04 têm deficiência intelectual e 01 múltipla;
- b) 03 pessoas com deficiência moram com pai, mãe e sobrinho, sendo que 02 têm deficiência auditiva e 01 deficiência intelectual;
- c) 02 pessoas com deficiência moram com esposa (o) e filhos, sendo que 02 têm deficiência auditiva;
- d) 02 pessoas com deficiência moram com mãe e irmãos, têm deficiência intelectual;
- e) 01 pessoa com deficiência mora com a mãe e primos, tem deficiência auditiva;
- f) 01 pessoa com deficiência mora com a mãe e primos, tem deficiência auditiva;
- g) 01 pessoa com deficiência mora com irmã, cunhado e sobrinha, tem deficiência visual.

Dos 17 restantes que estão no mercado de trabalho, com composição familiar de quatro pessoas, detectamos os seguintes vínculos familiares:

- a) 05 pessoas com deficiência moram com pai, mãe e irmã (o), sendo que 02 têm deficiência auditiva, 02 têm deficiência intelectual e 01 tem deficiência motora;
- b) 04 pessoas com deficiência moram com esposa (o) e filhos, sendo que 01 tem deficiência auditiva e 03 deficiência motora;
- c) 02 pessoas com deficiência moram com mãe e irmãos, sendo que 01 tem deficiência auditiva e 01 tem deficiência motora;
- d) 01 pessoa com deficiência mora com a esposa, filha e sogra, tem deficiência motora;
- e) 01 pessoa com deficiência mora com a avó e filhos, tem deficiência motora;
- f) 01 pessoa com deficiência mora com a mãe, irmão e sobrinha, tem deficiência motora;
- g) 01 pessoa com deficiência mora com a esposa e enteados, tem deficiência auditiva;
- h) 01 pessoa com deficiência mora com a mãe, irmã e padrasto, tem deficiência intelectual;
- i) 01 pessoa com deficiência mora com mãe e sobrinhos, tem deficiência intelectual.