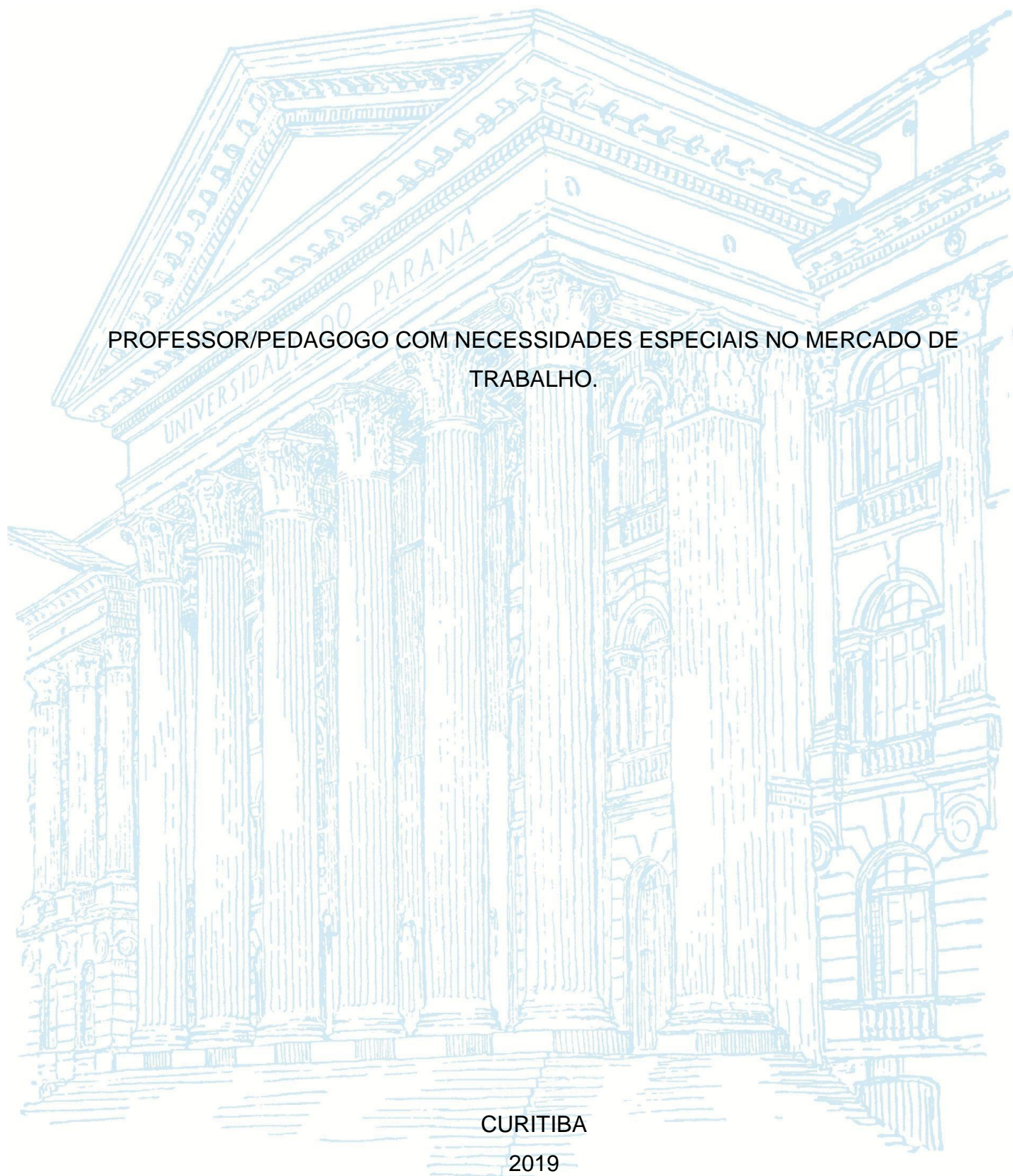


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

FRANCIELE CRISTINA OTTO

PROFESSOR/PEDAGOGO COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE
TRABALHO.



CURITIBA

2019

FRANCIELE CRISTINA OTTO

PROFESSOR/PEDAGOGO COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE
TRABALHO.

Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do título de Pedagoga, Curso de
Pedagogia, setor de Educação, Universidade
Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Dra. Sandra Regina Dias da
Costa.

CURITIBA
2019

TERMO DE APROVAÇÃO

FRANCIELE CRISTINA OTTO

PROFESSOR/PEDAGOGO COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Pedagogia, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Licenciatura em Pedagogia.

Prof (a) Dr(a). Sandra Regina Dias da Costa

Orientador(a) – Departamento DTFE.

Prof. _____ Departamento de _____.

Prof. _____ Departamento de _____.

Curitiba, 26 de novembro de 2019.

Dedico esse trabalho, com muito amor e gratidão, à minha mãe, que não mediu esforços para lutar por minha educação e a minha orientadora que me deu todo apoio e forças para continuar a pesquisa. Essa vitória é nossa!

AGRADECIMENTOS

Agradecer é admitir que houve um momento em que se precisou de alguém; é reconhecer que uma árvore não cresce sem suas raízes.

Esta fase da minha vida é muito especial e não posso deixar de agradecer a Deus por toda força, ânimo e coragem que me ofereceu para ter alcançado minha meta.

À universidade Federal do Paraná quero deixar uma palavra de gratidão por ter me recebido de braços abertos e com todas as condições que me proporcionaram dias de aprendizagem muito ricos.

À todos os docentes que contribuíram para a minha formação, ao longo dos cinco anos. Sem vocês eu não teria o conhecimento que tenho hoje, em especial à professora Sandra Regina Dias da Costa, pelas discussões produtivas ao longo deste trabalho, pela dedicação, incentivo e pelo carinho.

À minha mãe senhora Eva, você esteve comigo sempre, me apoiando incondicionalmente em cada passo, sendo paciente, dedicada e acolhedora. A estrada foi longa, mas em você encontrei a força e o incentivo necessário para que continuasse caminhando. Sem você essa conquista não teria o mesmo sentimento. Obrigada pelo incentivo nas horas de desânimo, pelo consolo nos momentos de tristeza e pela presença nas alegrias das conquistas. Assim, em gratidão e reconhecimento a esse amor infinito, ofereço a você a alegria desta vitória que hoje celebros. Amo você!

A todas as pessoas que de uma alguma forma me ajudaram a acreditar em mim eu quero deixar um agradecimento eterno, porque sem elas não teria sido possível.

“Não confunda derrotas com fracasso nem vitórias com sucesso. na vida de um campeão sempre haverá algumas derrotas, assim como na vida de um perdedor sempre haverá vitórias. A diferença é que, enquanto os campeões crescem nas derrotas, os perdedores se acomodam nas vitórias.” Roberto Shinyashiki

RESUMO

O trabalho tem como objetivo aprofundar o estudo sobre a inserção do professor/pedagogo com necessidades especiais buscando entender o processo de contratação e adaptação no mercado de trabalho, tendo como estudo a contextualização histórica da deficiência, bem como importantes leis que visam à plena inclusão de pessoas com necessidades especiais. Acredita-se que acompanhar o desenvolvimento e as transformações no que diz respeito ao professor/pedagogo com algum tipo de deficiência é de grande importância para todos os profissionais que atuam na educação. Conhecendo e analisando como o processo de contratação de pessoas com necessidade especiais vem acontecendo, pode se perceber todas as modificações em que o mesmo sofreu ao longo dos anos. Embora a consolidação da concepção de cidadania esteja em processo de garantia atualmente, as pessoas com necessidades especiais sofrem frente à gigantesca exclusão econômica e dificuldades para serem inseridas no mercado de trabalho. O presente estudo teve como metodologia a pesquisa qualitativa de caráter descritivo, adotando como método o estudo de caso e a técnica a revisão bibliográfica e entrevista semi-estruturada. A pesquisa revelou histórias de profissionais que atuam na área há mais de 12 anos, que enfrentaram um pouco de preconceito em algum momento da vida, mas, souberam levar como aprendizado e hoje sentem orgulho de sua trajetória profissional. Além disso, observou-se que ainda faltam conhecimentos ao que se refere a lei de cotas, uma vez, que poucos deficientes sabem do seu direito em relação ao seu uso no mercado de trabalho bem como em concursos públicos, ou até mesmo sentem dificuldades devido a burocracia em se comprovar que realmente é deficiente. Todavia, não basta apenas ter leis que visem a garantia da inclusão, mas, é necessário que a pessoa com deficiência não se esconda atrás de sua limitação seja ela física ou cognitiva que possui, mas que busque aceitar a diferença, reivindicando assim seus direitos, pois estes muito mais que privilégios, são mecanismos legais para a promoção da necessária igualdade e, se constantemente invocados, passam a fazer parte do cotidiano, numa construção diuturna de uma nova cultura, embaçadora de uma sociedade inclusiva, em que as diferenças serão respeitadas e protegidas pelo próprio povo, independente de qualquer lei, e aí sim, todos seremos efetivamente iguais.

Palavras-chave: Deficiência; Inclusão; Mercado de Trabalho; Professor/Pedagogo.

ABSTRACT

This paper aims to deepen the study on the insertion of the teacher / pedagogue with special needs seeking to understand the process of hiring and adaptation in the labor market, having as a study the historical contextualization of disability, as well as important laws aiming at the full inclusion of students. people with special needs. It is believed that accompanying the development and transformations with regard to the teacher / educator with some kind of disability is of great importance to all professionals working in education. Knowing and analyzing how the process of hiring people with special needs has been happening, you can see all the changes that it has suffered over the years. Although the consolidation of the conception of citizenship is currently under guarantee, people with special needs suffer from the gigantic economic exclusion and difficulties to be inserted in the job market. The present study had as methodology the qualitative descriptive research, adopting as method the case study and the technique the bibliographic review and semi- structured interview. The research revealed stories of professionals working in the field for over 12 years, who faced a little prejudice at some point in life, but knew how to take as learning and today are proud of their professional career. In addition, it was noted that quota law is still lacking knowledge, as few disabled people know about their right to use it in the labor market as well as in public tenders, or even experience difficulties due to bureaucracy to prove that it really is deficient. However, it is not enough just to have laws aimed at guaranteeing inclusion, but it is necessary that the person with disabilities does not hide behind their limitation, whether physical or cognitive, but seeks to accept the difference, thus claiming their rights, because these are more than privileges, they are legal mechanisms for the promotion of the necessary equality and, if constantly invoked, become part of daily life, in the daily construction of a new culture, the basis of an inclusive society, in which differences will be respected and protected by the people themselves, regardless of any law, and then yes, we will all be effectively equal.

Keywords: Deficiency; Inclusion; Labor market; Teacher / Pedagogue.

SÚMARIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO DECORRER DA HISTÓRIA	11
2.1	CONCEITO DE DEFICIÊNCIA	18
2.2	DEFICIÊNCIA FÍSICA/NEUROMOTORA	20
2.3	DEFICIÊNCIA VISUAL	22
3	INCLUSÃO SOCIAL	24
3.1	LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	25
3.1.1	inclusão e Trabalho	29
3.1.2	Lei De Cota	33
3.1.3	Empresas Públicas E Concursos	36
3.1.4	Contratação De Pessoa Com Deficiência	39
4	ESTUDO DE CASO: PROFESSOR/PEDAGOGO NO MERCADO DE TRABALHO	42
4.1	METODOLOGIA	42
4.2	CONTEXTO DA ESCOLA	44
4.3	ANÁLISE E DISCUSSÃO	46
	CONSIDERAÇÃO FINAL	51
	REFERÊNCIAS	56
	ANEXO A — TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	60
	ANEXO B — QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTA	63

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o objetivo de analisar o processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as necessidades de formação profissional frente às novas exigências impostas pelo capitalismo. O interesse pelo tema pesquisado, surgiu a partir da experiência como aluna do curso de Pedagogia da UFPR com condições neuromotoras que afetam a realização de algumas tarefas. Nessa trajetória, foram observadas algumas dificuldades no que se refere ao acesso de vagas de estágio e contratação efetiva, uma vez que as instituições de ensino usam como justificativa a falta de informação sobre a deficiência e acabam por associar pessoa com necessidades especiais à incapacidade de desempenhar as tarefas do cotidiano escolar.

Constata-se que acompanhar o desenvolvimento e as transformações no que diz respeito ao professor/pedagogo com algum tipo de deficiência é de grande importância para todos os profissionais que atuam na educação. Conhecendo e analisando como o processo de contratação de pessoas com necessidade especiais vem acontecendo, pode se perceber todas as modificações em que o mesmo sofreu ao longo dos anos. Embora a consolidação da concepção de cidadania esteja em processo de garantia atualmente, as pessoas com necessidades especiais sofrem frente à gigantesca exclusão econômica e dificuldades para serem inseridas no mercado de trabalho.

Durante a história da humanidade, demorou muito tempo para se perceber a necessidade de valorizar essas pessoas, suas necessidades e peculiaridades, sendo que isso ainda está longe de acontecer de forma imediata. No que diz respeito às pessoas com deficiências, a sociedade está em processo de superar o preconceito de forma a possibilitar-lhes a inclusão efetiva. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a chave para a inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiências, há que se exigir, não só do Estado, mas da família e da sociedade, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes, com o auxílio das empresas, que devem primar pelo respeito ao valor social do trabalho ao contratar e capacitar pessoas com necessidades especiais.

Uma das grandes barreiras para a conquista ao direito de ser cidadão, de ter um trabalho, quando se trata de pessoas com deficiências, está no preconceito em

relação à inclusão escolar, social e de trabalho. Essas atitudes devem ser eliminadas através da sensibilização geral da sociedade que possibilite a convivência com a diversidade humana.

De acordo com Tomazini (1996) o trabalho é atividade vital para o homem, fazendo emergir a própria humanidade que existe dentro dele, o trabalho define a condição humana e situa a pessoa no complexo de representações sociais, definindo a posição do homem nas relações de produção, nas relações sociais e na sociedade como um todo. A quebra de atitudes excludentes em relação às pessoas com necessidades especiais exige a mudança do sistema escolar para um modelo de escola inclusiva que, de fato facilite a pessoa com deficiência o acesso ao mundo de trabalho. Isso seria o caminho para mudanças onde a exclusão de pessoas com deficiências ficasse no passado e para uma realidade gradual de inclusão onde se habilita para o trabalho em consonância com a realidade de mercado e do potencial da pessoa.

Também propõe-se a analisar os processos de contratações de professores/pedagogos com algum tipo de necessidade especial, buscando contextualizar as barreiras enfrentadas ao longo da história da humanidade, além de verificar como estão sendo cumpridas as leis que garantem a inclusão desse profissional com algum tipo de limitação. A pesquisa foi de cunho qualitativo, sendo que, esta permite uma interação entre o objeto e os sujeitos pesquisados dentro do campo empírico em que possibilitará uma análise investigativa, que busca responder às indagações propostas no decorrer da pesquisa.

No que concerne ao campo de investigação, a pesquisa foi realizada em escolas públicas, sendo uma municipal e outra estadual, localizada na região metropolitana de Curitiba. A escolha por estas escolas se deu pelo fato de ambas terem professores com necessidades especiais. Os instrumentos utilizados no decorrer da pesquisa para reunir informações sobre o tema estão relacionados ao aprofundamento bibliográfico sobre a contextualização histórica da pessoa com deficiência, bem como a inclusão social, trabalho e entrevistas com três profissionais inseridos no mercado de trabalho, atuando como professores na instituição.

A entrevista, como técnica instrumental de pesquisa, tem a capacidade de coletar dados que enriquecem o trabalho do pesquisador e segundo Minayo (2007):

“A entrevista é acima de tudo uma conversa a dois, ou entre vários interlocutores, realizada por iniciativa do entrevistador. Ela tem o objetivo de construir informações pertinentes para um objeto de pesquisa, e abordagem pelo entrevistador de temas igualmente pertinentes com vistas a este objetivo”. (MINAYO, 2001, p. 64)

Dessa forma a pesquisa foi organizada em 4 capítulos. No primeiro realizou-se uma breve retomada histórica de pessoas com deficiências, bem como foi levantado o conceito de deficiência, além de definições de deficiência física/neuromotora e deficiência visual.

No segundo capítulo, foi feita uma análise da inclusão social, trazendo um levantamento das leis para que a inclusão aconteça de maneira plena para uma qualificação profissional e, assim aconteça a inserção no mercado de trabalho.

No terceiro capítulo foi realizado uma discussão sobre inclusão e trabalho, enfatizando a importância de algumas leis que até então ainda é pouco conhecida pelas pessoas com deficiência. E por fim, no quarto e último capítulo, aborda-se a pesquisa de campo, a pesquisa metodológica, a análise das entrevistas, a discussão e interpretação das informações obtidas, confrontando-as com a pesquisa bibliográfica a partir das categorias família, formação e mercado de trabalho.

2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO DECORRER DA HISTÓRIA

O presente estudo se constitui em uma tentativa de compreender como a sociedade vem percebendo o sujeito com deficiência ao longo da história e como vem se construindo o processo de luta frente a tortuosos caminhos. Há que se considerar, que para analisar o processo de inclusão de pessoa com necessidades especiais no mercado de trabalho, é necessário haver um entendimento sobre deficiência em cada momento histórico.

De acordo com a literatura, na época Mesolítica, Neolítica e Paleolítica (10 mil anos) não há registros sobre deficiência e o que se tem conhecimento é que os homens primitivos tinham uma crença mística, ligada à feitiçaria, à magia e à existência dos homens superiores que puniam aos demonizados. Sendo assim a deficiência era um mal, sendo que cada tribo tomava suas providências para combatê-lo (MENDES, 2012).

Conforme Silva:

Cada povo ou cada tribo, por experiências acumuladas e por observações próprias, foi desenvolvendo seus próprios meios de tratamento de males. É quase certo que uma criança nascida com aleijões ou aparentando fraqueza extrema terá sido eliminada de alguma forma, tanto por não apresentar condições de sobrevivência, quanto por credices que a vinculavam a maus espíritos, a castigos de divindades ou mesmo por motivos utilitários (SILVA, 1987).

É então na Antiguidade que começam a surgir os núcleos de referencial histórico do corpo das pessoas com deficiência: Grécia e Roma. A primeira é tida como referência para o estudo da Educação Física e origem dos jogos olímpicos antigos, carregando a nítida percepção da imagem de corpos fortes, saudáveis e perfeitos. Deficiências originadas das guerras eram vistas como atos heróicos e tudo o que não seria advindo destas mereceria eliminação (SILVA, 1987).

Considerando que as cidades viviam em constantes guerras internas e externas, havia a necessidade e uma forte valorização quanto ao corpo belo e forte, ou seja, uma sociedade que idealizava padrões estéticos e atléticos, desse modo o indivíduo que não correspondesse a esses ideais descritos era rejeitado, uma vez que estes habitantes com

deficiência poderiam prejudicar futuramente o desenvolvimento do lugar. ainda na mesma perspectiva aristóteles faz suas ressalvas quanto a pessoas com deficiência, citando no livro iv, capítulo 14 de a política: “[...] com respeito a conhecer quais os filhos que devem ser abandonados ou educados, precisa existir uma lei que proíba nutrir toda criança disforme” (LEMOS, 2009, p. 30).

Já na Roma antiga, tida como a grande criadora de leis, eram delegado direitos e deveres aos seus cidadãos, sendo pessoas com deficiência excluídas destas obrigações. Guiada pela Lei das Doze Tábuas, toda criança considerada monstruosa devido a sua deficiência poderia ser intencionalmente morta, inclusive logo após o seu nascimento.

Na Idade Média a igreja católica reproduziu a discriminação, ao mesmo tempo em que se praticava caridade, esta também excluiu e marginalizou as pessoas com deficiência. Segundo Rechineli, Porto e Morreira (2008, p. 3), “corpos marcados pela deficiência eram vistos como manchados pelo demônio, vindos à vida por conta de carmas e culpas de seus pais ou familiares”. Levando em conta que a deficiência nesta época era vista como atuação de maus espíritos e até mesmo castigo de Deus, havia a segregação, onde então os que possuíam alguma deficiência eram eliminados.

Esta ideia adveio da caça às bruxas, onde se tinha a imagem delas associada a pessoas com deficiência mental, ou seja, uma história marcada de crenças e superstições. Como no período em questão não se tinha conhecimento da deficiência mental, esta era diretamente agregada a fatos místicos, que, para visão da época, prejudicaria a organização ética da sociedade. A Era Cristã foi mais uma que colaborou para a exclusão de pessoas com deficiência (SILVA, 1987).

De acordo com Corrêa (2005) , nessa fase as atitudes para com deficientes tinham um caráter ambíguo de proteção-segregação/caridade castigo. Nessa perspectiva, ao mesmo tempo em que se garantia abrigo, alimento e proteção, também eram confinados com a justificativa de que estavam salvando a alma do demônio e livrando a sociedade das condutas consideradas antissociais.

Foi no Renascimento que se iniciaram os primeiros direitos das

peças que de alguma forma eram excluídas da sociedade, uma filosofia mais humanista que aos poucos se findava na história tão intensa das pessoas com deficiência da época (SILVA, 1987). Assim, o Renascimento foi um movimento novo no qual trouxe consigo o valor do homem e desmistificou a ideia de que somente mereceria o céu se fizesse o bem e fugisse das tentações do inferno, esse novo olhar mudou também a vida daqueles que anteriormente eram excluídos e marginalizados, isto é, os pobres, os doentes e sobretudo as pessoas com deficiência (MENDES, 2012).

Com o final da Idade Média houve um processo de humanização no atendimento hospitalar com as pessoas doentes e com deficiência, sendo que na Renascença estes serviços de saúde prestados aos cidadãos passaram a ser responsabilidade do Estado, criando-se novas formas de utilizar os hospitais. Alguns países deixaram de considerá-los como local de depósito de acamados e passaram a vê-lo como um ambiente de estudo para o tratamento ou a cura dos que ali estavam. Em outras localidades os hospitais eram como centro de treinamentos para conhecimento dos médicos e maior atenção da medicina (SILVA, 1987).

A ideia de que o deficiente era incapacitado, inválido e sem chances de avanço levou a sociedade a se manter omissa em relação ao atendimento das necessidades individuais específica desse segmento. Desse modo, somente depois do século XVIII é que os indivíduos com algum tipo de deficiência começaram a se organizar, propondo medidas e ações de melhoria dos atendimentos desenvolvidos para os mesmos, ocorrendo os primeiros movimentos na Europa e mais tarde nos Estados Unidos, Canadá e em outros países (CORRÊA, 2005).

No Brasil, a sociedade começou a se interessar pelo atendimento dos indivíduos com alguma deficiência a partir do século XIX, se inspirando nas experiências dos educadores da Europa e dos EUA. Sendo assim, começaram a serem criadas algumas instituições para o acolhimento e tratamento de pessoas com algum tipo de necessidade especial, começando então pela deficiência visual em que foi fundado pelo imperador D. Pedro II em 1854, o Imperial dos Meninos Cegos que mais

tarde teve o nome substituído por Instituto Benjamim Constant.

Em 1857, fundada por Hernest Huet, surge o Imperial Instituto Surdo-mudo, atualmente chamado de Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), este é considerado o centro nacional de referência na área da surdez no Brasil, sendo um órgão do Ministério da Educação. Localizado na cidade do Rio de Janeiro, no bairro das Laranjeiras. Entre os objetivos institucionais do INES estão à produção, o desenvolvimento e a divulgação de conhecimentos científicos e tecnológicos na área da surdez em todo o Brasil, além de subsidiar a Política Nacional de Educação (PUC, 2002).

Em 1906, as escolas públicas começam a atender os alunos com deficiência mental, no Rio de Janeiro e posteriormente em São Paulo, assim subentende-se que era uma tentativa de uma educação especial cujo objetivo central era cura e a reabilitação ao invés da construção do conhecimento e ao inserir esses alunos nas escolas, procurava-se assegurar que não iria atrapalhar o andamento da classe (PUC, 2002). Entre os anos de 1931 e 1932, surgiram as primeiras iniciativas ao atendimento especializado ao deficiente físico, com a criação de uma classe especial na Escola Mista do Pavilhão Fernandinho da Santa Casa de Misericórdia, no Estado de São Paulo.

Na primeira metade do século XX, o Estado não promoveu novas ações para as pessoas com deficiência e apenas expandiram, de forma modesta e lenta, os institutos de cegos e surdos para outras cidades. As poucas iniciativas, além de não terem a necessária distribuição espacial pelo território nacional e atenderem uma minoria, restringiam-se apenas aos cegos e surdos. Diante desse déficit de ações concretas do Estado, a sociedade civil criou organizações voltadas para a assistência nas áreas de educação e saúde, como as Sociedades Pestalozzi (1932) e as Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) (1954). Ainda na década de 50, o surto de poliomielite levou à criação dos centros de reabilitação física.

Não o bastante, a fase de Pós Guerra Mundial trouxe um aumento do número de pessoas necessitadas de assistência e de condições para reassumir o trabalho, devido ao fato de retornarem do embate com alguma

deficiência. Consequentemente, demonstrou-se o grande potencial que as pessoas com deficiência poderiam ter na execução de algum trabalho, este momento foi de suma importância para o crescimento das organizações de reivindicação e o consequente fortalecimento do movimento pela inclusão apesar de ainda não ter essa denominação e consciência.

A partir da década de 1970, declarações, tratados, convenções e legislações são constituídos em sociedade, representando um avanço na forma de perceber a pessoa com deficiência. Tendo em vista isso, são declarados e aprovados em Assembleia Geral da ONU, os direitos das pessoas com deficiência visando promover níveis de vida mais elevados e trabalho permanente para todos. Contudo, em 1980, a ONU construiu mais um alicerce para a inclusão da pessoa com deficiência, declarando o ano de 1981, como o ano Internacional da Pessoa Deficiente – terminologia usada à época – e a partir desse marco foram construídas legislações que buscam a efetivação dos direitos humanos das pessoas com deficiência. Nesse sentido, explora Figueira:

Se até aqui a pessoa com deficiência 'caminhou em silêncio', excluída ou segregada em entidades, a partir de 1981 - Ano Internacional da Pessoa Deficiente tomando consciência de si, passou a se 'organizar politicamente'. E, como consequência, a ser notada na sociedade, atingindo significativas conquistas em pouco mais de 25 anos de militância (FIGUEIRA, 2008, p. 115).

Todavia, a partir de 1990, percebe-se que os indivíduos com alguma necessidade especial que antes eram segregados e discriminados passam a ser reconhecidos como pessoas que necessitam de respeito e educação de qualidade entre outros benefícios. Com isso observou que depois da aplicação de algumas leis/documentos desenvolvidos e aceitas por países e entidades mundiais, essa situação vem se modificando com o passar do tempo.

Em se tratando da educação da pessoa com alguma necessidade especial, houve a elaboração da Declaração de Salamanca em 1994, na cidade de Salamanca (Espanha). Esse documento foi criado para apontar aos países a necessidade de políticas públicas e educacionais que

viesses atender a todas as pessoas de modo igualitário independente das suas condições pessoais, sociais, econômicas e socioculturais. A declaração destaca a necessidade da inclusão educacional dos indivíduos que apresentam necessidades educacionais especiais.

Esse importante documento veio reforçar o direito de uma educação com qualidade em que se considere as características e os interesses únicos de cada educando, evitando assim, discriminações e a exclusão escolar. Nessa lógica, propôs que as escolas se organizassem e se capacitarem para atender a todos de maneira igualitária, isso é uma escola, de acordo com os princípios da inclusão, deveria ter por função a promoção da convivência entre as pessoas consideradas normais e as que apresentam necessidades educacionais especiais. Conforme o documento:

As escolas devem acolher todas as crianças, independentemente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, linguísticas ou outras. Devem acolher crianças com deficiência e crianças bem dotadas; crianças que vivem nas ruas e que trabalham; crianças de populações distantes ou nômades; crianças de minorias linguísticas, étnicas ou culturais e crianças de outros grupos ou zonas desfavorecidas ou marginalizadas (UNESCO, 1994, p. 17-18).

Dessa forma, entende-se que a Declaração de Salamanca iguala ou deveria igualar os direitos de todos os indivíduos no que se refere à educação de qualidade. De acordo Mrech (1998), a escola inclusiva é um espaço no qual todos os alunos têm as mesmas oportunidades de ser e estar de forma participativa, onde as oportunidades e acessos educacionais bem como as características individuais, sejam marcados pela igualdade entre as pessoas.

As normas editadas pelos órgãos internacionais e pelo Estado Brasileiro priorizam o aprendizado da sociedade para aceitar e respeitar as pessoas com deficiência. Não há qualquer menção à necessidade de superação prévia da deficiência para ulterior inserção social. Esses preceitos relacionam-se com a edificação de uma sociedade inclusiva.

Em suma, nessa breve retomada histórica foram evidenciadas elementos para uma visão geral acerca da temática das pessoas com deficiência, ou seja, da execução sumária ao tratamento humanitário

passaram-se séculos de história, numa trajetória irregular e heterogênea entre os países, mas apesar disso, houve uma tendência de humanização desse grupo populacional. Alguns aspectos ainda são possíveis se identificar na atualidade, como por exemplo, a discriminação e/ou maus tratos, mas vem se notando o amadurecimento das civilizações e o avanço de temas ligado a cidadania e os direitos humanos que provocam, sem dúvida, um novo olhar em relação às pessoas com deficiência.

2.1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

De acordo com a literatura, entende-se por Deficiência qualquer tipo de perda ou anormalidade que limite as funções físicas, sensoriais ou intelectuais de uma pessoa. De maneira geral, o termo está relacionado com um alto grau de disfunção das funções psicológica, fisiológica ou anatômica do ser humano, uma vez que qualquer indivíduo está sujeito a sofrer algum tipo de deficiência no organismo (FLORES, 2012).

É importante salientar que o conceito de pessoa com deficiência passou recentemente por significativas transformações, de acordo com a redação original da Lei nº 8.742/93 (Brasil, 1993) é considerado como deficiente a pessoa incapaz para o trabalho e para a vida independente. Da mesma forma, o artigo 3º do Decreto nº 3.298/1999, com a redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004, que regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, definiu deficiência como:

]"[...] toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano". (BRASIL, 2004).

Por sua vez, o art. 4º do mesmo Decreto (Brasil, 2004) dispõe que as pessoas com deficiência são as que se enquadram nas seguintes categorias:

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, tetraparesia, 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;

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;

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.

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

Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Todavia, desde a Convenção que dispõem os Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada pelo Brasil em 09 de julho de 2008, nos termos do §3º do art. 5º da Constituição Federal, o ordenamento jurídico brasileiro possui um novo conceito baseado em critérios sociais, não mais apenas médicos. A referida Convenção aponta para a incompletude do conceito de deficiência, que deve ser verificado e atualizado em cada momento/contexto histórico, apontando, ainda, para sua dimensão social, não mais a considerando como algo intrínseco à pessoa.

Desse modo a disposição do preâmbulo da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2009), conceitua a deficiência:

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. (BRASIL, 2009)

A Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015 que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, denominado Estatuto da Pessoa com Deficiência, veio confirmar esse novo conceito e adequar a legislação brasileira ao disposto na Convenção. O art. 2º do Estatuto define como pessoa com deficiência aquela que possui:

“[...] impedimento de longo prazo de natureza física, mental,

intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Contudo, houve uma nova mudança conceitual da deficiência, sendo estabelecida pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, proclamada pela ONU em 2006, que em seu artigo 1º dispõe:

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”(BRASIL, 2015).

Se antes com o critério médico definia-se o enquadramento como pessoa com deficiência vista como característica intrínseca, atualmente, os impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais são tidos como inerentes à diversidade humana, de modo que a deficiência é resultado da interação destes impedimentos com as barreiras sociais, com a consequente dificuldade de inserção social do indivíduo que possui necessidades especiais. Ou seja, o fator médico é um dos elementos do conceito de deficiência (o impedimento), que em interação com as barreiras presentes na sociedade passa a gerar a obstrução ao pleno convívio social.

Não é a pessoa, portanto, que apresenta uma deficiência, mas a sociedade e o meio. Assim, faz-se necessária a atuação conjunta e articulada dos atores sociais, destacando-se o importante papel do Ministério Público, para a promoção de mecanismos de eliminação das barreiras existentes para a inclusão dessas pessoas. Aponta-se, assim, para o necessário investimento em acessibilidade, por meio de projetos adaptados, de tecnologia assistiva, de comunicação alternativa entre outros mecanismos, de modo que a sociedade disponha dos meios adequados para a interação e a participação em igualdade de condições pelas pessoas com deficiência.

2.2 DEFICIÊNCIA FÍSICA/NEUROMOTORA

Considerando as pessoas entrevistadas na pesquisa de campo,

entendeu ser necessário conceituar a deficiência física/neuromotora e a Deficiência visual. Entende-se por deficiência física/neuromotora uma variedade bastante ampla de condições orgânicas que de alguma forma, alteram e comprometem o funcionamento motor acentuado, decorrente de sequelas neurológicas que causam dificuldades funcionais nos movimentos, na coordenação motora e na fala. Deve-se considerar que as alterações podem ocorrer em vários níveis, sendo eles: ósseo, articular, muscular e nervoso (TEIXEIRA, 2019).

Dentro dessa classificação, observa-se não apenas as alterações anatômicas, mas também as alterações fisiológicas do aparelho locomotor. É grande a variabilidade de patologia e agravos que alteram a motricidade. Dentre os principais quadros motores apresentados pela pessoa com algum tipo de deficiência física/neuromotora, torna-se difícil encontrar uma classificação que insira todos os possíveis distúrbios motores.

A deficiência física/neuromotora pode ser causada por infecções ou por lesões ocorridas em qualquer fase da vida da pessoa, ou por degeneração neuromuscular, cujas manifestações exteriores consistem na fraqueza muscular, paralisia ou falta de coordenação. Os quadros de maior incidência são: lesão cerebral (paralisia cerebral ou deficiência neuromotora); lesão medular (paraplegia/tetraplegias); deficiências neuromusculares; miopatias (distrofia muscular).

Ao que se refere à deficiência neuromotora, esta se expressa em padrões normais de postura e movimentos associados com um tônus postural anormal, no entanto, algumas características podem mudar com o tempo. A lesão atinge o cérebro quando ainda é imaturo e interfere no desenvolvimento motor normal da criança. Os distúrbios mais relevantes são os motores, sem necessariamente implicar na existência de uma deficiência mental associada.

Diante desta breve explicação, nota-se que pessoas com deficiência neuromotora tendem a ter um pouco mais de dificuldade para conseguir sua oportunidade no mercado de trabalho. Uma vez que o empregador tende a pensar que certas atividades não poderão ser executadas com eficiência ou até mesmo evitando a realização de certas

atividades, cabendo a pessoa testar seus limites e perceber o que é capaz de realizar ou não dentro do seu local de trabalho.

Em se tratando da área educacional observa-se uma grande restrição na área, uma vez que torna-se um ambiente de insegurança para os colegas de trabalho como também para os pais dos alunos matriculados principalmente em se tratando da Educação Infantil, já que essa exige mais atenção e cuidado por parte do educador. Nota-se que a insegurança se dá pelo fato de ser algo muito recente e que poucos têm conhecimento sobre os inúmeros tipos de deficiência.

2.3 DEFICIÊNCIA VISUAL

A deficiência visual, é classificada como uma deficiência sensorial se refere à perda, falta, insuficiência, imperfeição ou dificuldade de percepção de imagem visual que ocasiona a diminuição ou perda total da visão, de acordo com Tonet, (2006). E pelo fato desta deficiência impedir a pessoa de perceber o mundo por meio da visão, esta pode se tornar uma barreira para a educação, bem como para o mercado de trabalho.

A expressão 'deficiência visual' se refere ao espectro que vai da cegueira até a visão subnormal. Chama-se visão subnormal (ou baixa visão, como preferem alguns especialistas) à alteração da capacidade funcional decorrente de fatores como rebaixamento significativo da acuidade visual, redução importante do campo visual e da sensibilidade aos contrastes e limitação de outras capacidades. Entre os dois extremos da capacidade visual estão situadas patologias como miopia, estrabismo, astigmatismo, ambliopia, hipermetropia, que não constituem necessariamente deficiência visual, mas que na infância devem ser identificadas e tratadas o mais rapidamente possível, pois podem interferir no processo de desenvolvimento e na aprendizagem. (GIL, 2010).

A cegueira ou perda total da visão, pode ser adquirida, ou congênita (desde o nascimento). O indivíduo que nasce com o sentido da visão, perdendo-o mais tarde, guarda memórias visuais, consegue se lembrar das imagens, luzes e cores que conheceu, e isso é muito útil para sua readaptação. Quem nasce sem a capacidade da visão, por outro lado,

jamais pode formar uma memória visual, possuir lembranças visuais. (GIL, 2010)

O impacto da deficiência visual (congenita ou adquirida) sobre o desenvolvimento individual e psicológico varia muito entre os indivíduos. Depende da idade em que ocorre, do grau da deficiência, da dinâmica geral da família, das intervenções que forem tentadas, da personalidade da pessoa – enfim, de uma infinidade de fatores. Além da perda do sentido da visão, a cegueira adquirida acarreta também outras perdas: emocionais; das habilidades básicas (mobilidade, execução das atividades diárias); da atividade profissional; da comunicação; e da personalidade como um todo. Trata se de uma experiência traumática, que exige acompanhamento terapêutico cuidadoso para a pessoa e para sua família. (Gil, 2010)

3 INCLUSÃO SOCIAL

Ao se falar em inclusão social não basta garantir que as pessoas com deficiência recebam tratamento clínico e frequentem uma instituição educacional, pois se não forem incluídos no mercado de trabalho devido às suas limitações ainda estão sendo marginalizados e discriminados. De acordo com Maciel (2000), a exclusão de pessoas com deficiência é um processo ocorrido com socialização do homem e as estruturas das sociedades, ou seja, a inclusão social é o termo utilizado para designar toda e qualquer política de inserção de pessoas ou grupos excluídos na sociedade.

Segundo Lopes:

“Inclusão social são as políticas sociais contemporâneas que priorizam, equivocadamente, atingir os excluídos que estão no limite das privações através de programas focalizados que sustentam rótulos de inclusão social” (LOPES, 2006, p. 22).

A inclusão social está relacionada com a procura de estabilidade social através da cidadania social, ou seja, todos os cidadãos têm os mesmos direitos na sociedade. A cidadania social preocupa-se com a implementação do bem estar das pessoas como cidadãos.

Desde os primórdios, as pessoas com deficiência foram inseridas ou não no meio social a partir de avaliações externas e preconceituosas de suas potencialidades e das possibilidades de participação com caráter produtivo na sociedade. Ou seja, a inclusão social propriamente dita era totalmente desprezada, bastando apenas medir se a pessoa com deficiência seria útil ao progresso econômico da sociedade.

A exteriorização e a colocação em pauta do conceito e dos principais temas envolvendo a inclusão social das pessoas com deficiência teve palco no cenário construído a partir da década de 80, quando importantes movimentos e atores sociais – responsáveis por buscar alternativas praticáveis à adaptação razoável da pessoa com deficiência nos diversos setores da convivência humana, – ganham direito e lugar de fala numa sociedade ainda alicerçada em paradigmas discriminatórios.

A Constituição Federal de 1988 assimilou a importância pela busca do direito à igualdade e, conseqüentemente, da inclusão social das pessoas com deficiência, ao prescrever que nenhum cidadão possa ser submetido a qualquer forma de discriminação. Por isso, hoje é possível afirmar que de fato foi inaugurado um olhar e interpretação sobre a inclusão social, com princípios éticos, de respeito e cidadania, ainda que, muitas vezes, não caracterizado no contexto social.

A noção de inclusão das pessoas com deficiência ou aquelas com mobilidade reduzida diz respeito à possibilidade de participação social desprovida de qualquer discriminação e em condições plenas de igualdade com pessoas não pertencentes ao grupo vulnerável em questão. Significa possibilitar à pessoa com deficiência, mesmo que haja impedimento de longo prazo e independentemente da natureza e do grau de limitação funcional, a participação integral e efetiva na sociedade, em igualdade com os demais integrantes dela.

Importante citar o teor do conceito de inclusão social erigido do pensamento da Associação Nacional de Medicina do Trabalho, instituição bastante preocupada com a saúde e inclusão do trabalhador com deficiência, para a qual:

“(...) incluir quer dizer fazer parte, ou seja, inclusão é a ação de inserir alguém ou um grupo representativo na sociedade. Portanto, pode-se dizer que, incluir uma pessoa com deficiência significa torná-la participante da vida social, econômica e política e assegurar o respeito aos seus direitos” (BORTMAN; BANDINI, 2015, p. 21).

No caso das pessoas com deficiência, a inclusão se apresenta ao lado do princípio da igualdade e outros que decorrem da dignidade da pessoa humana, como peça de fundamental importância no procedimento de análise de políticas públicas voltadas ao grupo, não obstante, também tome a frente como questão complexa, que envolve desde a capacitação da pessoa com deficiência até a satisfação de seus direitos sociais, como por exemplo o acesso a atividades e serviços educacionais, de saúde, de trabalho, de cultura e lazer.

O direito à inclusão reclama uma reavaliação legal e social, de modo que passe a ser tratado, não apenas como a mera remoção de

obstáculos arquitetônicos, que eram considerados os únicos problemas enfrentados pelas pessoas com deficiência numa sociedade moderna, mas sim estender tal entendimento à barreiras ideológico-sociais, na maioria das vezes de cunho preconceituoso, ofertando uma plena e sadia inclusão às pessoas pertencentes ao grupo em análise nos mais diversos campos de atuação humana.

3.1 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Ao realizar uma busca na legislação brasileira encontra-se um conjunto de leis destinadas aos direitos das pessoas com deficiência, este reconhecido como um dos mais abrangentes do mundo. Na Constituição Federal (BRASIL, 1988) estão os direitos específicos do segmento distribuídos em vários artigos, como por exemplo, a política de inclusão, acessibilidade, garantias para surdos, cegos e pessoas com baixa visão têm leis próprias. Outra parte importante dos direitos está inserida, de forma transversal, na legislação geral da saúde, educação, trabalho, proteção social, cultura, esporte, etc. As leis mais recentes apresentam o recorte da pessoa com deficiência, como, por exemplo, a acessibilidade nos programas habitacionais públicos e a política de mobilidade urbana.

A primeira lei federal abrangente sobre as pessoas com deficiência é a Lei 7.853/1989 (regulamentada pelo Decreto 3.298/1999). A lei dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência, sendo instituído a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público e define crimes. Também na mesma lei, se abordou a área da formação profissional e do trabalho dos portadores de deficiência, que caracteriza pelo:

- a) o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção,

nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1989).

Por volta de 1990, surgiu o modelo social, com intuito de que as pessoas com deficiências pudessem ter direito de acesso aos serviços e bens necessários para seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional, visando à inclusão no âmbito da vida, para assumirem seus papéis sociais perante a sociedade (Soares, 2006). Sendo assim, a partir do século XX, os deficientes passaram a ser vistos como cidadãos com deveres e direitos perante à sociedade.

Ainda neste mesmo ano, durante a Conferência Mundial sobre Educação para Todos, realizada na Tailândia pela Unesco, foram discutidos os temas: necessidades educacionais básicas para todos, universalização do acesso, promoção de igualdade, ampliação de conteúdos da Educação Básica e melhoria no ambiente de estudo.

No ano de 1991, o governo implantou a Lei de Cotas (BRASIL, 1991), que determinou a obrigatoriedade de todas as empresas do setor privado a terem um percentual de suas vagas para pessoas portadoras de deficiências de acordo com a quantidade de colaboradores. A legislação estabeleceu que empresas com 100 ou mais funcionários, deveriam preencher uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência.

Diante disso, observa-se que os empregadores encontraram dificuldades para cumprir o que está previsto na mesma, uma vez que se tinha e ainda se tem um grande escassez de pessoas qualificadas para ocupar as vagas, ou seja, essa falta de qualificação profissional se justifica pela falta de escolarização ou falta de vivência profissional para preenchimento das vagas; também aparece o questionamento acerca da inflexibilidade da lei. De acordo com Lobato, 2009:

“a falta de preparação da pessoa com deficiência para o trabalho, associado ao preconceito social e a falta de conhecimento de seu potencial, é apontada como um dos principais motivos para a não inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho” (LOBATO, 2009)

Como as empresas são obrigadas a contratarem pessoas com deficiência, esse processo pode ser conduzido a contragosto, sendo visto como gerador de custo, pois a mesma tem que reestruturar seu mobiliário, adequar a função para a pessoa, a infraestrutura, entre outros fatores para a plena inclusão da pessoa com deficiência. Muitas vezes, as empresas contratando somente para passarem na fiscalização do Ministério do Trabalho e dispensando o empregado em seguida. Muitas empresas não sabem como receber a pessoa e como adaptá-la ao local de trabalho, bem como, construir programas de capacitação dos profissionais para conviverem com elas (LOBATO, 2009).

Na mesma lei, também se incluiu a Reabilitação Profissional para aqueles empregados submetidos aos programas de reabilitação devido à perda da possibilidade de exercerem a atividade que tinham no trabalho. Estas pessoas devem ser atestadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgãos afins, sobre sua impossibilidade de continuar exercendo a mesma função. A reabilitação é considerada quando a pessoa deixa de ser capaz de desenvolver sua função ou outras diferentes da que exerceu que sejam compatíveis com sua limitação. A fiscalização do descumprimento da lei fica sob responsabilidade do Ministério do Trabalho, por meio de carta enviada à empresa, onde esta deve comprovar o cumprimento da Lei com a documentação exigida legalmente. (BRASIL, 1996)

No ano de 1994, com a assinatura da Declaração de Salamanca por 80 países na Espanha, proclamou-se: um meio de combater a discriminação nas escolas regulares, o acolhimento das crianças independentes de suas condições

físicas, intelectuais, emocionais, linguísticas e sociais. E em 1996, com a Lei de Diretrizes e Bases Nº 9.394, estabeleceram-se as diretrizes e bases da educação nacional, a fim de dar preferência a portadores de deficiência na rede de ensino regular (NOGUEIRA, 2006).

O direito à educação especial está assegurado na Lei 9394/1996, referente às bases da educação nacional e prevê recursos pedagógicos específicos para cada aluno com deficiência. Sendo que em 2007, o MEC

editou a Política de educação especial na perspectiva da educação inclusiva, obedecendo à Convenção da ONU: sistema de ensino inclusivo, com aula na classe comum e atendimento educacional especializado em turno oposto, para garantir a inclusão com qualidade.

Além disso, a acessibilidade é tratada nas Leis 10.048 e 10.098/2000 e no Decreto 5296/2004, que regulamenta a prioridade de atendimento às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida (idosos, gestantes) e estabelece normas para a promoção da acessibilidade. Esse decreto é o mais conhecido entre as pessoas com deficiência porque disciplina as condições que impactam sua vida cotidiana. O decreto trata da acessibilidade amplamente: acesso aos espaços públicos e edificações, moradias, bens culturais imóveis, todos os modais de transportes coletivos e terminais de embarque e desembarque.

Já a Lei 10.436/2002 é específica para a pessoa surda ao oficializar a Língua Brasileira de Sinais, mais conhecida como Libras, sendo mantido o português escrito como segunda língua. Diante dessa lei, torna-se obrigatória a capacitação dos agentes públicos em Libras. Apesar das Leis aqui apresentadas, que tem como objetivo a plena Inclusão, ainda é necessário fazer com que todos os direitos vindos com ela produzam efeitos reais. Na teoria, o avanço é muito grande, mas é preciso que sua prática tenha condições de produzir efeitos satisfatórios, garantindo, realmente, que todos os direitos sejam efetivados.

3.1.1 INCLUSÃO E TRABALHO

Podemos considerar o trabalho como toda atividade humana de transformação da natureza em algo útil ou em produto. Ou seja, o trabalho é toda atividade prática que visa suprir às necessidades, subsistência humana, sendo a categoria central na constituição da sociabilidade humana; é a capacidade de transformar a natureza em valores de uso, ou seja, em tudo aquilo que é necessário para a vida e reprodução humana (SILVA, 2015).

Nesse sentido, pode-se compreender que o trabalho é de suma importância

na vida do ser humano. A relação entre o homem e o trabalho se dá desde o início de sua existência, reforçando que o processo de transformação gerada pela força orgânica do homem é capaz de transformá-lo em um elemento incluso na sociedade e gerador da sua própria vida.

A Influência do trabalho na vida do ser humano independente do seu corpo favorece para a qualidade de vida pessoal e profissional, mesmo com as deficiências adquiridas na fase produtiva. Rodrigues (1991) aborda problemas comportamentais das empresas relacionados com as atuais necessidades do trabalhador, deficiente ou não, no novo contexto organizacional, enfatizando a qualidade de vida do trabalhador. O autor trata do desaparecimento dos empregos e o surgimento das novas formas de trabalho, sugerindo a criação pelo indivíduo do seu próprio emprego.

Assim, o trabalho torna-se essencial, uma vez que possibilita a concretização de sonhos e ideais de qualquer indivíduo, pois é por meio dele que há a construção e a criação dos bens necessários à sua sobrevivência. Cada indivíduo exerce uma atividade diferenciada de outro, como também adquire bens e satisfação do ego, imprescindíveis à sua sobrevivência. Na inexistência de trabalho há repercussões na vida particular, nas relações inter e intrapessoais. O não trabalho tira a identidade do sujeito, ou seja, tudo que diz respeito à forma de viver, trata-se, portanto de um direito humano, conforme previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Esse importantíssimo documento produzido pelas Nações Unidas e que enumera os direitos que todos os seres humanos têm, no seu artigo 23, colocando a discussão em torno do trabalho:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios

de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (ONU, 2015).

Nessa perspectiva, a inclusão no mercado de trabalho é um direito das pessoas com deficiência. Em relação à inclusão a Organização Internacional do Trabalho - OIT, na Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego das Pessoas com Deficiência, criou em 1983, a Recomendação nº 159, baseada na inclusão social e na acessibilidade, que recomenda que as pessoas com “[...] deficiência deveriam desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso, na manutenção e na promoção no emprego que, sempre que for possível, corresponda a sua eleição e a suas aptidões individuais” (COMISSÃO DOS DEFICIENTES).

Percebe-se que entre as principais barreiras para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de acordo com Cavalcante e Neto, estão: a carência de qualificação profissional; a carência dos sistemas de habilitação e reabilitação e a falta de estímulos econômicos que facilitem a sua contratação pelas empresas.

Cavalcante e Neto (2006, p. 4) ressaltam ainda:

“A verdade parece estar na combinação dos dois argumentos. Os portadores de deficiência não necessitam de medidas preferenciais, mas sim de remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho”.

Violante e Leite (2011, p. 16) também ponderam:

“O principal aspecto que dificulta a contratação e o posterior exercício do trabalho das PCD é com relação à estrutura física das empresas, ou seja, às barreiras arquitetônicas para locomoção das PCD dentro das dependências das empresas”.

Ao que se referem ao deficiente físico em específico percebe-se que as dificuldades encontradas no Brasil existem em decorrência de um precário sistema de ensino público, principalmente para as pessoas de necessidades especiais, que em muitos casos, necessitam de tratamento diferenciado, por causa da sua restrição, além, dos programas de habilitação e reabilitação que são cada vez mais carentes no que diz respeito a equipamentos e profissionais preparados para realizar essas

atividades. E, por fim, principalmente, o próprio preconceito na relação de emprego.

Pode-se perceber que os deficientes físicos em muitos casos não necessitam de tratamento diferenciado, mas de rompimentos de barreiras para sua inclusão no mercado de trabalho. Inúmeros são os danos causados com a exclusão do deficiente do mercado de trabalho. Dentre eles destacam-se, o dano físico e psíquico do indivíduo com alguma necessidade, além de possíveis danos familiares, é importante salientar, que esses danos são ocasionados não apenas pela exclusão do mercado de trabalho, mas também pela restrição do convívio social.

São necessárias alternativas que sejam colocadas em prática e que solucionem esse problema. Uma das alternativas apresentada, sendo esta merecedora de destaque no século XXI conhecida como “teletrabalho”, que consiste na realização das atividades laborais na própria residência do empregado. Sem dúvida, essa modalidade de trabalho poderia atender melhor às necessidades que muitos deficientes possuem dentre elas, a dificuldade de locomoção. Para as empresas também iria contribuir, pois não haveria o gasto com reforma de adaptação dos locais de trabalho. Por outro lado, essa modalidade de trabalho iria distanciar o deficiente do convívio social, prejudicando assim sua inclusão.

Sem dúvida, são inúmeras as alternativas de inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho, porém, a maioria delas apresenta o lado positivo e negativo, deixando a critério dos legisladores e doutrinadores optarem pela alternativa que para eles sejam mais condizentes.

Em linhas gerais, o Brasil ainda tem um longo caminho a percorrer no que diz respeito à previsão de vagas dos deficientes físicos no mercado de trabalho. É necessária uma ação conjunta do Estado, da população, das empresas e, principalmente, do deficiente, para que essas alternativas sejam executadas. Deve ser ressaltado que o princípio Constitucional da igualdade é o principal instrumento de exclusão do preconceito e inclusão do deficiente, não só no mercado de trabalho, mas na sociedade.

3.1.2 LEI DE COTA

Acredita-se que a inclusão das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho é uma das formas de valorizá-las enquanto indivíduos capazes de gerir a sua própria sobrevivência e manterem-se independentes das políticas assistencialistas; uma oportunidade de mostrar que, independente de suas limitações, elas podem participar das atividades produtivas e contribuir para o crescimento econômico do seu país.

De acordo com Aranha e Manzini:

"A ideia de inclusão se fundamenta no princípio do reconhecimento da diversidade na vida em sociedade, o que garantiria o acesso de todos os indivíduos às oportunidades, independente de suas peculiaridades" (ARANHA; MANZINI, 2001).

A Constituição Federal de 1988, conforme já mencionado, que garantiu o direito às pessoas com deficiência, institui no artigo 93, a "reserva de mercado ou sistema de quotas", pelo qual institui por um lado limites à extensão dos direitos dos empresários, e de outro lado, o amparo ao menos em parte, o direito ao ingresso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

O emprego das pessoas com deficiência no Brasil está amparado pela Lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas. Segundo Art. 93. A empresa que conta com 100 ou mais empregados está obrigada a reservar vaga de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. As proporções variam de acordo com o número de empregados: de 100 a 200, a reserva legal é de 2% de 201 a 500, de 3%, de 501 a 1.000, de 4% e acima de 1.001, de 5%. (BRASIL, 1991).

Considera-se pessoa com deficiência habilitada aquela: que concluiu curso superior ou curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, com diplomação ou certificação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente; com certificado de conclusão de processo

de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função. Consequentemente, os deficientes que tenham esses requisitos elencados, têm garantida a reserva de mercado que obriga a empresas a manterem certo percentual de reabilitados ou pessoas com deficiência nos seus quadros de funcionários. (BRASIL, 1991).

A lei vigora há quase 30 anos, porém, algumas empresas não a cumprem e têm como uma das justificativas a falta de mão de obra qualificada. Não é tarefa fácil avaliar a qualificação das pessoas para o trabalho, mesmo porque parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo do exercício das atividades que realiza dentro da empresa. Além do treinamento que o trabalhador recebe no próprio local de trabalho, pode-se avaliar sua qualificação considerando seus anos de estudo e de trabalho formal. (Pessoa com Deficiência - Censo 2010):

“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 fundamentam na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o consequente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI” (SASSAKI, 2006).

Em relação ao setor público, a Constituição Federal de 1988, na forma de norma programática estabelece a reserva de mercado no setor público. A Lei n. 7.853/89, em seu artigo 2º, parágrafo único, reafirma o programa constitucional da reserva de vagas na Administração Pública direta e indireta. Dando prosseguimento à realização do programa estabelecido na Constituição Federal, a Lei n. 8.112/90, no artigo 5º, parágrafo 2º estabelece o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União, das Autarquias e das Fundações públicas federais, garantindo para as pessoas com deficiência, o direito de se inscreverem em concursos públicos, e as reservas para tais pessoas são de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas. (ASSIS; POZZOLI, 2005).

Isso não significa que o empregador não possa demitir a pessoa com deficiência, contudo, a demissão só poderá acontecer mediante a

contratação de outra pessoa com deficiência. Essa regra deve ser observada pela empresa enquanto não tenha atingido o percentual mínimo legal. Trata-se de norma cogente, isto é, a obrigatoriedade exigida pela legislação, no sentido de que as empresas do setor privado e público preencham uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência para que tenham isonomia de condições de acesso ao trabalho.

Tanaka e Manzini (2005) destacam a qualificação profissional como um dos fatores necessários para tornar executável a lei que prevê cotas nos quadros funcionais das empresas.

Nesse contexto, Sasaki (2006) assevera que a pessoa com deficiência, devidamente qualificada, apresenta qualidades, muitas vezes, superiores às demais e que existem empresas inclusivas, as quais têm proporcionado às condições necessárias para que os deficientes realizem o seu trabalho. Entretanto, reconhece que a falta de qualificação profissional tem desencadeado um impasse nos processos inclusivos.

Percebe-se, assim, que a falta de qualificação profissional dos deficientes, em contraponto com a necessidade de pessoas capacitadas, para ocuparem posições no mercado de trabalho, gera um problema e dificulta a execução das leis que tratam do trabalho como um direito. A dificuldade no exercício das leis mostra a necessidade de um plano de qualificação profissional eficiente.

Salienta-se que a inclusão no mercado de trabalho é um direito, independente do tipo de deficiência e do grau de comprometimento que sejam apresentados. Porém, pela falta de informação e conhecimento de que as Pessoas com Deficiência têm direito à convivência não-segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos, ainda nos faz presenciar inúmeros casos de discriminação e exclusão.

“Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum” (WERNECK, 2003).

A própria sociedade cria problemas e barreiras para as pessoas com deficiência, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais. Essas barreiras consistem em: políticas

discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e direitos de pessoas com deficiência, entre outros. E é no mercado de trabalho que essas barreiras se tornam ainda mais contundentes. (BAHIA, 2006).

3.1.3 EMPRESAS PÚBLICAS E CONCURSOS

Conforme já mencionado anteriormente, a reserva legal de vagas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal é questão amplamente discutida e esbarra em polêmicas como, por exemplo, a aferição do percentual a que cada empresa está obrigada a cumprir, bem como em qual sede, agência ou filial, de uma mesma empresa, será inserido o referido trabalhador.

No setor público, os editais de concursos ainda não são esclarecedores conforme determina a legislação pertinente sobre a reserva legal, causando dúvidas, principalmente, quanto ao critério de nomeação dos candidatos com deficiência aprovados. É necessário, então, buscar a interpretação teleológica, encontrar a finalidade social da lei para, assim, ultrapassar as barreiras existentes na sua aplicação.

Devido a essa recomendação um tanto imprecisa, foram necessárias novas medidas. Em 1990, a Lei 8.112 estabeleceu um teto de 20% dos cargos para indivíduos que se enquadrarem na categoria. Já em 1999, o decreto 3.298 (BRASIL, 1999) regulamenta que pessoas com deficiência têm o direito de se inscreverem em concursos públicos, em “igualdade de condições com os demais candidatos”. O número de vagas e as possíveis adaptações para a realização da prova devem constar no presente edital. Sendo assim as tarefas a serem desempenhadas no cargo pleiteado precisam ser compatíveis com as necessidades específicas do sujeito. Isso garante que a pessoa aprovada, mesmo com alguma limitação física, tenha plenas condições de executar a função estabelecida para a vaga.

Ainda de acordo com o decreto, a lei de cota em concursos públicos para deficientes prevê a reserva mínima percentual de 5% em face da classificação obtida. Segundo o artigo 41, as pessoas com deficiência,

resguardadas suas condições, participará do concurso em igualdade de condições no que concerne ao conteúdo das provas, à avaliação e aos critérios de aprovação, ao horário e ao local de aplicação das provas e à nota mínima exigida para todos os candidatos. (BRASIL, 1999).

Logo, os editais deverão conter, conforme o artigo 38 deste decreto, o número de vagas existentes e o total correspondente à reserva destinada às pessoas com deficiência, como também as atribuições e tarefas a serem desempenhadas nos cargos, previsão de adaptação das provas, curso de formação e estágio probatório, conforme deficiência do candidato e exigência de apresentação no ato de inscrição, de laudo médico atestando espécie e o grau (ou nível de deficiência) referente ao CID e à provável causa da deficiência. (BRASIL, 1999).

Quanto ao resultado final, o instrumento legal prevê que:

Art 42. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a seguir somente a pontuação destes últimos. (BRASIL, 1999)

Ainda em se tratando de concurso público, no ato da inscrição o candidato com deficiência que necessite de tratamento diferenciado para a realização das provas, deve exigí-lo, dentro do prazo determinado pelo edital, indicando suas necessidades. Dentre estas demandas, destaca-se a possibilidade de conceder tempo adicional para realização das provas, o que é possível mediante justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista competente, como também a prova em braile para deficientes visuais e um intérprete de libras, entre outras possibilidades.

Referente à comprovação da deficiência, o órgão responsável pela realização do concurso terá assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e dois profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato. Esta equipe emitirá um parecer observando as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição, natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar, viabilidade das condições de acessibilidade e adequação do ambiente de trabalho, possibilidade de uso de

equipamentos ou acessórios que habitualmente utilize e a CID entre outros padrões.

Cabe ressaltar outro grande problema em torno de concurso público, ocorre na fase do exame médico admissional, quando muitas vezes, equivocadamente, os profissionais da medicina do trabalho reprovam candidatos com deficiência sob a alegação de ausência de compatibilidade da deficiência com a função a ser exercida, o que, em princípio, seria correto, não fosse a acertada previsão legal a respeito.

Na verdade, essa compatibilidade deverá ser verificada no decorrer do estágio probatório e por meio de uma equipe multiprofissional, e não no momento singular e solteiro do exame médico admissional. É exatamente na fase de experiência que poderá ser verificada a capacidade profissional da pessoa com deficiência aprovada no concurso e, com muito mais razão, após a eliminação das barreiras, principalmente arquitetônicas, ou a necessária adaptação na estrutura física da empresa, ou do setor de trabalho que recebeu a pessoa com deficiência, proporcionando plenas condições de exercício das atividades e a necessária igualdade. (OAB, 2010)

Para concluir, é notório que muito embora ainda exista a discriminação e a exclusão dessas pessoas, a partir do ano 2000, as instituições de e para pessoas com deficiência, governamentais ou não, arregaçaram as mangas de forma confiante, colocando o bloco na rua, exigindo o cumprimento da cota legal de vagas de forma pacífica e eficiente, trabalhando na divulgação dos direitos e deveres desse segmento da sociedade, buscando a efetiva participação do Ministério Público instituição fundamental na defesa desse direito, trabalhando na promoção da capacitação e qualificação profissional dessas pessoas, esclarecendo empresas e empresários, promovendo convênios e acordos, enfim, buscando o cumprimento da lei principalmente por meio da conscientização e esclarecimento.

Mas para que todo esse esforço seja vitorioso, é necessário que a pessoa com deficiência enfrente essa realidade fática, conheça as leis e lute em busca de seus direitos. É necessário que a pessoa com

deficiência não se esconda atrás da limitação que possui e nem a use como forma de obter privilégios. Aceite a diferença e busque os seus direitos, pois estes, muito mais que privilégios ou paternalismo, são mecanismos legais de promoção da necessária igualdade e, se constantemente invocados, passam a fazer parte do cotidiano, numa construção diuturna de uma nova cultura, embaixadora de uma sociedade inclusiva, em que as diferenças serão respeitadas e protegidas pelo próprio povo, independente de qualquer lei, e aí sim, todos seremos efetivamente iguais.

3.1.4 CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A contratação de pessoas com deficiência é algo muito recente, pois suas representações passaram por sucessivas transformações até ser reconhecidas como pessoas com direito e dignidade humana e conseqüentemente com direito ao trabalho. O trabalho no sentido de emprego ou atividade salarial representa para as pessoas com deficiência uma fonte de recompensas simbólicas, tais como: sentimentos de valorização pessoal, conquista do direito ao trabalho, capacidade de contribuir para a renda familiar, entre outros, além do sentimento de dignidade dar lugar ao da vitimização (OLIVEIRA; ARAÚJO; ROMAGNOLI, 2006).

As pessoas com deficiência que têm a oportunidade de trabalhar sentem discriminação porque as empresas e/ou órgãos públicos muitas vezes ao contratar apenas para cumprir a lei e, geram situações de desvios de função, remuneração incompatível com a atividade exercida, desigualdades de salários entre as pessoas com deficiência física e as demais, sonegação de informações sobre a empresa e rotinas de trabalho, além de algumas vezes subestimar a capacidade do deficiente para a realização de algumas tarefas. Atitudes de iniciativa de inclusão dos empregadores e dos próprios empregados são as armas para superar o sentimento de discriminação (OLIVEIRA; ARAÚJO; ROMAGNOLI, 2006).

Nesse sentido, Freitas cita três fatores fundamentais:

Fator 1 – Sensibilização: este fator focaliza a percepção das pessoas em relação às ações da empresa no sentido de sensibilizar as chefias e funcionários para a inserção de pessoas com deficiência e fornecer informações sobre saúde e segurança no trabalho às pessoas com deficiência contratadas.

Fator 2 – Adaptações: este fator identifica a percepção das pessoas em relação às adaptações nas condições e instrumentos de trabalho, realizadas pela empresa, para facilitar a inserção de pessoas com deficiência.

Fator 3 – Práticas de RH: este fator indica a percepção das pessoas em relação à adequação das práticas de seleção, treinamento, promoção e transferência, realizadas pela empresa, com vistas a inserir as pessoas com deficiência (FREITAS, 2009, p. 5)

Sendo assim, a contratação de pessoas com deficiência proporciona diversos ganhos tanto para a empresa como também para o indivíduo com necessidades especiais, mas para que isso aconteça, deve existir a equidade nas relações. Não basta contratar apenas para atingir a cota; é preciso ter um plano de inclusão e de carreira a fim de que os profissionais se desenvolvam, sintam-se motivados a contribuir e melhorem o clima organizacional.

Além disso, vale ressaltar que para que ocorra a seleção de pessoa com deficiência, é preciso ter em mente que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às restrições que caracterizam os profissionais com deficiência, de modo a garantir um processo coerente e justo. Assim, o perfil ideal para a vaga deve considerar as possíveis limitações que se enquadram à função, sem prejuízo

das tarefas diárias.

Ao definir a contratação de pessoa com deficiência é preciso também cuidar de quesitos fundamentais à acessibilidade, promovendo mudanças na infraestrutura das empresas de modo que os espaços sejam adequados ao trabalho e ao deslocamento dos profissionais, garantindo segurança e autonomia. Contudo, é importante incluir ambientes adaptados, móveis planejados, pisos táteis, rampas, sinalizações e informações em braile, dentre outros itens.

Entretanto, há de se ressaltar que muitos profissionais com deficiência não tiveram oportunidades no mercado de trabalho antes da criação da Lei de Cotas e mesmo após a criação da mesma existem diversos casos de negação de oportunidade de emprego, isso devido a

inúmeros fatores sendo que o principal é a falta de informações de como e quais atividades o indivíduo com deficiência é capaz de realizar. Sendo assim cabe às empresas não exigir experiência anterior dos candidatos e sim oportunizar novas experiências e aprendizados, assim o próprio indivíduo com necessidades especiais saberá o que consegue ou não realizar no espaço de trabalho (SILVA, 2015).

Contudo, quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, cabe à própria empresa oferecer treinamentos e qualificação para que esse indivíduo com necessidades especiais possa adquirir os conhecimentos indispensáveis para que assim consiga desempenhar as funções com mais facilidade.

Além disso, torna-se fundamental que a empresa atente para o acompanhamento do profissional com deficiência, garantindo a plena integração do mesmo à nova equipe e às rotinas de trabalho. Para tanto, alguns aspectos relacionados ao estilo de gestão devem ser reforçados e o gestor precisa atuar de forma mais próxima, orientando, auxiliando e esclarecendo dúvidas. É preciso também contar com práticas que fomentem uma cultura de igualdade e respeito, sensibilizando a todos, eliminando estereótipos e qualquer tipo de discriminação.

4. ESTUDO DE CASO PROFESSOR/PEDAGOGO NO MERCADO DE TRABALHO

4.1 METODOLOGIA

A pesquisa constituiu-se de um estudo de caso realizado em duas escolas sendo uma Municipal que atende do primeiro ao quinto ano do Ensino Fundamental em período integral e a outra Estadual que atende do sexto ano ao terceiro ano do ensino médio. A preferência por essas escolas se deu pelo objeto de pesquisa em que procura investigar a inclusão de professor/pedagogo no mercado de trabalho.

O método da pesquisa utilizado foi o de estudo de caso, pois como aponta Gil (2002) é uma estratégia de pesquisa que busca examinar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto. Esse método pode ser aplicado em propósitos exploratórios, descritivos ou explanatórios e diz que seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilita a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado.

Além disso, Lakatos afirma que:

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. (...) Consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los. (LAKATOS, 2003, p. 186))

Lakatos também chama a atenção para um aspecto bastante importante, quando alerta sobre o risco de confundir pesquisa de campo com uma simples coleta de dados para a autora a pesquisa de campo é muito mais do que isso “pois exige contar com controles adequados e com objetivos preestabelecidos que discriminam suficientemente o que deve ser coletado” (LAKATOS, 2003, p.186).

Entende-se que a coleta de dados é um dos momentos mais importantes da realização de uma pesquisa, pois é durante a coleta de dados que o pesquisador obtém as informações necessárias para o desenvolvimento do seu estudo. Para a realização da pesquisa de campo,

fez se necessário um primeiro contato por telefone com o Núcleo de Educação para saber se havia em alguma escola algum professor/pedagogo com algum tipo de necessidades especiais bem como se poderia realizar a pesquisa.

A informação repassada foi de uma escola municipal em que trabalhavam dois professores com deficiência visual, outro dado importante foi a questão levantada pelo Núcleo de Educação em que a escola em questão é pioneira na inclusão de professores com deficiência. Tendo em vista o conhecimento, bem como a colaboração do Núcleo para a pesquisa, realizou-se o contato com a escola, sendo marcado uma visita para conhecer o espaço bem como a realização da entrevista.

No dia marcado a diretora da escola recebeu a pesquisadora com muito entusiasmo, realizou-se a primeira conversa em que a mesma contou sua paixão pela educação especial, tendo uma pós na área, bem como uma atuação profissional. A escola conta hoje com ensino em período integral, seu atendimento vai da primeira série ao quinto ano do ensino fundamental, conta com uma rampa de acesso para cadeirantes, sendo esta conquista recente, além disso a escola conta com a inclusão de alunos com algum tipo de necessidades especiais. Ao realizar uma visita para conhecer o espaço físico da escola, foi possível observar um dos professores que possuem necessidades especiais, dando sua aula de xadrez para uma dupla de alunos.

Após conhecer todo o espaço físico da escola, foi realizado-a primeira entrevista com o professor com deficiência visual. Salienta-se que todos os entrevistados que participaram desta pesquisa assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido (ANEXO 1) e em todos os momentos foi deixado livre para interromper a entrevista em caso de desconforto ou constrangimento. Além disso, todas as entrevistas foram gravadas com telefone celular. Ressalta-se que ambos os professores apresentam deficiência adquirida, sendo deficientes visuais.

Em relação a entrevista com a professora que trabalha na escola Estadual, o contato se deu por meio de indicações de colegas que já haviam trabalhado com a mesma e tinham conhecimento da sua história de luta, principalmente ao que se refere ao seu direito de pessoa com

deficiência. A entrevista aconteceu na própria residência da professora, devido a incompatibilidade de horário, houve em um primeiro momento a conversa para expor os objetivos do trabalho e com a assinatura do termo livre e esclarecido iniciou-se a entrevista que durou cerca de 1 hora mais ou menos.

A coleta de dados se deu por meio da entrevista semi-estruturada. De acordo com TRIVIÑOS (1987, p. 146) a entrevista semi-estruturada tem como característica questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses

que se relacionam ao tema da pesquisa. Os questionamentos dariam frutos a novas hipóteses surgidas a partir das respostas dos informantes. O foco principal seria colocado pelo investigador-entrevistador.

Complementa o autor, afirmando que a entrevista semi-estruturada favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade” (TRIVIÑOS, 1987, p. 152).

Para analisar de dados recolhidos por meio da gravação, buscou-se realizar uma transcrição das entrevistas, acredita-se que o momento da transcrição apresenta mais uma experiência para o pesquisador e se constitui em uma pré-análise do material. Na transcrição, o enfoque será naquilo que foi ou não falado, ou seja, transcreve-se o que foi falado, mas pode-se perceber o que foi ou não perguntando, o que foi ou não respondido e no que está inaudível ou incompreensível

Segundo ANDRÉ e LÜDKE (1986).

Analisar os dados qualitativos significa “trabalhar” todo o material obtido durante a pesquisa, ou seja, os relatos das observações, as transcrições de entrevistas, as análises de documentos e as demais informações disponíveis (p.45) [grifo do autor].

4.2 CONTEXTO DA ESCOLA

As entrevistas aconteceram com professores da rede Municipal e Estadual, localizada na região de Curitiba, sendo realizada com um professor do período da manhã e outro no período da tarde. Ao realizar contato com a escola, logo de início obteve-se uma animação em participar da pesquisa. Como já mencionado a escola atende em período

integral alunos de primeiro ao quinto ano. A escola é de caráter inclusiva tanto para alunos quanto para professores com algum tipo de necessidade especial, nota-se que apesar de escolar ser pioneira na inclusão ainda falta muitas conquistas no que se refere ao espaço físico da instituição, uma vez que a escola conta com uma aluna cadeirante e a mesma não pode fazer uso da quadra de esportes, contudo, a diretora vem lutando para construir rampa de acesso para que realmente haja a plena inclusão dessa aluna.

Ao realizar uma visita ao espaço físico da escola, notou-se a presença de um pequeno jardim no meio do pátio. A diretora relatou que a escola teve um diretor deficiente visual, que administrou a escola por alguns anos e que acabou falecendo no ano de 2013 e para prestar uma homenagem a comunidade escolar junto com os alunos criaram um jardim em sua memória.

A instituição de ensino conta atualmente com três professores com necessidades especiais, sendo, dois deficientes visuais que realizam um trabalho com o projeto sorobã, bem como aulas de reforço individual, além de participar de jogos de xadrez, trazendo inúmeras conquistas e troféus para a escola. A outra professora que trabalha na instituição, segundo a diretora apresenta gagueira em sua fala, principalmente quando fica nervosa e por este motivo não aceitou participar da pesquisa de campo. Como já exposto nesta pesquisa a entrevista aconteceu mediante a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido, em uma sala mais reservada, com duração de cerca de 1h e 30 minutos.

Além da escola municipal, também houve a realização de uma entrevista com uma professora de escola Estadual, como já mencionado anteriormente, sendo esta localizada em um bairro da região metropolitana de Curitiba. Esta escola por sua vez atende do sexto ao nono ano do Ensino Fundamental no período da tarde e do primeiro ao terceiro ano do Ensino Médio no período da manhã. Sua estrutura física não é de caráter inclusivo, sendo que seu espaço físico contempla três andares com salas de aula, caracterizando assim uma exclusão de alunos com deficiência bem como professores. A luta pela a inclusão acontece diariamente, com isso podemos compreender que não basta apenas

incluir as pessoas com necessidades especiais, precisa haver uma melhor estrutura física nos espaço, ou seja, sem uma estrutura que atenda a necessidade de cada um, ainda haverá exclusão.

Como já exposto, o contato com essa professora se deu por meio de indicações de colegas, justamente pela sua história de luta, principalmente ao que se refere ao seu direito de pessoa com deficiência. A entrevista aconteceu na própria residência da professora, com duração de 1 hora mais ou menos (anexo 2).

4.3 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Esta pesquisa teve como proposta refletir sobre a realidade das pessoas com deficiência frente ao mercado de trabalho, sendo o enfoque na instituição escolar, revelando assim as possíveis barreiras encontradas pelos entrevistado na sua atuação, bem como a visão da equipe da escola em relação a contratação de um professor com necessidade especial, a sua atuação profissional com os alunos, bem como sua efetiva participação no dia a dia. A presente investigação foi realizada como já mencionado com pessoas com deficiência e com representantes de instituição escolar. Para análise de dados selecionamos três categorias que se julga ser fundamental sendo: família, formação e trabalho.

Acredita-se que analisar a partir da categoria família é de suma importância uma vez que esta é a primeira vivência da pessoa em um grupo social, portanto, a família é a unidade básica do indivíduo, a primeira integradora e responsável pelo desenvolvimento da criança em todos os sentidos, seja ele social, emocional, sensório-motora, cognitiva, etc. Isto por que é a família quem propicia as primeiras e mais essenciais estimulações para o desenvolvimento integral da criança, sendo, portanto responsável pela formação inicial da personalidade do indivíduo.

Receber o diagnóstico de uma deficiência a respeito de um ente familiar querido, seja ela ocorrido na gravidez, pelo parto ou devido algum eventual acidente é uma missão penosa que recai principalmente aos cuidados da família. Sólcia (2004) afirma que a pessoa com deficiência possuem necessidades especiais que precisam ser sanadas, e

tais necessidades muitas vezes influenciam a dinâmica da rotina familiar, das relações familiares, a estrutura física e material do ambiente. Há a necessidade de que a família esteja envolvida no processo de educação, habilitação, reabilitação da pessoa com deficiência.

Este diagnóstico, segundo a mesma autora, resulta num processo de luto pelo filho idealizado (sem deficiência), pois há uma grande expectativa dos pais para com os filhos, super valorizando-os até mesmo antes de tê-los. Além disso, a educação está confiada, em primeira instância, à família que desempenha um papel fundamental no desenvolvimento da pessoa. Ou seja, é ela que transmite os valores morais e sociais que permitirão a socialização da criança assim como as tradições e costumes que são preservados pelas gerações.

É na família que o indivíduo começa a trabalhar a sua autonomia essa conquista está relacionada com a atitude dos seus membros frente a deficiência. Com relação ao contexto da família, observou-se que apenas um dos entrevistados teve apoio da mesma para sua formação acadêmica, sendo que os demais tiveram experiências opostas em que a família não dava espaço para o desenvolvimento da autonomia, como relatam os entrevistados A e B, nas falas a seguir fica evidente o medo e a superproteção da família em relação ao curso de autonomia e mobilidade bem como a inclusão na escola, mesmo tendo o conhecimento da importância em proporcionar mais autonomia para seus filhos.

Entrevistado A: “porque até então minha mãe me punha no onibus lá, eu ia no intermunicipal até Londrina. Em Londrina a diretora do instituto me pegava no ponto e me levava para o Instituto, me ensinava e depois ela fechava a escola e tal e eu voltava com ela [...] minha mãe estava me esperando lá, eu desembarcar certinho no ponto né, porque eu tinha que atravessar uma Rodovia e uma linha férrea então sozinho ficava difícil sem conhecimento. Depois que eu aprendi a andar de bengala no instituto, eu falava mas mãe não precisa me buscar mas, eu venho bem de bengala, não porque você tem que atravessar a rodovia, mãe é sempre mãe né. O que eu tinha que fazer para eu poder me libertar dela, tive que enganá-la, ela me esperava no ponto e eu desci três pontos antes, pois eu conhecia tudo, tudo por querer autonomia, sim autonomia”.

Diante desse relato é importante ressaltar que a falta de incentivo à autonomia pode ser um empecilho para o desenvolvimento das pessoas com deficiência. Assim, a conquista da autonomia é importante para o desenvolvimento físico e psicológico das pessoas com deficiência e o

sucesso neste processo depende da realidade de cada indivíduo. Cada pessoa com deficiência é única dentro do seu universo, ou seja, cada história é uma história, assim como o grau de autonomia e necessidade individual. Em alguns casos, o fato de a pessoa conseguir comer sozinha, já representa uma grande autonomia, em outros, a conquista é poder ir sozinho para o trabalho, por exemplo.

Quando uma pessoa com deficiência passa a ter consciência de suas próprias escolhas e pode ter uma postura mais autônoma diante da vida, os ganhos psicológicos são muitos, como a autopercepção, a sensação de pertencimento social e a elevação da autoestima. Ao que se refere a autonomia no ambiente escolar e entrevistada B relata o quão difícil foi para sua mãe aceitar em colocá-la na escola:

Entrevistada, B: "Escola? Nossa menina, escola demorou pra mim ir pra escola. (pausa) Porque minha mãe me protegia muito né, minha mãe achava que (pausa) eu que vou cuidar dela, ela não precisa ir pra escola, não precisava. Então quando era pequena teve um pessoal de escola, não sei bem quem era, não me lembro disso, que insistiram muito para minha mãe me por na escola, eles iam lá visitar minha casa, para convencer a minha mãe a me colocar na escola e a minha mãe nunca quis, porque ela tinha medo, tinha medo de me pôr na escola, tinha medo, achava que eu não precisava ir para a escola e ela sabia como era escola, ela já tinha estudado, um pouco mais estudou. Só que ela tinha medo de me colocar, tinha medo de me deixar sair, sei lá o que era. Então eu cheguei muito tarde na escola, cheguei com 12 anos, aos 12 porque ainda foi um vizinho que foi lá e conversou com minha mãe".

À primeira vista, o nascimento de uma criança deficiente é algo de grande impacto para a família, provocando mudanças na dinâmica familiar, diversos sentimentos e reações são vividos de forma única por cada membro. A comunicação à família da deficiência de uma criança, ao desencadear um choque emocional profundo, é automaticamente acompanhada por sentimentos de incredulidade, recusa, angústia e grande tristeza. A dinâmica familiar sofre mudanças diversas, em virtude das adversidades que a deficiência impõe e que a sociedade desconhece ou não quer reconhecer.

Ao falar da educação, cabe lembrar que o campo da escola inclusiva é aquela que abre espaço para todas as crianças, incluindo as que apresentam necessidades especiais. As crianças com deficiência têm direito à Educação em escola regular, pois é no convívio com todos os alunos, que a criança com deficiência deixa de ser "segregada" e sua

acolhida pode contribuir muito para a construção de uma sociedade inclusiva. A família e a escola constituem-se elementos primários, espaço básico e fundamental para o desenvolvimento, aprendizagem, socialização e integração dos alunos com deficiência visual. Não se pode, portanto, dissociar escola-família, nem abordá-las como entidades separadas.

Além disso, a criança independentemente de sua deficiência, necessita ter acesso à educação no seu mais amplo sentido, uma vez que a educação é mais que um processo de apreensão e abstração do conhecimento formal e com várias funções estritamente sociais. Sendo assim, a família exerce papel fundamental no processo de desenvolvimento e aprendizagem das crianças com deficiência visual como mediadora nas interações, nas formas de comunicação, nas relações da criança com o mundo e no processo de construção do conhecimento.

Diferente dos relatos apresentado até o momento, observa-se que a entrevistada C recebeu muita motivação e incentivos da sua família para os estudos.

Entrevistada, C: "minha vida acadêmica foi muito interessante, a primeira escola em que eu estudei meus pais construíram no terreno do nosso sítio, porque eles achavam muito importante estudar, principalmente pra mim que não podia andar né [...] Então meu pai e minha mãe sempre priorizaram a educação a minha e do meu irmão [...] quando terminei o ensino fundamental um, acabou não tinha mais como estudar então a gente mudou pra uma cidade vizinha, aí também meu pai comprou uma casa perto da escola e continuei estudando, só que também terminou ensino médio era o último que tinha lá [...] Quando terminei o ensino médio, falei pro meu pai, quero estudar em Curitiba, quero fazer faculdade".

Neste caso podemos dizer que motivação prestada pela família em relação aos estudos foi uma forma de combustível humano, tendo em vista que todas as pessoas que conhecem seus limites sentem a necessidade de serem motivadas, cada uma dentro de suas necessidades, umas mais e outras menos. Ou seja, a motivação é uma forma de equilíbrio para que todos tenham ânimo na medida certa.

O papel que a família exerce na vida da criança é de grande

relevância para seu desenvolvimento escolar. Dito isso é possível notar que por mais que a entrevistada tenha uma deficiência física, sua família nunca a olhou com sentimento de "pena", mas buscou incentivos para que se tornasse uma adulta guerreira com total autonomia e que luta constantemente para que seus direitos sejam garantidos.

CATEGORIA FORMAÇÃO

Após apresentar a categoria que acredito ser a base para que haja a plena inclusão na sociedade, será analisada a categoria de formação dos entrevistados, como já mencionado, por meio da Constituição Federal de 88 (BRASIL, 1988) garantiu-se aos deficientes uma melhoria na condição social e econômica sob a educação especial e gratuita, contudo, o movimento de inclusão das pessoas com deficiência é algo recente. Historicamente, a existência discriminatória da escola e de toda sociedade limita-se à escolarização de um grupo seletivo e homogêneo de pessoas, os que não pertenciam a esse grupo ficavam excluídos dessa sociedade.

Com a democratização da escola surgiu a contradição inclusão/exclusão. Iniciou-se, então, o acesso das pessoas com deficiência às escolas, mas, num processo de integrar e não de incluir. Toda essa modificação, ainda que lenta e pouco significativa, fomenta futuras e importantes mudanças no cenário para tentativas de uma educação inclusiva.

Conforme já tratado anteriormente, a década de 1990 foi marcada por mudanças importantes nas políticas públicas educacionais no que se refere à escolarização de alunos com deficiência, elencando avanços importantes que propiciaram a efetivação de uma Escola para todos, princípio fundamental da inclusão. Diante dessa realidade, segundo Fonseca (1995), a escola passa a ter o compromisso de atender a diversidade humana, tendo que se adaptar às necessidades individuais de seus alunos e não mais segregar ou excluir aqueles que não aprendem, porque essa atitude acaba por negar seu papel enquanto instituição social.

Entre essas mudanças como apresentado no capítulo sobre

inclusão social, a Conferência Mundial de Educação Especial/Salamanca, atribuiu aos sistemas educacionais a responsabilidade de elaboração de programas educacionais que favorecedores da aprendizagem, aprimorando a escola enquanto instituição que promove uma sociedade inclusiva (UNESCO, 1994).

Essa proposta passou a valorizar a singularidade e não as dificuldades, repudiando o termo deficiência e passando a utilizar uma nova terminologia: Necessidades Educacionais Especiais. De acordo com Leite e Martins (2012), esse documento teve um teor fundamental no que se refere à acessibilidade à educação, abolindo barreiras e ações discriminatórias. No entanto, mesmo diante dessa nova perspectiva mundial para o atendimento educacional de alunos com deficiência, elegem necessárias modificações significativas, principalmente nas legislações, ainda assim, de fato, o acesso e a permanência nem sempre são garantidos em todos os níveis de ensino.

Considerando esse contexto, e a idade dos entrevistados, ressalta-se que apesar das dificuldades enfrentadas para conquistar autonomia, os entrevistados conseguiram entrar e se manter na universidade, com relação a entrevista B foi mais complicado sua permanência na universidade. Isso fica evidente em seu relato:

Entrevistada, B: “não tinha como preparar todo o material em braille porque os professores passavam o conteúdo, mas de repente já mudava, pegava outros livros, então eram usados vários livros e referências então até ficar tudo pronto, já passou o semestre. Então o que eu tinha que fazer, eu levava pra casa, alguém lia para mim aquela parte do livro pra fazer o trabalho em grupo, geralmente era trabalho em grupo”.

Verificou-se que o relato remete aos anos de 1990 em que ainda não se tinham conhecimento e muito menos equipamentos adequados para realizar adaptação de material para o Braille o que demandava tempo, sobretudo, nota-se a falta de “sensibilização” por parte do docente que tem que cumprir o calendário acadêmico, sendo necessário ajuda de terceiros (nem sempre disponíveis) para os estudos e realização das provas. Além disso, vale ressaltar que a inclusão de alunos com deficiência no ensino superior é uma nova realidade repleta de desafios, a chegada dessa nova demanda no ensino superior trouxe consigo a necessidade de reestruturação e adaptação não somente da metodologia

de ensino, mas também de uma nova realidade tanto para os professores quanto para os acadêmicos e seus colegas envolvidos nesse processo.

Contudo, o entrevistado A relata a sua experiência após ter sofrido o acidente e voltado para concluir a sua primeira graduação:

Entrevistado, A: "eu não tive dificuldade, porque realmente é só de ouvido tanto é que quando eu voltei para concluir meu curso lá na primeira graduação eu não escrevi nada eu só ouvia [...] só ouvia porque o meu material era tudo distribuído para mim em tinta! E eu tinha que levar o material pra casa e transcrever em Braille para poder estudar ... a única coisa ... o único benefício que eu tinha na faculdade em Londrina era o tempo livre de fazer as provas ... eu fazia as provas de dia ... meu curso era noturno. Então eu ia pra sala do professor ... com o professor aplicando a prova lá e ficava o quanto tempo que durasse, então o único benefício era esse [...]

mas o material era tudo em tinta, porque não tinha inclusão. Tanto é que eu fui o primeiro cego a graduar-me na UEL em 83".

A partir da fala acima, nota-se a falta de preparo da instituição de ensino que o entrevistado foi graduado, isso na década de 83 uma vez que não se tinha o conhecimento sobre a inclusão de alunos com deficiência, não havendo inclusão alguma. Logo cabe refletir que por mais que isso tenha ocorrido na década de 83 nos dias atuais ainda é possível perceber uma falta de preparo das instituições de ensino, uma vez que não basta somente ter a vaga para alunos com deficiência, pois deixar este aluno com deficiência ser inserido em uma classe não significa que a instituição está pronta para recebe-lo.

Além disso, nota-se que o mesmo teve que buscar alternativas levando para casa o material para transcrever em Braille, dependendo da ajuda e disponibilidade de alguém para a realização do ditado para que assim o mesmo conseguisse passar para o Braille. Diante disso, não basta apenas incluir a pessoa com deficiência no Ensino superior, mas garantir que a instituição esteja melhor equipada, com objeto de estudos tanto para alunos "normais" quanto para os que têm alguma deficiência.

Por falta desses materiais os alunos que têm alguma limitação seja ela física ou cognitiva, correm o risco de acabar trancando a matrícula, desistindo assim do Ensino Superior, ou ainda, com dificuldades para estudar o conteúdo, já que não está com a adaptação que o mesmo necessita para a realização do seu estudo. Todavia, nota-se que a partir das políticas de inclusão há uma maior necessidade de preparação da

comunidade acadêmica para receber estes alunos. Diante disso, qualificar o profissional no ensino superior, que ao longo de sua trajetória como docente poderá defrontar-se com um aluno que apresente alguma necessidade educacional especial exige uma preparação que vai além conhecimento científico.

Diante das dificuldades enfrentadas pelos alunos com necessidades educacionais especiais que frequentam o ensino superior, é indispensável que a universidade ofereça uma educação de qualidade, pois antes de lhes ser garantido um direito, plenamente reconhecido, é um dever do estado implementar ações que favoreçam não só seu ingresso, como sua permanência e saída do ensino superior.

CATEGORIA TRABALHO

E por fim consideramos a categoria de inclusão no trabalho, sendo essa a principal categoria que motivou o trabalho até aqui, tendo como objetivo identificar se a lei está ou não sendo cumprida, bem como a realidade desse discentes no dia a dia. Como já mencionado, o trabalho é de suma importância na vida do ser humano uma vez que o trabalho favorece pela qualidade de vida pessoal e profissional, mesmo com deficiência adquiridas na fase produtiva. Isto é, o trabalho torna-se essencial, uma vez que possibilita a concretização de sonhos e ideais de qualquer indivíduo, pois é por meio dele que há a construção e a criação de bens necessários à sua sobrevivência.

Cada indivíduo exerce uma atividade diferenciada de outro, como também adquire bens e satisfação do ego, imprescindíveis à sua sobrevivência. Na inexistência de trabalho há interferências na vida particular, nas relações inter e intrapessoais. O não trabalho tira a identidade do sujeito, ou seja, tudo que diz respeito à forma de viver, trata-se, portanto de um direito humano, conforme previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Diante disso vamos elencar a trajetória dos entrevistados frente a sua inclusão no mercado de trabalho.

Entrevistado, A: "trabalho na escola cerca de 12 anos e estou há 20 anos na biblioteca Pública do Paraná. Eu dou atendimento individual, porque eu não posso assumir uma sala de aula com 30 alunos, então eu do atendimento individual, reforço de matemática, com o soraban.. que é um instrumento com qual o trabalho né [...] para os cálculos e xadrez [...] ensino xadrez atendimento individualizado [...] tanto é que nessa escola os campeonatos é segundo lugar"

Já a entrevistada B traz outra experiência no mercado de trabalho:

Entrevistada, B: "quando eu tava na faculdade eu já estava trabalhando numa escola, como contratada. Trabalhei em uma escola, essa escola que é perto do bosque [...] que é uma escola para deficientes visuais também e onde eu trabalhava com apoio, com reforço pra eles, então eles estudavam em escola particular que era conveniada ali na escola especial [...] daí ele viam até mim pra eu dar o reforço, porque eles não venciam fazer toda a tarefa lá, demorava um pouco pra escrever né [...] por mais que você seja rápido, mais não vencia muitos conteúdos assim, então eles tinha uma dificuldade às vezes de entender alguns assuntos, ler [...] então eu trabalhava na parte de leitura, do reforço do conteúdo, orientação".

Além do trabalho desenvolvido na escola, a mesma trabalha no contra turno no Institutos de Cegos, na área denominada com AVA, mais conhecida como Atividade da Vida Autônoma, a mesma conta o seu espanto por ser convidada a atuar nessa área:

Entrevistada, B: "olha eu digo que experiência para mim não é [...] mais eu fiquei surpresa com a diretora da escola, porque ela confiou em mim sabe? Sabe aonde ela me colocou para trabalhar? Na AVA, que é onde você entra mesmo assim na prática [...] é tudo na prática que é o quê, a pessoa sentir o que é ter autonomia [...] então lá eu tenho que preparar eles para aceitar a si mesmo, aceitar mesmo o desafio, como deficiente né e saber que é capaz e fazer tudo que [...] eles chegam pensando que não dá mais, que não consegue mais viver"

É notório o quão difícil é conquistar uma vaga de emprego nos dias de hoje, devido à concorrência acirrada, e diante disso, para não ficar para trás é preciso estar sempre em busca de novos cursos de capacitação para aprendizado e desenvolvimento de novas habilidades. Para as pessoas com deficiência pode se dizer que esta também é uma das dificuldades, mas além disso, acabam enfrentando também outros problemas, como o preconceito, a ignorância perpetuados no mercado de trabalho e como não o bastante, há também uma falta de confiança como é o caso da entrevistada acima, em que se nota seu espanto ao ser escolhida para um cargo considerado por ela de extrema importância. Isto pode ser justificado pelo fato da entrevistada, durante sua infância ter sido superprotegida pela mãe, demorando assim para se descobrir na sociedade, deixando-a insegura e com sentimento de insuficiência para a realização deste trabalho.

Por outro lado, a entrevistada C traz em sua fala a questão do preconceito após concluir sua primeira graduação o que levou a montar seu próprio negócio:

Entrevistada, C: "para comércio exterior eu tinha muito preconceito, pelo fato de ser deficiente sabe, é assim, se você era linda e maravilhosa você ia trabalhar nas relações públicas se você não era você ia mexer com documentos e acabou que ficou muito difícil pra mim, saí da área e montei uma loja, fiquei um tempo com a loja [...] Fiquei um tempo dois três anos, não deu muito certo".

Diante do insucesso em montar seu próprio negócio, a entrevistada revela o que levou ela a ser professora:

Entrevistada, C: "estava bem difícil as coisas sabe na loja tudo muito difícil [...] Aí eu saí fui atravessar a rua pra conversar com um amigo que era professor, daí eu falei pra ele nossa não sei o que vou fazer, tá muito difícil as coisas e ele me perguntou porque você não dá aula? [...] Eu nunca tinha pensando em dar aula, e nossa dar aula e ele disse ué você não tem curso superior? Eu pensei, á vou tentar né [...] 20 horas aulas. Nossa foi o melhor dia da minha vida, me encontrei."

Evidencia-se a dificuldade e o insucesso em montar seu próprio negócio. Contudo, ressalta-se a disposição para enfrentar situações adversas, inclusive com mais estudos, uma vez que está buscou uma segunda graduação nas áreas de letras e inglês. Nestes três relatos apresentados aqui, podemos notar que apesar da limitação seja ela visual ou física, ambos obtiveram sucesso no mercado de trabalho.

Apesar da Entrevistada C ter sofrido discriminação na área de comércio exterior, isto porque não foi o bastante ter boa qualificação profissional, saber trabalhar em equipe e ser uma pessoa pró-ativa, sendo estes alguns dos pré-requisitos exigidos no mercado de trabalho para um cidadão considerado "normal", porém pelo fato de haver uma deficiência física esses pré-requisitos não foram o suficiente para garantir seu ingresso na empresas, infelizmente, o preconceito existiu e ainda existe, impossibilitando que a mesma atuasse na área de sua formação. Mas isso não foi um impedimento para a realização de um sonho, o fato é que mesmo tendo sofrido discriminação a mesma não baixou a cabeça e fez disso um motivo para buscar outra área, tornando professora.

No que tange a realização de concurso público e o uso das cotas reservadas para a pessoa com deficiência, observa-se que havia falta de conhecimento em relação a essa reserva legal:

Entrevistado, A: "Não é normal, é como se fosse os outros quer dizer não foi em Braille, foi falado.. porque nós temos ATI né... a tecnologia da informação tem voz para ti ouvir então o computador que trabalha na biblioteca é falado, tudo que eu digito eu escuto. Então as questões de ouvir pelo computador.. então tudo bem fiz o concurso sem problemas".

Por outro lado, a entrevistada B traz em sua fala um momento de angústia devido ao susto pelo volume de sua prova:

Entrevistado, B: "Depois que me formei eu prestei concurso [...] não passei né.. tentei uns três! Não só para professor, tentei outros concursos, e o Braille é muito extenso, então vem um catatau assim o (gesto pra mostrar que é grosso), um livro né, mas porque o Braille faz volume né e eu me apavorei com aquilo [] falei meu deus eu tenho 4 horas pra resolver isso".

E por fim a entrevistada C, conta que não fez uso da vaga reservada para deficiente uma vez que não tinha conhecimento acerca da lei e também pela burocracia o que acabou levando ela desistir de tentar a vaga.

Entrevistado, C: "o primeiro concurso que teve eu fiz, eu fiz para gestão de negócios no comércio exterior e passei tinha duas vagas e eu passei em sexto lugar, não usei vaga especial, até porque eu não sabia que dava pra usar, e temos que usar, é nosso direito, entrei na concorrência geral".

Como já mencionado o artigo 37 da Constituição Federal Brasileira de 1988 garante ao deficiente físico o direito de concorrer a vagas em concursos públicos em iguais condições aos demais candidatos. Contudo, nota-se na fala da entrevistada que no setor público, os editais de concursos ainda não são esclarecedores conforme determina a legislação pertinente sobre a reserva legal, causando dúvidas, principalmente, quanto ao critério de nomeação dos candidatos com deficiência aprovados. É necessário, então, buscar a interpretação teleológica, encontrar a finalidade social da lei para, assim, ultrapassar as barreiras existentes na sua aplicação.

No que tange a acessibilidade e as atividades desempenhadas no dia a dia na escola os entrevistado mostram orgulho no que fazem e contam um pouco da sua experiência diária:

Entrevistado, A: "eles (alunos) ajudam em tudo desde a entrada do portão se

alguém me ver, os alunos, o professor quer ir a onde, na direção então [...] pega aqui no meu braço que eu te levo [...] o aluno da escola [...] eu quero ir na salas dos professores então vamos lá eu tô te levando [...] a gente já ensinou como que é direitinho para condução, orientação de mobilidade.. então não tem problema" .

A respeito dessa questão dos alunos ajudarem os professores que têm deficiência visual a diretora comenta:

Diretora da Escola Municipal: "é um ensinamento, que ninguém dá isso na escola, entendeu? E nós temos, nos somos agraciados com isso e eu sempre brinquei com ele.. eu dizia eu sou o pior cão guia que tem né [...] porque eu não sabia nada disso, mesmo trabalhando com educação especial, mais eu não tinha o conhecimento como [...] eu fui aprender aqui na escola, quando trabalhei com eles e aí eu falo assim: as nossas crianças são privilegiadas, porque elas têm um conhecimento sobre isso [...] elas são orientadas, por eles, não pela gente, não é aquela coisa, aquela aula que aí vamos explicar hoje como que você conduz.. não! É na prática! Ele vai explicando, no momento em que a criança sente dificuldade pra caminhar, ele vai lá explica como é" .

A entrevistada B também manifesta em sua fala seu orgulho em trabalhar na escola e aponta que realiza suas atividades com total autonomia, além do mais faz uma breve referência sobre a disposição das mobílias na sala dos professores:

Entrevistada, B: "a sala é bem bacana assim, ela é em formato de L o balcão, então posso contornar que eu não me perco, serve como base para me orientar e às vezes uma arruma o café pra mim".

É importante lembrar que a questão da acessibilidade é contemplada na Lei Federal nº 10.098, criada em 2000, em que seu objetivo visava a promoção do acesso de pessoas deficientes ou com mobilidade reduzida a locais públicos. Esta lei inclui todas as deficiências uma vez que necessitam da eliminação de barreiras que lhes assegure acesso aos bens culturais e sociais, como também segurança na locomoção.

Segundo Nunes e Nunes Sobrinho (2007) a acessibilidade se fundamentou como uma das mais antigas e legítimas reivindicações das pessoas com deficiência, entretanto, de acordo com esses autores, ela não pode ser analisada apenas como uma minimização das barreiras arquitetônicas, mas como forma de possibilitar igualdade de oportunidades e superação de preconceitos e estigmas.

Por último a entrevistada C, traz outra experiência ao que refere a acessibilidade, discriminação tanto por parte do Núcleo de Educação, a

seguir será exposto a fala referente a discriminação sofrida por parte do aluno:

Entrevistada, C: "teve um problema de preconceito que fizeram Bulling com a professora [...] eu tava chegando e um aluno, eu tinha brigado com esse aluno dias anteriores [...] meu aparelho faz um barulhinho nhaca nhaca, pra andar as vezes sabe, daí ele fez um comentário assim "aaaaa nhac nhac ta chegando" ai todos os amiguinhos dele ali deram risada né, mais sempre tem um que conta, ai tive um problema sério com o menino [...] eu exigi que ele se retratasse ou se não eu ia abrir um processo por discriminação".

Ao que diz respeito sobre os desafios e preconceitos em relação ao Núcleo de Educação com a entrevistada no ambiente escolar, a mesma traz um breve relato de uma das coisas que vivenciou em seu trabalho:

Entrevistada, C: "eu era professora de teatro e nós iríamos Ponta Grossa e eu ia levar os alunos para uma apresentação, e daí eu preparei os alunos a gente ensaiou a peça e tava tudo certo, quatro cinco meses trabalhando os alunos, daí na última hora, no último dia eu tinha a minha auxiliar [...] do nada o nome dela saiu pra ir para Ponta Grossa e o meu não [...] eu fui lá falar pra diretora deixar o material para os alunos fazerem, cheguei lá e a diretora falou mais você não vai, seu nome não ta na lista, vai a auxiliar e eu falei: como assim eu não vou? [...] Eu só liguei para a chefe do núcleo de educação e falei: qual o critério você usou pra você escolher a auxiliar e não eu, qual foi o critério.. ah o difícil acesso [...] a o difícil acesso??? A isso é discriminação [...] eu nem vou falar com você estou indo direto para um advogado e vou ti processar, vou processar o Núcleo".

Sobre essa questão de discriminação em relação ao ocorrido com o núcleo de Educação, pode-se perceber que os deficientes físicos em muitos casos não necessitam de tratamento diferenciado, mas de rompimentos de barreiras para sua inclusão no mercado de trabalho. Fica evidente na entrevista que mesmo a professora realizando suas tarefas diárias com total autonomia no ambiente escolar, ainda há a "preocupação" com a acessibilidade dela em outros ambientes, e mesmo a entrevista tendo condições e apresentando soluções para o "problema" ainda foi visto como um empecilho.

Em se tratando de acessibilidade, a entrevistada revela em sua fala que nas instituições em que trabalhou não havia e não há acessibilidade, sendo que na instituição atual encontram-se algumas barreiras para se locomover:

Entrevistada, C: "vou falar de acessibilidade nas escolas que trabalho, tá... não

tem.. a escola que eu trabalho tem três andares é uma escola vertical e eu subo escada e desço escada e já deu problema nos braços. Os pontos negativos assim [...] tem uma vaga pra deficiente que eu tenho que brigar todos os dias com meus colegas porque eles todos os dias põem o carro lá e eu tenho que pedi pra tirar, tem só uma vaga e é minha, porque só tem eu de deficiente e tem a vaga de conquista né, porque de tanto eu falar que preciso [...] é pra conseguir as coisas de acessibilidade é sempre luta".

Diante do exposto na fala acima, poucos têm conhecimento sobre a Lei nº 10.098, mais conhecida como Lei da Acessibilidade, esta Lei tem por objetivo estabelecer, normas gerais e os critérios básicos para promover a acessibilidade de todas as pessoas com deficiência ou que apresentam mobilidade reduzida, indiferente de qual seja esta deficiência (visual, locomotora, auditiva e etc.), através da eliminação dos obstáculos e barreiras existentes nas vias públicas, na reforma e construção de edificações, no mobiliário urbano e ainda nos meios de comunicação e transporte.

Cabe ressaltar que acessibilidade é entendida como um direito a qualquer indivíduo de ir e vir, sem nenhuma restrição, porém o acesso continua sendo um desafio, principalmente para pessoas que contém algum tipo de deficiência, embora seja notório a dificuldade que muitos cidadãos encontram quando o assunto é acessibilidade.

Como já mencionando anteriormente Violante e Leite (2011, p. 16) consideram que o principal aspecto que dificulta a contratação e o posterior exercício do trabalho das pessoa com deficiência é com relação à estrutura física das empresas, ou seja, às barreiras arquitetônicas para locomoção das pessoas com deficiência dentro das dependências das empresas. E de fato isso ainda acontece, conforme relatado na entrevista, evidenciando, para além das barreiras arquitetônicas, a falta de sensibilização das pessoas (colegas) ao estacionar em vaga para deficientes ou ainda dos gestores, ao pressuposto limitações que impediam a professora de acompanhar sua turma em apresentação em outra cidade.

Por outro lado, na Escola Municipal observa-se o apoio recebido pela gestão e pela comunidade escolar em relação a inclusão destes professores com deficiência, uma vez que a uma colaboração em garantir uma autonomia seja para o corpo discente ou para alunos com algum tipo

de necessidade especial. É nítida a compreensão do processo inclusão como benefício para todos, uma vez que não basta apenas garantir os direitos previsto na lei, mas acolher todas as pessoas, sem exceção, independentemente de cor, classe social e condições físicas e psicológicas. É evidente que a trajetória da escola como inclusiva colabora para esse entendimento, contribuindo para a formação de uma futura sociedade que compreende e aceita as diferenças, garantindo assim um princípio de igualdade.

CONSIDERAÇÃO FINAL

O presente trabalho buscou acompanhar o desenvolvimento e as transformações no decorrer da história em relação a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo como objetivo principal um estudo sobre a inclusão de professor/pedagogo em instituições de ensino, procurando entender um pouco sobre seu papel no dia a dia com a sociedade. A escolha deste tema se deu pelo fato de haver poucos estudos em relação ao adulto com deficiência e diante disso, surgiu uma inquietação acerca do que acontece quando a criança com necessidades especiais se tornam adultos, como a sociedade passa a ver esse indivíduo? Qual é o seu destino? Como é o seu trabalho? Se existe algum desafio frente ao mercado de trabalho, quais são esses desafios?. Ressalto que essas foram as principais perguntas que nortearam o trabalho até aqui.

Os objetivos que nortearam este trabalho foi realizar uma busca na história contextualizando assim a deficiência, estudar mais amplamente a deficiência neuromotora; levantar os dispositivos legais quanto à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; levantar e analisar os dados de concurso público para professor e pedagogo no município de Curitiba nos últimos dez anos. Contudo, este último objetivo teve que ser repensado uma vez que houve algumas dificuldades em levantar esses dados devido a burocracia, sendo então substituído por uma entrevista semi-estruturada com professores com algum tipo de necessidade especial.

Esta entrevista semi-estruturada também apresentou algumas dificuldades, uma vez que não se encontrava professor com necessidades especiais, diante disso foi preciso entrar em contato com o Núcleo de Educação para maiores informações sobre a atuação destes profissionais. Todavia, conseguiu-se uma escola municipal em que foi realizado a pesquisa de campo. Esta pesquisa de campo foi de suma importância, possibilitando um novo olhar para o adulto com deficiência frente aos desafios que o mundo de trabalho oferece, além disso, contribuiu para a vida acadêmica e profissional da pesquisadora com as histórias de

incentivo e superação destes profissionais.

Ao final do estudo constata-se que apesar de terem sofrido uma exclusão da sociedade ao longo da história e embora ainda exista a discriminação e a exclusão de alguma forma dessas pessoas na sociedade, muitas foram as conquistas até aqui, em suma destaque a Lei 8.213/91 conhecida como Lei de cotas que visa garantir um percentual de inclusão em empresas públicas e privadas.

Além do mais, nota-se o surgimento de um movimento a partir do ano 2000, em que instituições de e para pessoas com deficiência, sendo elas governamentais ou não, arregaçaram as mangas de forma confiante, exigindo o cumprimento da lei de forma pacífica e eficiente, por meio da divulgação dos direitos e deveres desse segmento da sociedade, além de buscar a efetiva participação do Ministério Público sendo essa a instituição fundamental na defesa desse direito, garantido a promoção da capacitação e qualificação profissional dessas pessoas, esclarecendo empresas e empresários, promovendo convênios e acordos, enfim, buscando o cumprimento da lei principalmente por meio da conscientização e esclarecimento.

Contudo, não basta apenas ter leis que visam a garantia da inclusão, é necessário que a pessoa com deficiência não se esconda atrás da limitação que possui e nem a use como forma de obter privilégios, mas que busque aceitar a diferença, reivindicando assim os seus direitos, pois estes, muito mais que privilégios ou paternalismo, são mecanismos legais de promoção da necessária igualdade e, se constantemente invocados, passam a fazer parte do cotidiano, numa construção diuturna de uma nova cultura, embasadora de uma sociedade inclusiva, em que as diferenças serão respeitadas e protegidas pelo próprio povo, independente de qualquer lei, e aí sim, todos seremos efetivamente iguais.

Os resultados desta pesquisa, embora não devam ser generalizados, permitem uma reflexão a respeito dos desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Evidenciou-se que, aos poucos e com muita dificuldade, as pessoas com deficiência vêm conquistando um espaço no mercado de trabalho. Todavia, não basta

somente incluir o deficiente no mercado de trabalho, a inclusão vai além do que estabelece a Lei, uma vez que ela por si só não irá resolver os problemas que essa população terá que enfrentar para conquistar um lugar no mercado de trabalho e também não é uma garantia de inclusão, pois incluir não é apenas conceder uma vaga a uma pessoa com deficiência, mas sim, oportunizar o seu crescimento e desenvolvimento na instituição.

Cabe ressaltar que para isso acontecer, é necessário trabalhar o preconceito das pessoas, mas acima de tudo garantir a permanência e acessibilidade para essas pessoas com deficiência, sem a acessibilidades e as adaptações necessárias torna-se inviável a permanência deste deficiente em seu local de trabalho. Esse parece ser um dos grandes desafios quando se fala em incluir pessoas com deficiência nas organizações de trabalho. Nesse sentido, percebe-se que a simples prescrição de leis para assegurar os direitos da pessoa com deficiência de ter um trabalho não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, a sociedade e o governo.

Outro ponto importante a ser elencado neste trabalho é a importância das empresas sejam elas pública ou privada, analisar a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sob a ótica das suas qualificações, e não sob a ótica das suas restrições para o trabalho. Quando é solicitado de um profissional o seu currículo, não se pergunta o que ele não sabe fazer. Deseja-se, tão-somente, identificar suas aptidões para compará-las com o perfil do cargo e escolher o melhor profissional.

Considera-se que este trabalho permitiu ampliar a compreensão acadêmica e profissional sobre este assunto, promovendo reflexões e o despertar para o problema no intuito de ajudar na conscientização da sociedade como um todo a fim de possibilitar, primeiro a capacitação da pessoa com deficiência que não tem condições para tal; segundo promover maior esclarecimento aos empresários e setores públicos sobre a importância de oportunizar trabalho também às mesmas, sem a

obrigatoriedade de uma lei, mas pelo simples fato de esta população ter capacidade de contribuir para o crescimento de qualquer empresa. O caminho a se percorrer é longo, mas não se pode pensar em desistir.

REFERÊNCIAS

- ANDRÉ, Marli E. D. A.; LÜDKE, MENGA. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** . São Paulo: EPU, 1986.
- ARANHA, M. S. F; MANZINI, E. J. (Org.). **Inclusão social e municipalização: Educação especial: temas atuais.** Marília: Unesp - Marília Publicações, 2001.
- ASSIS, Olney; POZZOLI, Queiroz. **Pessoa Portadora de Deficiência: Direitos e Garantias.** 2. ed. Damásio de Jesus, 2005.
- BAHIA, Melissa S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- BATISTA, S. M.; FRANÇA, R. M. **Família de pessoas com deficiência: Desafios e superação.** Blumenau, 2007. Disponível em: <https://www.doccity.com/pt/familia-de-pessoas-com-deficiencias-desafios-e-superacao/4742152/>. Acesso em: 11 Nov. 2019.
- BORTMAN, Daniela; BANDINI, Márcia (Org.). **A inclusão de pessoas com deficiência: o papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança.** 1. ed. Curitiba: Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2015. 21 p.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 11 Nov. 2019.
- BRASIL. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. - Regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providência. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec3298.pdf>. Acesso em: 28 Dez. 2018.
- BRASIL. Decreto Nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm. Acesso em: 10 Abr. 2019.
- BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 11 Nov. 2019.
- BRASIL. LEI 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei7853.pdf>. Acesso em: 28 Dez. 2018.
- BRASIL. LEI 8.213, DE 24 JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 10 Mar. 2019.
- BRASIL. LEI Nº 8.742, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. 2004. Disponível em:

https://www2.mppa.mp.br/sistemas/gcsubsites/upload/37/LEI%208_742-93%20-%20Assistencia%20Social.pdf. Acesso em: 10 Mar. 2019.

BRASIL. Lei n. 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 15 Mai. 2019.

CENSO. **CARTILHA Do Censo 2010 A DEFICIÊNCIA NO BRASIL**. Disponível em: <http://www.unievangelica.edu.br/novo/img/nucleo/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>. Acesso em: 11 Nov. 2019.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa ; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **O portador de deficiência no mercado formal de trabalho**. São Paulo. Disponível em: http://www.mpggo.mp.br/portalweb/hp/41/docs/o_portador_de_deficiencia_no_mercado_formal_de_trabalho.pdf. Acesso em: 24 Jun. 2019.

CORRÊA, M. A. M. **Educação Especial**. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, v. 1, 2005.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando no silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil**. São Paulo: Giz Editora, 2008.

FLORES, Renata. **O conceito de pessoa com deficiência na Legislação Brasileira**. 2012. Disponível em: <https://aliberdadeehazul.com/2012/11/27/o-conceito-de-pessoa-com-deficiencia-na-legislacao-brasileira/>. Acesso em: 5 Jan. 2019.

FONSECA, Vitor. **Educação Especial: programa de estimulação precoce, uma introdução as idéias de Feurstein**. Porto Alegre: Artes médicas do Sul, 1995.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. **Inserção e gestão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso**. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552009000500009. Acesso em: 5 Jan. 2019.

Gil, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Marta. **Deficiência Visual. Cadernos da TV Escola**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/deficienciavisual.pdf>. Acesso em: 11 Nov. 2019.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas , 2003.

LEITE , L.P; MARTINS, S.E.S.O. **Fundamentos e estratégias pedagógicas inclusivas: respostas às diferenças na escola**. São Paulo: UNESP, 2012.

LEMOS, Douglas. **Deficiência e exclusão social: uma contribuição à inclusão sócio-jurídica dos portadores de necessidades especiais**. 2009. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Douglas%20Lemos.pdf>. Acesso em: 22 Dez. 2018.

LOBATO, Beatriz Cardoso. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da lei de cotas**. São Carlos. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Educação Especial do Centro de Educação e Ciências Humanas) - Universidade Federal de São Carlos (ufscar), 2009.

LOPES, José Rogério. **Exclusão social” e controle social: estratégias contemporâneas de redução da subjetividade**: Psicologia & Sociedade. 2. ed. Florianópolis, v. 18, 2006.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. . **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MACIEL, Maria Regina. **Portadores de Deficiência: a questão da inclusão social**. 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200008. Acesso em: 10 Mar. 2019.

MANZINI, E. J. **Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada**. In: Colóquios Sobre Pesquisa Em Educação Especial. 2003. 11-25 p.

MARLI E. D. A, ANDRÉ; LÜDKE, MENGA. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**.. São Paulo: EPU, 1986.

MENDES, Melissa. **As Pessoas Com Deficiência Na História e o Processo De Construção De Seus Direitos Sociais**. 2012. Disponível em:https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/103575/_TCC%20MELISSA%20MENDES.pdf?sequence=1. Acesso em: 31 Jan. 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: vozes, 2001.

MRECH, L. M. **O que é educação inclusiva ?**. 8. ed. Brasília: Revista Integração, 1998. 20 p.

NUNES, Leila Regina d'Oliveira de Paula ; NUNES Sobrinho, Francisco de Paula. In: Iii Seminário Nacional De Pesquisa Em Educação Especial: Diálogo E Pluralidade, São Paulo, 2007.

OAB. **A Reserva Legal de Vagas para Inserção da Pessoa Com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Minas Gerais, 2010. Disponível em: <https://oabmg.jusbrasil.com.br/noticias/2368495/artigo-a-reserva-legal-de-vagas-para-insercao-da-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 11 Nov. 2019.

OLIVEIRA, Jacqueline Moreira; ARAÚJO, José Newton Garcia; ROMAGNOLI, Roberta Carvalho. **Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 1. ed. Minas gerais, v. 6, 2006.

ONU. **Artigo 23: Direito ao trabalho. Nações Unidas Brasil** . BRASÍLIA, 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-23-direito-ao-trabalho/>. Acesso em: 10 Abr. 2019.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos. Direito.com**. Brasil, 2015. Disponível em: <https://www.direitocom.com/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/artigo23o#targetText=1.,%C3%A0%20prote%C3%A7%C3%A3o%20contra%20o%20dese%20mprego..> Acesso em: 15 Mai. 2019.

PUC, Rio. **A deficiência através da história: da invisibilidade à cidadania**. 2002. Disponível em: http://www2.dbd.puc-rio.br/pergamum/tesesabertas/0812002_10_cap_02.pdf. Acesso em: 31 Jan. 2019.

RECHINELI, Andrea; PORTO, Eline Tereza Rozante; MORREIRA, Wagner Wey. **Corpos deficientes, eficientes e diferentes: uma visão a partir da educação física**. 2. ed. Marília: Revista Brasileira Educação Especial, v. 14, 2008.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. Fortaleza: Universidade de Fortaleza, 1991.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 7. ed.

Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA, Luzia Felix. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios e superações no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://www.monografias.com/pt/trabalhos3/inclusao-pessoa-deficiencia-mercado-trabalho/inclusao-pessoa-deficiencia-mercado-trabalho2.shtml>. Acesso em: 18 Mai. 2019.

SILVA, Otto Marques. **A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje.** São Paulo: CEDAS, 1987.

SÓLCIA, I. V. **Âmbito familiar: a reação da família frente a notícia da deficiência dos filhos.** . Monografia () - Universidade Estadual do Norte do Paraná, 2004.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência.** 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141365382005000200008&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 10 Jan. 2019.

TEIXEIRA, Luzimar. **O que é deficiência física/neuromora.** 2019. Disponível em: <http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2010/05/deficiencia-neuromora.pdf>. Acesso em: 2 Fev. 2019.

TONET, Luisa Hayder . **Pesquisa das Ferramentas de Acessibilidade Computacional para Deficientes Visuais e as Recomendações Do W3c.** Disponível em: <https://docplayer.com.br/2672022-Pesquisa-das-ferramentas-de-acessibilidade-computacional-para-deficientes-visuais-e-as-recomendacoes-do-w3c.html>. Acesso em: 11 Nov. 2019.

TRIVINOS, Augusto Nivaldo Silva . **Introdução À Pesquisa Em Ciências Sociais: A Pesquisa Qualitativa em Educação.** São Paulo: Atras, 1987.

UNESCO. **Declaração de Salamanca sobre Princípios, Políticas e Práticas em Educação Especial.** Salamanca (Espanha), 1994. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 4 Fev. 2019.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Pereira Lúcia. **A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP.** 2011. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/viewFile/25717/27450>. Acesso em: 3 Jan. 2019.

WERNECK,, Claudia. **Você é Gente?** . Rio de Janeiro : Wva, 2003.

ANEXO A — TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Senhor(a),

A sra (sr.) está sendo convidada (o) por nós, Sandra Regina Dias da Costa e Franciele Cristina Otto, da Universidade Federal do Paraná, a participar de um estudo intitulado: o professor/pedagogo com deficiência neuromotora e sua inserção no mercado de trabalho. Essa pesquisa é importante para a compreensão de como acontecerá a contratação de um profissional com alguma necessidade especial, bem como sua permanência, desafios em seu local de trabalho.

- a) O objetivo desta pesquisa é aprofundar o estudo sobre a inserção do professor/pedagogo com necessidades especiais buscando entender, o processo de contratação e adaptação no mercado de trabalho.
- b) Caso o senhor ou a senhora aceite participar desta pesquisa, será necessário realizar uma entrevista com a pesquisadora, contendo questões relacionadas à inclusão, contratação e permanência no mercado de trabalho.
- c) Para tanto, a pesquisadora comparecerá na escola para realizar a entrevista, em horário de aula, utilizando um horário que não prejudique o desempenho das rotinas de trabalho.
- d) A pesquisadora dará a opção de encerramento da entrevista, caso o entrevistado não se sinta a vontade.
- e) Os benefícios diretos esperados com essa pesquisa é conhecer amplamente como se dá o processo de contratação, bem como sua permanência em seu local de trabalho. Ampliando assim, uma visão de pessoas com necessidade especiais no mercado de trabalho.
- f) A pesquisadora Franciele e a orientadora Sandra da Costa, responsáveis por este estudo poderão ser localizados no prédio da Reitoria da UFPR, contatando primeiramente pelo telefone: (41) 99191-9826 – Sandra Regina Dias da Costa; (41) 99855-7811 – Franciele Cristina Otto, para esclarecer eventuais dúvidas que o senhor ou a senhora possa ter e fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo.
- g) A participação neste estudo é voluntária, portanto, é possível desistir a qualquer momento e solicitar que lhe devolvam este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

- h) As informações relacionadas ao estudo poderão ser conhecidas por pessoas autorizadas, que são a pesquisadora e a orientadora. No entanto, se qualquer informação for divulgada em relatório ou publicação, isto será feito sob forma codificada, para que a identidade do entrevistado (a) seja preservada e mantida sua confidencialidade. A entrevista será gravada, respeitando-se completamente o anonimato da pessoa. Tão logo transcrita a entrevista e encerrada a pesquisa o conteúdo será destruído.
- i) Quando os resultados forem publicados, serão mudando os nomes, utilizando-se de nomes fictícios.
- j) Autorizo (), não autorizo (), a gravação de áudio da entrevista para fins da pesquisa, sendo seu uso restrito a transcrição dos dados relatados pela pessoa, com omissão do nome da mesma.

Eu, _____ li esse Termo de Consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo. Eu entendi que somos livres para interromper a participação a qualquer momento sem justificar nossa decisão e sem qualquer prejuízo para mim.

Curitiba, ___ de _____ de 2019.

Assinatura do Entrevistado

Assinatura do Pesquisador Responsável

ANEXO B — QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTA

Roteiro de entrevista para o TCC.

1. Nome do entrevistado.
2. Idade e sexo
3. Sua formação.
4. Tipo de deficiência e como foi o diagnóstico, tratamento, faz uso de medicação atualmente.
5. Fale um pouco sobre sua experiência escolar. (adaptação, maiores dificuldades, o que mais gostava da escola, sofreu algum tipo de Bullying, como era a relação com os colegas da turma, como era a relação com os professores).
6. O que levou a escolher essa profissão? Há quanto tempo está atuando na área?
7. Como foi suas experiências nos locais em que trabalhou? (cultura da empresa/instituição sobre a inclusão; aspectos de relacionamento humano, destaques positivos e negativos)
8. E sobre seu trabalho atual? (o que você faz, atua em sala de aula, como é o seu planejamento de aula, existe alguma adaptação).
9. Já pensou em desistir da profissão alguma vez?